Zarządzenie nr 131 /2024
Dyrektora Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą
z dnia 2 września 2024 r.

w sprawie wprowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w szkołach polskich przy placówkach dyplomatycznych, urzędach konsularnych lub przedstawicielstwach wojskowych Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie § 1 ust.2 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 sierpnia 2019 r. w sprawie powierzenia Ośrodkowi Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą sprawowania nadzoru pedagogicznego nad szkołami polskimi oraz szkołami i zespołami szkół w Polsce i za granicą, a także wykonywania w odniesieniu do nich zadań organu prowadzącego oraz zadań związanych z awansem zawodowym nauczycieli tych szkół (Dz. U. z 2019 r. poz. 1626), w zw. z § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2019 r. w sprawie organizacji kształcenia dzieci obywateli polskich czasowo przebywających za granicą (Dz. U. z 2023 r. poz. 2387 z późn. zm.) oraz art. 18^{3a} i art. 94^{3} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.) zarządza się co następuje:

§ 1. W celu kształtowania zasad współżycia społecznego, w tym przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji, podkreślając, że współdziałanie pracowników z pracodawcą w tym zgłaszanie niepożądanych działań i zachowań noszących znamiona mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji, jest istotnym elementem w procesie zapobiegania, przeciwdziałania i rozwiązywania leżących u ich przyczyn problemów, wprowadza się politykę przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji w szkołach polskich.

§ 2. 1. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o:

1) dyskryminacji – należy przez to rozumieć nierówne traktowanie pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
2) dyskryminacji bezpośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych w pkt 1 był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy;
3) dyskryminacji pośredniej – należy przez to rozumieć sytuację, w której na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w pkt 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie

Ośrodek Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą
ul. Wołoska 5, 02-675 Warszawa | tel. +48 22 622 37 92 | +48 22 622 37 93 | e-mail: orpeg@orpeg.pl | www.orpeg.pl

uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

4) szkołach polskich - należy przez to rozumieć szkoły przy przedstawicielstwie dyplomatycznym, urzędzie konsularnym lub przedstawicielstwie wojskowym Rzeczypospolitej Polskiej o których mowa art. 4 lit. 29 d a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe;
5) Dyrektorze szkoły polskiej - należy przez to rozumieć kierownika jednostki, o której mowa w pkt 4;
6) Dyrektorze Ośrodka – należy przez to rozmieć osobę powołaną na stanowisko Dyrektora Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą;
7) Wicedyrektorze Ośrodka – należy przez to rozmieć osobę powołaną na stanowisko Wicedyrektora Ośrodka Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą;
8) Mobbing – należy przez to 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;
9) molestowaniu – należy przez to rozumieć niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
10) molestowaniu seksualnym – należy przez to rozumieć każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowania te mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy;
11) pracodawcy – należy przez to rozumieć odpowiednio szkołę polską;
12) pracowniku – należy przez to rozumieć osobę zatrudnioną w Szkole Polskiej bez względu na rodzaj zawartej umowy o pracę, czas jej trwania, wymiar czasu pracy, a także osobę, z którą stosunek pracy został nawiązany na innej podstawie niż umowa o pracę;
13) Zespole ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego – należy przez to rozumieć zespół osób każdorazowo powoływanych przez Dyrektora Ośrodka do zadań którego należy wyjaśnienie okoliczności sprawy pod kątem sprawdzenia, czy działania i zachowania przedstawiane przez pracownika noszą znamiona mobbingu lub molestowania seksualnego, czy jest to inna sytuacja konfliktowa powoływany zgodnie z regulacjami obowiązującymi w Ośrodku Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą;
14) zarządzeniu – należy przez to rozumieć niniejsze zarządzenie.

§ 3. 1. Dyrektorzy szkół polskich aktywnie przeciwdziałają mobbingowi, molestowaniu seksualnemu lub dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej poprzez wdrożenie i realizację wewnątrzzakładowych procedur oraz podejmowanie działań prewencyjnych, w szczególności szkoleń pracowników.

2. Zobowiązuje się Dyrektorów szkół polskich do opracowania procedury przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu oraz dyskryminacji, w terminie do dnia 31 października 2024 r., jeśli takie procedury nie zostały uprzednio opracowane.

Ośrodek Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą
ul. Wołoska 5, 02-675 Warszawa | tel. +48 22 622 37 92 | +48 22 622 37 93 | e-mail: orpeg@orpeg.pl | www.orpeg.pl

§ 4.1. Zobowiązuje się pracowników do niepodejmowania jakichkolwiek działań i zachowań o znamionach mobbingu, molestowania seksualnego lub dyskryminacji.

2. Pracownik obowiązany jest przestrzegać zasad wynikających z przepisów prawa oraz niniejszego zarządzenia.
3. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu dokonuje zgłoszenia zgodnie z wewnątrzzakładową procedurą przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu.
4. Pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub molestowaniu seksualnemu przez Dyrektora szkoły polskiej 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.
5. Pracownik, który uznał, że został poddany dyskryminacji ma prawo zgłosić ten fakt Dyrektorowi szkoły polskiej.

§ 5.1. Dyrektorzy Szkół polskich w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku przedstawiają, za pośrednictwem Wicedyrektora Ośrodka sprawującemu nadzór nad szkołą polską, Dyrektorowi Ośrodka roczny raport o przeciwdziałaniu mobbingowi, molestowaniu seksualnemu i dyskryminacji.

2. Wzór raportu stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 6. 1. Dyrektorzy szkół polskich obowiązani są do zapoznania podległych pracowników z zarzadzaniem z zarządzeniem.

2. Zapoznanie się z zarządzeniem pracownik potwierdza własnoręcznym podpisem składając oświadczenie, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.
3. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, włącza się do akt osobowych pracownika.

§ 7. Wykonanie zarządzenia powierza się Wicedyrektorowi Ośrodka sprawującemu nadzór nad szkołami polskimi oraz Dyrektorom szkół polskich

§ 8. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Adam Andrzej Kalbarczyk

Elektronicznie podpisany przez Adam Andrzej Kalbarczyk
Data: 2024.09.02 16:36:57 +02'00'

Ośrodek Rozwoju Polskiej Edukacji za Granicą
ul. Wołoska 5, 02-675 Warszawa | tel. +48 22 622 37 92 | +48 22 622 37 93 | e-mail: orpeg@orpeg.pl | www.orpeg.pl