SZKOŁA PODSTAWOWA NR 124
im. Stanisława Jachowicza
04-923 Warszawa, ul. Bartoszycka 45/47
tel. 22-277 10 21, tel. 22-277 10 25
Regon: 000801579 NIP: 952-18-27-155

Szkoła Podstawowa nr 124 im. Stanisława Jachowicza
04-923 Warszawa ul. Bartoszycka 45/47 tel. 22 277-10-21 tel. 22 277-10-25
https://sp124.eduwarszawa.pl e-mail: sp124@eduwarszawa.pl

PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA MOBBINGOWI, DYSKRYMINACJI I WYKORZYSTYWANIU SEKSUALNEMU W SZKOLE PODSTAWOWEJ NR 124 im. STANISŁAWA JACHOWICZA W WARSZAWIE

§ 1

Zasady i definicje
Definicje

Pojęciom używanym w niniejszej strategii nadaje się następujące znaczenie:

1) Kodeks pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.);
2) Komisja ds. Mobbingu - organ, działający w SP nr 124, którego zadaniem jest przeciwdziałanie mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu oraz sankcjonowanie przypadków mobbingu lub molestowania seksualnego.
3) Mediacja - działania podejmowane przez członków Komisji ds. Mobbingu , podczas których wskazuje zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu;
4) Mobbing - wrogie, niszczące, nieetyczne, słowne, wizualne lub fizyczne, systematycznie powtarzające się zachowanie ze strony Pracodawcy, przełożonego, lub grupy Pracowników, skierowane wobec Pracownika lub grupy Pracowników, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, w tym także mające charakter molestowania psychicznego lub fizycznego, wywołujące lub mogące wywołać u Pracownika zaniżoną samoocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniesienie lub ośmieszenie Pracownika, izolowanie Go, lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach Pracownika. Za mobbing uznawane będą również zachowania dyskryminacji tj. noszące cechy opisane powyżej a odnoszące się bezpośrednio, lub pośrednio do warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek,
5) lub Molestowania seksualnego);
6) Pracownik – każda osoba fizyczna świadcząca dla SP nr 124 pracę na podstawie umowy o pracę - bez względu na jej rodzaj oraz rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane

stanowisko.
7) SP nr 124/ Pracodawca – Szkoła Podstawowa nr 124 z siedzibą w Warszawie;
8) Procedura – niniejsza procedura przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji i molestowaniu seksualnemu w SP nr 124
9) Skład orzekający – organ składający się z 3 członków Komisji Antymobbingowej zajmującej się konkretnym przypadkiem Mobbingu lub Molestowania seksualnego, powoływanych do rozstrzygnięcia przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego przez Przewodniczącego, albo w przypadku jego nieobecności zastępcę Przewodniczącego Komisji ds. Mobbingu;
10) Zgłoszenie – zgłoszenie zaistnienia przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego dokonane przez Pracownika, w tym ofiarę lub świadka Mobbingu lub Molestowania seksualnego, zgodnie z Procedurą;
11) Związek zawodowy - dobrowolna i samorządna organizacja ludzi pracy, reprezentująca i broniąca ich praw, interesów zawodowych i socjalnych, działająca na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 z późn. zm.).

§ 2

Cel i zakres działania Procedury

1. Postanowienia Procedury mają na celu ochronę Pracowników SP nr 124 przed Mobbingiem lub Molestowaniem seksualnym w miejscu pracy lub w związku z pracą oraz w przypadkach wystąpienia przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego.
2. Ochrona, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, obejmuje wszystkich Pracowników SP nr 124, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy lub zajmowane stanowisko.

§ 3

Prawa i obowiązki Pracowników i Pracodawcy
Obowiązki Pracodawcy

1. SP nr 124 zobowiązana jest podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem zapobiegania Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy lub w związku z pracą wykonywaną przez Pracowników na rzecz SP nr 124. Szkoła zobowiązana jest podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych Mobbingu lub Molestowania seksualnego, w tym w szczególności podejmować działania interwencyjne i udzielać pomocy ofiarom Mobbingu lub Molestowania seksualnego.
2. SP nr 124 jest uprawniona i zobowiązana do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, w tym w szczególności przepisami Kodeksu pracy, działań wobec osób będących sprawcami Mobbingu lub Molestowania seksualnego.

§ 4

1. SP nr 124 zobowiązana jest podjąć działania opisane w Procedurze w każdym przypadku dokonania Zgłoszenia.

2. SP nr 124 podejmuje działania wskazane w Procedurze również w każdym przypadku powzięcia informacji o zaistnieniu zjawiska Mobbingu lub Molestowania seksualnego z innego źródła aniżeli Zgłoszenie.

§ 5

Uprawnienia i obowiązki Pracowników

1. Każdy Pracownik, w stosunku do którego podejmowany jest Mobbing dotyczący zatrudnienia, bądź też działania mające charakter Molestowania seksualnego ma prawo żądania podjęcia przez Pracodawcę działań zmierzających do anulowania Mobbingu lub Molestowania seksualnego, a także anulowania skutków Mobbingu lub Molestowania seksualnego.
2. Skorzystanie przez Pracownika z uprawnienia wskazanego w ust. 1 niniejszego paragrafu w żaden sposób nie wyłącza prawa Pracownika do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa. Skorzystanie przez Pracownika z takich środków ochrony prawnej nie jest również w żaden sposób uzależnione od wcześniejszego zastosowania postanowień Procedury.
3. Każdy z Pracowników, który posiada lub poweźmie informację o przypadkach Mobbingu lub Molestowania seksualnego jest uprawniony do dokonania Zgłoszenia.
4. **Bezpodstawne pomawianie o Mobbing lub Molestowanie seksualne jest zabronione.**

§ 6

Odpowiedzialność za Mobbing lub Molestowanie seksualne

12) Osoby mobbujące lub dopuszczające się Molestowania seksualnego, w tym w celu osiągnięcia niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
13) Moderator – osoba działająca jako osoba trzecia prowadząca spotkanie Osób zainteresowanych, na którym własne poglądy wypowiadają Osoby zainteresowane i same zmierzają do rozwiązania problemu;
14) Molestowanie seksualne – niepożądane zachowania ze strony przełożonego lub innego Pracownika o podtekście seksualnym, w tym żądania lub prośby o przysługi seksualne lub inne zachowania o podtekście seksualnym, wyrażane słownie lub niewerbalnie, w szczególności, gdy odrzucenie takiego zachowania przez Pracownika, do którego te zachowania są kierowane, wpływa lub może mieć wpływ na decyzje w zakresie awansu Pracownika, zmiany warunków pracy lub płacy, wysokości wynagrodzenia, zakresu zadań, kierowania na szkolenia lub oceny pracy; za Molestowanie seksualne uważane są również opisane powyżej niepożądane zachowania o podtekście seksualnym, naruszające zasady dobrych obyczajów, jak również zakłócające lub nieumożliwiające wykonywanie obowiązków słuchowych lub stwarzające warunki zastraszenia, wrogości lub poniżenia;
1. Osoba zainteresowana – każda osoba, której stawiany jest zarzut dopuszczenia się Mobbingu lub Molestowania seksualnego i każda osoba mobbowana lub molestowana seksualnie (ofiara Mobbingu korzyści, podlegają odpowiedzialności przewidzianej

w przepisach prawa, w tym w szczególności w Kodeksie pracy.
2. **Odpowiedzialności, o której mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o Mobbing lub Molestowanie seksualne.**

§ 7

Działania prewencyjne
Przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu

1. SP nr 124 prowadzi aktywną działalność przeciwko Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą, polegającą w szczególności na:
1) podejmowaniu działań prewencyjnych wskazanych w ust. 2 niniejszego paragrafu, mających na celu przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu;
2) podejmowaniu działań interwencyjnych zmierzających do natychmiastowego zaprzestania Mobbingu lub Molestowania seksualnego.
2. SP nr 124 podejmuje działania prewencyjne mające na celu przeciwdziałanie Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu polegające, w szczególności, na:
1) obowiązkowym przeszkoleniu wszystkich Pracowników z zakresu problematyki Mobbingu lub Molestowania seksualnego oraz przeciwdziałania tym zjawiskom;
2) prowadzeniu systematycznych tj. odbywających się nie rzadziej niż jeden raz na rok prelekcji lub treningów antymobbingowych dla Pracowników;
3) wprowadzeniu w SP nr 124 adresu e-mail, na który kierować można pytania związane z problematyką Mobbingu lub Molestowania seksualnego; na pytania odpowiadać będą członkowie Komisji ds. Mobbingu lub zaproszeni eksperci;
4) tworzeniu materiałów informacyjnych na temat Mobbingu i Molestowania seksualnego oraz udostępnianiu ich Pracownikom.
2. Działania prewencyjne mogą inicjować także Pracownicy. W tym celu Pracownicy mają prawo - poza godzinami pracy, jeden raz w roku kalendarzowym, przez 2 (dwie) godziny - zorganizować w miejscu pracy, na koszt SP nr 124, spotkanie na temat Mobbingu lub Molestowania seksualnego i możliwości wyeliminowania tych zjawisk w przypadku ich zaistnienia w SP nr 124.

§ 8

Organy przeciwmobbingowe

W celu przeciwdziałania i sankcjonowania Mobbingu lub Molestowania seksualnego w SP nr 124 powołuje się następujące organ przeciwmobbingowy: Komisję ds. Mobbingu

§ 9

Komisja ds. Mobbingu

1. Komisja ds. Mobbingu działająca w SP nr 124 składa się z 4 członków. Przewodniczącym komisji jest wicedyrektor szkoły. Wybór pozostałych członków Komisji ds. Mobbingu następuje w drodze uchwały rady pedagogicznej. Praca komisji trwa jeden

rok szkolny.
2. Członkiem Komisji ds. Mobbingu może być wyłącznie osoba:
1) zatrudniona w SP nr 124 na podstawie umowy o pracę;
2) w stosunku do której nie jest i nigdy nie było prowadzone postępowanie o dopuszczenie się Mobbingu lub Molestowania seksualnego.
3. Członkowie Komisji ds. Mobbingu winni być obeznani z problematyką Mobbingu i Molestowania seksualnego, a także być przeszkoleni z zakresu znajomości przepisów dotyczących ochrony danych osobowych i procedur dotyczących ochrony danych osobowych obowiązujących w SP nr 124.
4. Postanowienia ust. 1 - 3 stosuje się w przypadku konieczności dokonania przez Pracodawcę wyboru uzupełniającego członka lub członków Komisji ds. Mobbingu. Wyboru uzupełniającego dokonuje się w przypadku śmierci członka Komisji ds. Mobbingu, rozwiązania albo wygaśnięcia jego stosunku pracy lub złożenia rezygnacji z pełnionej funkcji oraz w przypadku podjęcia przez Pracodawcę (albo upoważnioną przez niego osobę) decyzji o odwołaniu członka Komisji ds. Mobbingu z pełnionej funkcji. Odwołanie takie może nastąpić w przypadku powzięcia przez Pracodawcę uzasadnionych lub uprawdopodobnionych informacji, że postępowanie członka Komisji narusza w sposób rażący postanowienia Procedury albo, że wszczęto wobec takiej osoby postępowanie o dopuszczenie się Mobbingu lub Molestowania seksualnego.

§ 10

1. W skład Komisji wchodzą Przewodniczący, zastępca oraz dwóch członków.
2. Do zadań Komisji ds. Mobbingu należy w szczególności:
1) ustalanie przejawów Mobbingu lub Molestowania seksualnego;
2) formułowanie propozycji zapobiegania i usuwania skutków Mobbingu lub Molestowania seksualnego, a także rozwiązywania sporów i zażegnania konfliktów, po uprzednim zebraniu wszystkich informacji koniecznych dla oceny faktów;
3) zapewnienie Pracodawcy informacji i dokumentów koniecznych dla wdrożenia środków dyscyplinujących.
4. Komisja ds. Mobbingu działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu działania

§ 11

1. Komisja ds. Mobbingu obraduje na posiedzeniach. Posiedzenia Komisji zwołuje ustnie lub pisemnie, w tym faksem lub za pomocą wiadomości przesłanej pocztą elektroniczną, Przewodniczący albo – w przypadku nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków przez Przewodniczącego - zastępca Przewodniczącego, z własnej inicjatywy lub na wniosek członka Komisji ds. Mobbingu.
2. Przedmiotem posiedzenia Komisji ds. Mobbingu mogą być wszelkie kwestie dotyczące problematyki Mobbingu lub Molestowania seksualnego. Z każdego posiedzenia Komisji ds. Mobbingu sporządza się protokół, który jest podpisywany przez wszystkich uczestników posiedzenia.
3. Dla rozpatrzenia konkretnego przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego Przewodniczący Komisji ds. Mobbingu, albo w przypadku jego nieobecności lub niemożności pełnienia obowiązków jego zastępca, wyznacza skład orzekający Komisji ds. Mobbingu.
4. Skład orzekający Komisji ds. Mobbingu obraduje na posiedzeniu. Z każdego posiedzenia składu orzekającego sporządza się protokół, który jest podpisywany przez

wszystkich uczestników posiedzenia.

5. Posiedzenie składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu, którego przedmiotem jest rozpatrywanie konkretnego przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego odbywa się w miejscu określonym w powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1.

6. W posiedzeniach Komisji ds. Mobbingu albo składu orzekającego Komisj, poza ich członkami, mogą zasiadać na wniosek Komisji ds. Mobbingu albo członków składu orzekającego z głosem doradczym eksperci, w tym psychologowie, radcowie prawni lub adwokaci, lekarze psychiatrzy oraz przedstawiciele związków zawodowych.

§ 12

Procedury w przypadku wystąpienia Mobbingu lub Molestowania seksualnego Zgłoszenie

1. Każde Zgłoszenie winno być wniesione do Przewodniczącego Komisji ds. Mobbingu na piśmie (listownie ub osobiście), z własnoręcznym podpisem osoby zgłaszającej. Zgłoszenia może dokonać osoba niebędąca Osobą zainteresowaną. Anonimom nie nadaje się dalszego biegu.

2. Przewodniczący Komisji ds. Mobbingu wstępnie bada Zgłoszenie i w przypadku, gdy Zgłoszenia dokonała inna osoba aniżeli Osoba zainteresowana, niezwłocznie przeprowadza rozmowę z osobą zgłaszającą. Po przeprowadzeniu rozmowy z osobą, która dokonała Zgłoszenia niebędącą Osobą zainteresowaną oraz w przypadku, gdy Zgłoszenie zostało złożone przez Osobę zainteresowaną, Przewodniczący rozpoczyna działania jako Moderator, tj. przeprowadza rozmowę z wszystkimi Osobami zainteresowanymi. Po odbyciu rozmowy lub rozmów, na wyraźną prośbę Osób zainteresowanych, przewodniczący może zaproponować Osobom zainteresowanym rozwiązanie problemu. W przeciwnym razie przedstawia sprawę w postaci raportu Komisji ds. Mobbingu i wnioskuje o zwołanie posiedzenia Komisji ds. Mobbingu.

3. W przypadku zaproponowania przez Przewodniczącego Komisji ds. Mobbingu rozwiązania problemu, Osoby zainteresowane mogą, w terminie dwóch dni roboczych od daty złożenia propozycji przyjąć bądź odrzucić propozycję na piśmie skierowanym do Przewodniczącego. Złożenie - we wskazanym w zadaniu poprzedzającym terminie - choćby jednego oświadczenia o odrzuceniu propozycji albo brak złożenia oświadczenia w przedmiocie przyjęcia lub odrzucenia propozycji przez co najmniej jedną Osobę zainteresowaną, powoduje automatyczne skierowanie sprawy przez Przewodniczącego do Komisji ds. Mobbingu, o czym przewodniczący zawiadamia na piśmie wszystkie Osoby zainteresowane.

4. W przypadku przyjęcia rozwiązania problemu zaproponowanego przez Przewodniczącego komisji przez wszystkie Osoby zainteresowane, sporządza on raport ze sprawy dla Komisji ds. Mobbingu, celem uzyskania jej akceptacji i wnioskuje o zwołanie w tym celu posiedzenia Komisji.

5. W przypadku uzyskania akceptacji Komisji ds. Mobbingu, Przewodniczący niezwłocznie podejmuje czynności celem wdrożenia działań przyjętych przez Osoby zainteresowane, jako rozwiązanie problemu.

6. W przypadku braku akceptacji Komisji ds. Mobbingu, w tym co do środków zaradczych uzgodnionych przez Osoby zainteresowane i Przewodniczącego, sprawa trafia pod obrady Komisji ds. Mobbingu.

§ 13

Czynności podejmowane przez Komisję ds. Mobbingu

1. Zadaniem składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu jest ustalenie faktów i ocena, czy doszło do Mobbingu lub Molestowania seksualnego, ustalenie winnych i ofiar zdarzenia, a także sposobu rozstrzygnięcia konfliktu (działania interwencyjne).
2. Skład orzekający Komisji ds. Mobbingu powinien wysłuchać wszystkie Osoby zainteresowane i umożliwić wszystkim Osobom zainteresowanym pełną swobodę wypowiedzi.
3. Każdy z członków składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu ocen konkretnych przypadków.
4. W przypadku wątpliwości, co do oceny konkretnego przypadku, skład orzekający Komisji ds. Mobbingu może zasięgać porad ekspertów zewnętrznych.
5. Jeśli w toku postępowania zaistnieje konieczność wysłuchania świadków, skład orzekający Komisji ds. Mobbingu wzywa ich na posiedzenie. Każdy świadek wysłuchiwany jest przy obecności wszystkich Osób zainteresowanych, ale pod nieobecność innych świadków. Z czynności tej jest sporządzany osobny protokół, który winien być, po przeczytaniu, podpisany przez świadka. Świadek podpisuje także zobowiązanie o zachowaniu w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznał się w toku przesłuchania świadka.

§ 14

Działania interwencyjne

1. W toku postępowania skład orzekający Komisji ds. Mobbingu ustala, czy i jakie działania interwencyjne, sankcjonujące wobec sprawcy lub wspomagające ofiarę Mobbingu lub Molestowania seksualnego należy podjąć w danym przypadku, w celu niezwłocznego zatrzymania Mobbingu lub Molestowania seksualnego w miejscu pracy lub w związku z pracą.
2. Interwencja może odbywać się za pomocą dostępnych środków lub środków uzgodnionych z Osobami zainteresowanymi, w tym także przy pomocy:
1) Moderatora – po wyrażeniu zgody Osób zainteresowanych,
2) Mediatora - przewodniczący, wskazuje Osobom zainteresowanym możliwe sposoby wyjścia z konfliktu i rozwiązania problemu. Spotkanie z Mediatorem może odbyć się na posiedzeniu składu orzekającego Komisji antymobbingowej albo poza nim. Na spotkaniu wszyscy wspólnie tworzą strategię rozwiązania problemu. W przypadku spotkania odbywanego poza posiedzeniem składu orzekającego Komisji antymobbingowej Mediator sporządza notatkę ze spotkania i przedkłada ją składowi orzekającemu Komisji ds. Mobbingu.
3. Po zakończeniu postępowania skład orzekający Komisji ds. Mobbingu sporządza decyzję, którą podpisują wszyscy członkowie składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu. Decyzja składu orzekającego Komisji jest ostateczna. Decyzja wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których decyzja została oparta. W decyzji zamieszcza się wzmiankę o możliwości skierowania sprawy do sądu. Decyzja doręczana jest wszystkim Osobom zainteresowanym.
4. W przypadku decyzji składu orzekającego Komisja ds. Mobbingu stwierdzającej,

że przypadek Mobbingu lub Molestowanie seksualne miały miejsce, skład orzekający Komisji ds. Mobbingu określa niezbędne i niezwłoczne działania mające na celu zakończenie lub usankcjonowanie Mobbingu lub Molestowania seksualnego.

5. W przypadku, o którym mowa w ust. 4, skład orzekający Komisji ds. Mobbingu informuje i wnosi do Pracodawcy (lub osoby przez niego upoważnionej) o ukaranie osoby lub osób, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu lub Molestowania seksualnego. Ukaranie, o którym mowa w zdaniu poprzednim polega na udzieleniu osobie lub osobom, które dopuściły się zdaniem składu orzekającego Komisji ds. Mobbingu lub Molestowania seksualnego kary porządkowej, albo na rozwiązaniu stosunku pracy.

6. Niezależnie od ukarania, o którym mowa w ust. 5 Pracodawca – zgodnie z obowiązującymi przepisami, w szczególności Kodeksu karnego – może złożyć zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.

7. Ofiara mobbowania powinna zostać pouczona przez Przewodniczącego Komisji ds. Mobbingu lub skład orzekający Komisji ds. Mobbingu o przysługujących jej powszechnych środkach ochrony prawnej, w szczególności o możliwości skierowania pozwu do sądu.

8. Jeżeli sytuacja faktyczna wymaga konsultacji diagnostyczno-terapeutycznej, skład orzekający Komisji ds. Mobbingu informuje Pracodawcę (lub osobę przez niego upoważnioną) o konieczności skierowania Pracownika do służb wyspecjalizowanych w przeciwdziałaniu skutkom Mobbingu lub Molestowania seksualnego i stresu pracowniczego.

9. W związku z danym przypadkiem Mobbingu lub Molestowania seksualnego skład orzekający Komisji ds. Mobbingu może ustalić dodatkowe środki prewencyjne, jakie powinien podjąć Pracodawca w celu zapobiegania w przyszłości Mobbingowi lub Molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w związku z pracą. Wykonanie działań, o których mowa powierza się Przewodniczącemu Komisji ds. Mobbingu we współpracy z Pracodawcą (lub osobą przez niego upoważnioną).

§ 15

Postanowienia końcowe
Poufność

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac związanych z Mobbingiem lub Molestowaniem seksualnym zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich faktów poznanych w toku prac i w związku z nimi i przed podjęciem prac winny podpisać oświadczenie, którego treścią jest zobowiązanie do zachowania poufności.

2. Z wyłączeniem Osób zainteresowanych, którym na ich żądanie wydaje się kopie wnioskowanych dokumentów, ani Przewodniczący, ani członkowie Komisji ds. Mobbingu, nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępnić lub rozpowszechniać jakichkolwiek dokumentów dotyczących danego przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego lub dotyczących prac Przewodniczącego lub Komisji ds. Mobbingu. Jakiekolwiek dokumenty dotyczące danego przypadku Mobbingu lub Molestowania seksualnego lub prac Przewodniczącego lub Komisji ds. Mobbingu, nie są również kopiowane ani udostępniane świadkom.

3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji ds. Mobbingu mogą zawierać sensytywne dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

§ 18

Zmiany Procedury

Wszelkie zmiany Procedury są dokonywane przez Pracodawcę w drodze stosownego zarządzenia. Wraz ze zmianami ogłaszany będzie każdorazowo tekst jednolity Procedury.

DYREKTOR SZKOŁY

SZKOŁA PODSTAWOWA NR 124
im. Stanisława Jachowicza
04-923 Warszawa, ul. Bartoszycka 45/47
tel. 22-277 10 21, tel. 22-277 10 25
Regon: 000801579 NIP: 952-18-27-155

Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 124
im. Stanisława Jachowicza w Warszawie
/-/ Przemysław Fryza

Dyrektor Szkoły Podstawowej nr 124
im. Stanisława Jachowicza
mgr Przemysław Fryza

Warszawa, dn. 21 sierpnia 2026 r.