

## **Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi, Molestowaniu Seksualnemu oraz Dyskryminacji w Szkole Polskiej im. Michała Boyma przy Ambasadzie RP w Pekinie**

### **1. Cel procedury**

Celem niniejszej procedury jest stworzenie bezpiecznego środowiska nauki i pracy w szkole, w którym wszyscy członkowie społeczności szkolnej - uczniowie, nauczyciele oraz inne osoby - są chronieni przed mobbingiem, molestowaniem seksualnym i wszelkimi formami dyskryminacji. Procedura określa zasady postępowania w przypadku podejrzenia, zgłoszenia lub stwierdzenia takich zachowań.

### **2. Zakres procedury**

Procedura dotyczy całej społeczności szkolnej, w tym uczniów, nauczycieli, a także osób odwiedzających szkołę.

### **3. Definicje**

- **Mobbing** - długotrwałe, systematyczne nękanie psychiczne lub fizyczne, mające na celu wywołanie u osoby uczucia lęku, stresu, izolacji społecznej, upokorzenia lub innego negatywnego wpływu na jej samopoczucie.
- **Molestowanie seksualne** - każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym, obejmujące zarówno fizyczne, jak i werbalne lub niewerbalne działania, które mogą naruszać godność osoby, wywoływać uczucie upokorzenia, strachu lub poniżenia.
- **Dyskryminacja** - każde nieuzasadnione różnicowanie osób ze względu na wiek, płeć, rasę, religię, narodowość, orientację seksualną, niepełnosprawność lub inne cechy chronione prawnie, które prowadzi do gorszego traktowania, wykluczenia, ograniczenia praw lub przywilejów.

### **4. Zasady ogólne**

#### **1. Zakaz mobbingu, molestowania i dyskryminacji**

W szkole obowiązuje bezwzględny zakaz mobbingu, molestowania seksualnego oraz dyskryminacji. Każdy członek społeczności szkolnej ma prawo do szacunku i godności osobistej.

#### **2. Ochrona ofiar i świadków**

Każda osoba, która zgłasza przypadek mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, ma zagwarantowaną pełną ochronę przed ewentualnymi negatywnymi konsekwencjami zgłoszenia.

#### **3. Odpowiedzialność kadry szkolnej**

Kadra nauczycielska jest zobowiązana do reagowania na każde zgłoszenie związane z mobbingiem, molestowaniem seksualnym lub dyskryminacją. Brak reakcji lub ignorowanie takich zgłoszeń będzie uznawane za naruszenie obowiązków pracowniczych.

#### 4. **Prewencja**

Szkoła zobowiązuje się do prowadzenia regularnych działań prewencyjnych, takich jak szkolenia, spotkania informacyjne oraz rozmowy na temat przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i dyskryminacji, skierowane do uczniów oraz kadry szkolnej.

### 5. **Procedura zgłaszania przypadków mobbingu, molestowania i dyskryminacji**

#### 1. **Zgłoszenie ustne lub pisemne**

W przypadku zaobserwowania lub doświadczenia mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, osoba pokrzywdzona lub świadek może zgłosić taki przypadek ustnie lub pisemnie do:

- o opiekuna klasy
- o dyrektora szkoły

Zgłoszenie ustne powinno zostać zapisane w formie notatki służbowej, celem zachowania szczegółów opisanej sytuacji.

#### 3. **Rozpatrzenie zgłoszenia**

Po zgłoszeniu incydentu, odpowiednia osoba (opiekun klasy lub dyrektor) podejmie natychmiastowe kroki mające na celu przeprowadzenie wstępnej analizy sytuacji i zebranie informacji na temat zgłoszonego zdarzenia.

#### 4. **Powiadomienie rodziców/opiekunów**

W przypadku uczniów niepełnoletnich, ich rodzice lub opiekunowie prawni zostaną natychmiast poinformowani o zgłoszonym przypadku i podjętych działaniach.

#### 5. **Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu przez dyrektora szkoły ma prawo zgłosić ten fakt do dyrektora Ośrodka z pominięciem ustalonej drogi służbowej.**

W takim przypadku dyrektor Ośrodka zleca przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, wicedyrektorowi Ośrodka sprawującemu nadzór nad szkołą polską, a w przypadku braku rozwiązania konfliktu przez wicedyrektora Ośrodka, Zespołowi ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego stosownie do regulacji obowiązujących w Ośrodku Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą.

### 6. **Postępowanie wyjaśniające**

#### 1. **Komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji**

Po zgłoszeniu przypadku, dyrektor szkoły powołuje specjalną komisję, której zadaniem jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego. W skład komisji wchodzi: dyrektor i przedstawiciel rady pedagogicznej.

#### 2. **Przebieg postępowania**

Komisja przeprowadza rozmowy z osobami zaangażowanymi w sprawę (ofiary, świadkowie, osoby podejrzane) i dokonuje analizy zebranego materiału. Wszystkie działania są prowadzone z zachowaniem poufności.

#### 3. **Decyzja komisji**

Po zakończeniu postępowania komisja wydaje opinię i zaleca konkretne działania, które mogą obejmować:

- o rozmowę dyscyplinującą z osobą odpowiedzialną za naruszenie zasad,
- o skierowanie sprawy do organów ścigania w przypadku poważnych naruszeń,
- o inne działania naprawcze (np. mediacje)

## 7. Konsekwencje dla sprawców

### 1. Konsekwencje dyscyplinarne

W przypadku stwierdzenia, że doszło do mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, wobec osoby odpowiedzialnej zostaną podjęte kroki dyscyplinarne, które mogą obejmować:

- o upomnienie,
- o naganę,
- o wydalenie ze szkoły (w przypadku ucznia),
- o rozwiązanie umowy o pracę (w przypadku pracownika szkoły).

### 2. Konsekwencje prawne

W przypadku poważnych naruszeń, sprawa może być skierowana do odpowiednich organów ścigania, a sprawca może zostać pociągnięty do odpowiedzialności karnej.

## 8. Działania naprawcze i wsparcie dla ofiar

### Mediacje

W przypadkach, gdy jest to możliwe i pożądane, szkoła może zaproponować przeprowadzenie mediacji między stronami w celu rozwiązania konfliktu.

## 9. Edukacja i prewencja

### 1. Szkolenia dla kadry szkolnej

Wszyscy nauczyciele i pracownicy szkoły są zobowiązani do uczestnictwa w regularnych szkoleniach dotyczących rozpoznawania i przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji.

### 2. Zajęcia dla uczniów

W ramach zajęć edukacyjnych omawiane będą treści dotyczące równości, szacunku, asertywności oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami społecznymi, w tym przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji.

### 3. Spotkania z rodzicami

Treści dotyczące równości, szacunku, asertywności oraz radzenia sobie z trudnymi sytuacjami społecznymi, w tym przeciwdziałania przemocy i dyskryminacji będą omawiane podczas spotkań z rodzicami.

## 10. Monitorowanie i ewaluacja procedury

### 1. Monitoring

Dyrekcja szkoły odpowiada za regularne monitorowanie przestrzegania niniejszej procedury, w tym analizę zgłoszeń oraz skuteczności podejmowanych działań.

### 2. Ewaluacja

Procedura będzie poddawana okresowej ewaluacji, a w razie potrzeby modyfikowana w celu lepszego dostosowania do potrzeb społeczności szkolnej i zmieniających się przepisów prawa.

## 11. Postanowienia końcowe

1. Niniejsza procedura obowiązuje od momentu zatwierdzenia przez dyrektora szkoły.
2. Każdy członek społeczności szkolnej zobowiązany jest do zapoznania się z niniejszą procedurą i przestrzegania jej postanowień.

Andrzej Ruszer

Dyrektor Szkoły

Data zatwierdzenia: 29 października 2024



- Czy sprawa została zgłoszona zgodnie z procedurami szkolnymi? (tak/nie)
- 

## 2. Działania podjęte w ramach procedury

- Kto był zaangażowany w analizę sprawy? (np. komisja ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, dyrektor)
  - Czy przeprowadzono rozmowy z osobami zaangażowanymi w konflikt? (tak/nie)
  - Liczba i rodzaj przeprowadzonych rozmów/interwencji:
    - z osobą poszkodowaną:
    - ze sprawcą/sprawcami mobbingu:
    - ze świadkami:
  - Czy zaangażowano dodatkowe osoby (np. pracowników ORPEG)? (tak/nie)
  - Czy sporządzono pisemny raport z każdej rozmowy? (tak/nie)
- 

## 3. Ocena skuteczności działań

- Czy osoba poszkodowana odczuła poprawę sytuacji po interwencji? (tak/nie)
  - Czy sprawca/sprawcy zmienili swoje zachowanie? (tak/nie)
  - Czy zastosowane środki dyscyplinarne były skuteczne? (tak/nie)
  - Czy były inne działania prewencyjne podjęte w celu zapobiegania podobnym sytuacjom w przyszłości? (tak/nie)  
Jeśli tak, jakie?
- 

## 4. Działania naprawcze i profilaktyczne

- Jakie kroki zostały podjęte w celu wsparcia osób zaangażowanych (poszkodowanego, sprawcy, świadków)?
    - Dla osoby poszkodowanej:
    - Dla sprawcy/sprawców:
    - Dla świadków:
  - Czy szkoła podjęła działania profilaktyczne po zakończeniu procedury? (tak/nie)
    - Szkolenia z zakresu przeciwdziałania mobbingowi (data):
    - Inne działania:
-

