

Procedura Przeciwdziałania Mobbingowi, Molestowaniu Seksualnemu oraz Dyskryminacji w Szkole Polskiej przy Ambasadzie RP w Helsinkach

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:

- opiekuna klasy
- 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:

- rozmowę dyscyplinującą z osobą odpowiedzialną za naruszenie zasad,
- skierowanie sprawy do organów ścigania w przypadku poważnych naruszeń,
- 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:

- upomnienie,
- naganę,
- wydalenie ze szkoły (w przypadku ucznia),
- 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.

Dyrektor Szkoły

Data zatwierdzenia: 4 listopada 2024

Załącznik 1

**Karta ewaluacyjna do Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi, Molestowaniu Seksualnemu oraz
Dyskryminacji
w Szkole Polskiej przy Ambasadzie RP w Helsinkach**

Dane szkoły:

- Nazwa szkoły: Szkoła Polska przy Ambasadzie RP w Helsinkach
- Adres: Armas Lindgrenin tie 21, 00577 Helsinki
- Data rozpoczęcia procedury:
- Data zakończenia procedury:
- Osoba odpowiedzialna za przeprowadzenie ewaluacji:

1. Identyfikacja problemu

- Data zgłoszenia przypadku mobbingu:
- Forma zgłoszenia (ustna/pisemna):
- Opis sytuacji: (krótkie streszczenie incydentu lub incydentów zgłoszonych przez osobę poszkodowaną)

.....

.....

.....

.....

.....

-
-
- 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:
-

5. Ogólna ocena procedury

- Czy procedura została przeprowadzona zgodnie z regulaminem szkoły? (tak/nie)
 - Jakie trudności napotkano podczas realizacji procedury?
 - Jakie zmiany można by wprowadzić w przyszłości, aby usprawnić procedurę antymobbingową w szkole?
-

Wnioski końcowe:

(Propozycje i uwagi dotyczące procedur oraz rekomendacje na przyszłość)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Podpis osoby odpowiedzialnej za ewaluację:

Data: