

Zarządzenie nr 07/2022

Dyrektora Żłobka Gminnego w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek” z dnia 24.03.2022 r.

**w sprawie wprowadzenia Procedury Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w
Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”**

Na podstawie:

- 1) art. 94 pkt 2b i art. 94³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.)

zarządza się, co następuje:

§ 1. Wprowadza się Procedurę Przeciwdziałania Mobbingowi i Dyskryminacji w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”, którego treść stanowi załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania.

Żłobek Gminny w Bierzwniku
„Zaczarowany Żłobek”
Zajda
p.o. Dyrektora
Beata Zajda

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI I DYSKRYMINACJI W ŻŁOBKU GMINNYM W BIERZWNIKU „ZACZAROWANY ŻŁOBEK”

Postanowienia ogólne

§1

1. Procedura niniejsza określa zasady przeciwdziałania zjawisku mobbingu oraz dyskryminacji w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”.
2. Celem niniejszej procedury jest w szczególności:
 - 1) przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji,
 - 2) podejmowanie działań interwencyjnych oraz eliminowanie skutków stwierdzonych przypadków mobbingu i dyskryminacji,
 - 3) wyciąganie konsekwencji wobec osób będących sprawcami mobbingu i dyskryminacji,
 - 4) umacnianie pozytywnych relacji interpersonalnych między pracownikami.

§2

Skorzystanie z niniejszej procedury nie pozbawia możliwości wystąpienia z roszczeniem do sądu w żadnym zakresie i na każdym etapie.

§3

Ileć w dalszych postanowieniach procedury jest mowa o:

- 1) mobbingu i dyskryminacji - należy rozumieć działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników; przykłady zachowań wchodzących w obszar mobbingu zawiera załącznik nr 2 do zarządzenia dyrektora Żłobka
- 2) pracodawcy - należy rozumieć Żłobek Gminny w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek” reprezentowany przez Dyrektora Żłobka,
- 3) pracownikowi - należy rozumieć pracowników pedagogicznych i niepedagogicznych zatrudnionych w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”, stażystów, praktykantów odbywających praktykę zawodową, wolontariuszy, osoby wykonujące prace społecznie użyteczne oraz osoby wykonujące zadania na podstawie umów cywilnoprawnych.

4) Żłobek - należy rozumieć Żłobek Gminny w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”

5) procedurze - należy rozumieć niniejszą procedurę przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Żłobku Gminnym w Bierzwniku „Zaczarowany Żłobek”.

Obowiązki pracodawcy i pracowników

§4

Pracodawca zobowiązany jest:

- 1) podnosić świadomość pracowników na temat zjawiska mobbingu i dyskryminacji,
- 2) powstrzymywać się od zachowań o charakterze mobbingu wobec pracowników oraz kierować się zasadą poszanowania godności w tych relacjach,
- 3) reagować w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy mobbingu i dyskryminacji mające miejsce w Żłobku,
- 4) nie stwarzać sytuacji zachęcającej do mobbingu i dyskryminacji,
- 5) monitorować przestrzeganie postanowień niniejszej procedury przez pracowników.

§5

Pracownicy zobowiązani są:

- 1) powstrzymywać się od zachowań o charakterze mobbingu i dyskryminacji wobec swoich współpracowników oraz kierować się zasadą poszanowania godności w tych relacjach,
- 2) reagować w sposób przewidziany w procedurze i w innych przepisach prawa na zauważone przejawy mobbingu i dyskryminacji mające miejsce w Żłobku,
- 3) nie stwarzać sytuacji zachęcającej do mobbingu i dyskryminacji,
- 4) uczestniczyć w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, pogłębiających ich wiedzę dotyczącą zagadnienia mobbingu i dyskryminacji,
- 5) uczestniczyć w anonimowym badaniu narażenia na mobbing i dyskryminacji w Żłobku.

Zgłoszenie mobbingu

§6

1. Każdy pracownik, który uzna, że doświadczył lub był świadkiem jakiegokolwiek formy mobbingu i dyskryminacji może pisemnie zgłosić ten fakt do pracodawcy.

2. Zgłoszenie mobbingu i dyskryminacji powinno zawierać w szczególności:

- 1) imię i nazwisko osoby zgłaszającej, która doświadczyła lub była świadkiem działań o charakterze mobbingu i dyskryminacji,
- 2) imię i nazwisko osoby lub osób, które zdaniem zgłaszającego są sprawcami działań o charakterze mobbingu i dyskryminacji,
- 3) opis zachowań noszących w opinii zgłaszającego znamiona mobbingu i dyskryminacji,
- 4) czas i miejsce wystąpienia zdarzeń, których dotyczy zgłoszenie,
- 5) wskazanie, w miarę możliwości dowodów potwierdzających, że przedstawione przez zgłaszającego działania lub zachowania rzeczywiście miały miejsce oraz świadków,
- 6) skutki doświadczonych zachowań,
- 7) datę zgłoszenia oraz podpis zgłaszającego.

3. Zgłoszenia anonimowe nie będą rozpatrywane w ramach niniejszej procedury, ale stanowią podstawę do podjęcia przez pracodawcę działań prewencyjnych, w tym czynności sprawdzających lub wyjaśniających.

Powołanie komisji

§7

1. Dyrektor Żłobka każdorazowo w ciągu 7 dni od dnia zgłoszenia mobbingu i dyskryminacji powołuje komisję ds. rozpatrzenia zgłoszenia o mobbing i dyskryminacji, zwaną dalej komisją, której zadaniem jest ustalenie zasadności zgłoszenia.
2. W skład komisji wchodzi trzy osoby:

- 1) osoba wskazana przez Pracodawcę, która jest przewodniczącym komisji,
 - 2) przedstawiciel pracownika,
 - 3) przedstawiciel organizacji związkowych działających w Żłobku.
3. W przypadku niewskazania osoby, o której mowa w ust. 2 pkt 2-3 członków komisji wskazuje Dyrektor Żłobka.

4. Członkiem komisji nie może być:

- 1) osoba, której dotyczy zgłoszenie mobbingu i dyskryminacji,
- 2) osoba wskazana w zgłoszeniu, jako sprawca zachowań o charakterze mobbingu, osoba, co do której istnieje uzasadnione przypuszczenie co do stronniczości w sprawie.

5. Członek komisji obowiązany jest przed przystąpieniem do prac złożyć oświadczenie o zachowaniu poufności postępowania. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 3 do zarządzenia dyrektora Żłobka.

6. Oświadczenie przechowuje się w aktach sprawy.

7. Członek komisji może na swój pisemny wniosek zostać odwołany od prac w komisji, jeżeli jego prośba zostanie uznana za zasadną. W jego miejsce jest powoływana nowa osoba.

Badanie zgłoszenia mobbingu i dyskryminacji

§8

1. Komisja rozpoczyna postępowanie bez zbędnej zwłoki.
2. Komisja decyduje o zakończeniu postępowania bez rozstrzygnięcia merytorycznego jeżeli ustał stosunek pracy bądź inna forma współpracy którejkolwiek ze stron postępowania.

§9

1. Strony postępowania mają możliwość złożenia pełnych wyjaśnień przed komisją oraz możliwość zapoznania się ze złożoną w sprawie dokumentacją.
2. Po wysłuchaniu wyjaśnień osoby zgłaszającej, osoby której zarzucane są zachowania o charakterze mobbingu oraz osób wskazanych przez strony, a także po zapoznaniu się z pozostałymi dowodami, komisja podejmuje decyzję zwykłą większością głosów.

§ 10

1. Z prac komisji sporządzany jest protokół, który podpisują wszyscy członkowie komisji i strony postępowania.
2. Protokół zawiera w szczególności:
 - 1) opis stanu faktycznego stwierdzonego w toku przeprowadzonego postępowania,
 - 2) uzasadnione stanowisko komisji w przedmiocie zgłoszenia,
 - 3) proponowane środki zaradcze i dyscyplinujące w stosunku do osoby, która dopuściła się zachowań o charakterze mobbingu.
3. W przypadku odmowy złożenia podpisu przez którąkolwiek ze stron postępowania, fakt ten odnotowuje się w protokole.
4. Niezwłocznie po zakończeniu postępowania protokół przekazuje się Dyrektorowi Żłobka.

Sankcje za dopuszczanie się mobbingu i dyskryminacji

§ 11

1. Dyrektor Żłobka po otrzymaniu protokołu z przeprowadzonego postępowania podejmuje działania zmierzające do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości i przeciwdziałania ich powtórzeniu.
2. W stosunku do osób, które łączy ze Żłobkiem stosunek pracy, wobec których stwierdzono, że dopuściły się mobbingu i dyskryminacji, Dyrektor Żłobka podejmuje działania dyscyplinujące, które mogą stanowić w szczególności:
 - 1) kary udzielane na podstawie Kodeksu pracy,
 - 2) rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.
3. W stosunku do osób, które łączy ze Żłobkiem inna forma współpracy niż stosunek pracy, Dyrektor Żłobka może zastosować środki przewidziane w przepisach prawa, łącznie z rozwiązaniem przedmiotowej współpracy.

4. Dyrektor Żłobka stosując działania dyscyplinujące kieruje się zasadą proporcjonalności wobec zaistniałego naruszenia przepisów niniejszej procedury i innych przepisów prawa.

Postanowienia końcowe

§ 12

W sytuacji, gdy oskarżoną osobą o mobbing jest Dyrektor Żłobka, wówczas sprawa zostaje przekazana organowi prowadzącemu Żłobek.

§ 13

Wszelkie sprawy nieuregulowane niniejszą procedurą, a wynikłe z działalności Żłobka w zakresie, o którym mowa w §1, regulowane są na bieżąco przez dyrektora Żłobka.

Żłobek Gminny w Bierzwniku
„Zaczarowany Żłobek”

p.o. Dyrektora
Beata Zajda

Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 07/2022

Dyrektora Żłobka Gminnego w Bierzwniku

„Zaczarowany Żłobek” z dnia 24.03.2022 r.

PRZYKŁADY ZACHOWAŃ WCHODZĄCYCH W OBSZAR MOBBINGU I DYSKRYMINACJI

1. Ograniczanie przez przełożonego lub przez współpracowników możliwości wypowiedzania się.
2. Stałe przerywanie wypowiedzi pracownikowi lub współpracownikowi.
3. Reagowanie na uwagi pracownika lub współpracownika krzykiem lub głośnym wymyślaniem.
4. Ciągłe krytykowanie wykonywanej pracy przez pracownika lub współpracownika.
5. Ciągłe krytykowanie życia prywatnego pracownika lub współpracownika.
6. Napastowanie przez telefon pracownika lub współpracownika.
7. Ustne lub pisemne groźby i pogróżki kierowane do pracownika lub współpracownika.
8. Ograniczanie kontaktu z pracownikiem lub współpracownikiem przez poniżające, upokarzające gesty.
9. Różnego rodzaju aluzje dotyczące pracownika lub współpracownika, bez jasnego wyrażania się wprost.
10. Unikanie przez przełożonego rozmów z pracownikiem.
11. Zmiana stanowiska pracy na miejsce z dala od współpracowników.
12. Zabranianie współpracownikom rozmów z pracownikiem.
13. Traktowanie pracownika lub współpracownika jak powietrze.
14. Mówienie źle za plecami pracownika lub współpracownika.
15. Upowszechnianie plotek, wymyślanie kłamstw na temat pracownika lub współpracownika.
16. Podejmowanie prób ośmieszenia pracownika lub współpracownika przez parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów.
17. Wyśmiewanie niepełnosprawności czy kalectwa pracownika lub współpracownika.
18. Krytykowanie politycznych lub religijnych przekonań pracownika lub współpracownika.
19. Wyśmiewanie narodowości pracownika lub współpracownika.
20. Zmuszanie do wykonywania prac naruszających godność osobistą pracownika lub współpracownika.

21. Fałszywe ocenianie zaangażowania w pracy pracownika lub współpracownika.
22. Kwestionowanie podejmowanych decyzji przez pracownika lub współpracownika.
23. Używanie niecenzuralnych przezwisk lub innych wyrażań, mających poniżyć pracownika lub współpracownika.
24. Podważanie kompetencji pracownika, doszukiwanie się błędów we wszystkim co robi.
25. Przydzielanie zadań poniżej kwalifikacji celem upokorzenia pracownika.
26. Przydzielanie zadań znacznie powyżej kwalifikacji celem wykazania niekompetencji pracownika.
27. Zlecanie pracownikowi zadań o absurdalnych lub niemożliwych do realizacji celach lub terminach.
28. Nadmierne kontrolowanie pracownika.
28. Wyrażany wprost lub w formie zawoalowanej brak zaufania do kompetencji i kwalifikacji pracownika.
30. Nieustanna krytyka, okazywanie niezadowolenia z pracy pracownika.
31. Zmuszanie do wykonywania prac szkodliwych dla zdrowia przez pracownika lub współpracownika.
32. Groźenie przemocą fizyczną pracownikowi lub współpracownikowi.
33. Znęcanie się fizyczne nad pracownikiem lub współpracownikiem.
34. Wyrządzanie szkód psychicznych w miejscu zamieszkania lub miejscu pracy pracownika lub współpracownika.
35. Działania o podłożu seksualnym względem pracownika lub współpracownika.

Załącznik nr 3 do Zarządzenia nr 07/2022

Dyrektora Żłobka Gminnego w Bierzwniku

„Zaczarowany Żłobek” z dnia 24.03.2022 r.

OŚWIADCZENIE
O ZACHOWANIU POUFNOŚCI POSTĘPOWANIA WS. ZGŁOSZENIA MOBBINGU I
DYSKRYMINACJI W ŻŁOBKU GMINNYM W BIERZWNIKU „ZACZAROWANY
ŻŁOBEK”

Ja, niżej podpisana/y (imię i nazwisko)

członek komisji ds. rozpatrzenia zgłoszenia o mobbing i dyskryminacji
oświadczam, że zachowam poufność postępowania ws. zgłoszenia mobbingu i
dyskryminacji w „Zaczarowanym Żłobku” w Bierzwniku z dnia

Bierzwnik, dnia

(czytelny podpis członka komisji ds. rozpatrywania zgłoszeń o mobbing)

PROTOKOŁU Z PRZEBIEGU POSTĘPOWANIA

dotyczy skargi złożonej przez pracownika
(imię i nazwisko)

Komisja Antymobbingowa rozpatrująca skargę w składzie:

1) Pan/Pani - Przewodniczący/a – przedstawiciel pracodawcy

2) Pan/Pani - Członek – przedstawiciel związków zawodowych

Pan/Pani - Członek - przedstawiciel pracownika składającego skargę
/mobbowanego/

W toku przeprowadzonego postępowania Komisja podjęła następujące czynności:

1. 2.
- 3.
-

w wyniku których ustaliła następujący stan faktyczny:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Rekomendacja dalszych działań pracodawcy:

.....
.....
.....
.....

Podpisy członków Komisji:

- 1)
- 2)
- 3)

Bierzwnik, dnia..... r.