

Zarządzenie Nr 1/7/2019
Rektora Akademii Muzycznej
im. Karola Szymanowskiego w Katowicach
z dnia 31.07.2019 r.

w sprawie: **Wewnętrznej polityki antymobbingowej w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach**

Na podstawie postanowień art. 23 ust 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz art. 94³ §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r Kodeks Pracy w uzgodnieniu z działającymi w Akademii związkami zawodowymi zarządzam, co następuje:

§ 1

W Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach wprowadza się Wewnętrzną politykę antymobbingową stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Oświadczenia pracowników o przyjęciu do wiadomości Wewnętrznej polityki antymobbingowej należy przechowywać w ich aktach osobowych. Wzór oświadczenia określony jest w załączniku nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie 1 października 2019r.

Rektor Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego
w Katowicach
(-) prof. dr hab. Władysław Szymański

WEWNĘTRZNA POLITYKA ANTYMOBBINGOWA AKADEMII MUZYCZNEJ IM. KAROLA SZYMANOWSKIEGO W KATOWICACH

Rozdział I Postanowienia ogólne

§ 1

Celem ustalenia Wewnętrznej polityki antymobbingowej w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach jest zapobieganie i przeciwdziałanie zjawisku mobbingu oraz wspieranie działań sprzyjających budowaniu pozytywnych relacji między pracownikami.

§ 2

Ilekroć w niniejszym dokumencie jest mowa o:

- 1) **Wewnętrznej polityce antymobbingowej**, zwanej dalej „WPA”, rozumie się przez to także zasady przeciwdziałania mobbingowi w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach;
- 2) **Akademii** – rozumie się przez to Akademię Muzyczną im. Karola Szymanowskiego w Katowicach;
- 3) **Mobbingu** – rozumie się przez to w szczególności działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące lub mogące wywołać u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników lub strach pracownika;
- 4) **Dyskryminacji** - rozumie się przez to w szczególności nierówne traktowanie pracowników znajdujących się w takiej samej lub porównywalnej sytuacji, ze względu na niedozwolone przyczyny (np. z powodu płci, wieku, przynależności związkowej, wyznania) i nieuzasadnione obiektywnymi kryteriami;
- 5) **Komisji Antymobbingowej**, zwanej dalej „Komisją” – rozumie się przez to zespół powołany przez pracodawcę do rozpatrywania skarg o mobbing i dyskryminację;
- 6) **Pracodawcy** – rozumie się przez to Akademię Muzyczną im. Karola Szymanowskiego w Katowicach reprezentowaną przez Rektora;
- 7) **Pracownika** – rozumie się przez to osobę pozostającą w stosunku pracy z Akademią Muzyczną im. Karola Szymanowskiego w Katowicach.

Rozdział II

Zapobieganie i przeciwdziałanie mobbingowi

§ 3

1. Pracodawca nie akceptuje zachowań noszących znamiona mobbingu czy dyskryminacji ani żadnych innych form przemocy psychicznej.
2. Pracodawca podejmuje działania mające na celu zapobieganie i przeciwdziałanie zachowaniom o charakterze mobbingu i dyskryminacji, w szczególności poprzez podejmowanie następujących działań:
 - a) wprowadzenie i stosowanie WPA;
 - b) powołanie Komisji Antymobbingowej
3. Obowiązkiem każdego pracownika jest zgłaszanie pracodawcy wszelkich zjawisk noszących znamiona mobbingu czy dyskryminacji oraz dokładanie wszelkich starań mających na celu zapobieganie i przeciwdziałanie tego rodzaju zjawiskom w Akademii. Stosowanie mobbingu lub dyskryminacji stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może być podstawą zastosowania wobec pracownika sankcji przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Rozdział III

Procedury antymobbingowe

§ 4

1. Każdy pracownik, który uznał, że został poddany mobbingowi lub dyskryminacji, może ten fakt zgłosić pisemnie w formie skargi osobie wyznaczonej przez Rektora spośród członków Komisji Antymobbingowej, a jeżeli sprawa dotyczy tej osoby, bezpośrednio Rektorowi.
2. Skarga powinna zawierać w szczególności opis okoliczności faktycznych sprawy, wskazanie ewentualnych dowodów na poparcie przytoczonych twierdzeń oraz wskazanie osoby sprawcy bądź sprawców mobbingu lub dyskryminacji.

§ 5

1. Postępowanie w sprawie skargi o mobbing i dyskryminację prowadzi Komisja Antymobbingowa, działająca na zasadach określonych poniżej. Zadaniem Komisji jest wyjaśnienie, czy skarga jest zasadna oraz czy zasługuje na uwzględnienie.
2. W razie uznania skargi za uzasadnioną pracodawca podejmuje działania mające na celu wyeliminowanie przyczyn zjawiska mobbingu lub dyskryminacji.

Rozdział IV

Komisja Antymobbingowa

§ 6

1. Rektor powołuje i odwołuje Komisję Antymobbingową, której zadaniem jest badanie i weryfikowanie skarg dotyczących mobbingu i dyskryminacji składanych przez pracowników Akademii.

2. Komisja składa się z co najmniej trzech niezależnych członków, których wskazuje Rektor, po zasięgnięciu opinii działających w Akademii związków zawodowych.
3. Komisji przewodniczy wyznaczony przez Rektora członek.
4. Członkiem Komisji nie może być osoba, której dotyczy skarga oraz inne osoby mające lub mogące mieć jakikolwiek związek ze sprawą, ani kierownik jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest skarżący pracownik. W skład Komisji mogą wchodzić ponadto niezależni eksperci, w tym w szczególności prawnicy, psycholodzy.
5. W przypadku, kiedy skarga dotyczy lub została skierowana przez powołanego wcześniej członka Komisji, osoba ta zostaje wyłączona od rozpatrywania skargi, a w jej miejsce Rektor powołuje na okres rozpatrzenia danej skargi nowego członka Komisji.
6. Komisja rozpoczyna postępowanie w ciągu 14 dni roboczych od dnia złożenia pisemnej skargi.
7. Po wysłuchaniu skarżącego oraz pracownika obwinionego o stosowanie mobbingu lub dyskryminacji, ewentualnych świadków, po rozpatrzeniu dowodów przedłożonych przez strony postępowania, Komisja dokonuje oceny zasadności skargi i ocenę tę wraz z wnioskami i ewentualnymi rekomendacjami w zakresie niezbędnych działań, przekazuje Rektorowi.
8. Komisja podejmuje decyzje zwykłą większością głosów.
9. Z posiedzenia Komisji sporządzany jest protokół.

Rozdział V

Poufność

§ 7

1. Wszystkie osoby wykonujące czynności w ramach procedur antymobbingowych zobowiązane są do zachowania poufności i bezstronności co do wszystkich faktów poznanych w ich toku.
2. Członkowie Komisji nie mogą kopiować i rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku mobbingu.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Komisji podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.

Rozdział VI

Postanowienia końcowe

§ 8

1. Pracownik ma obowiązek złożyć oświadczenie o zapoznaniu się z Wewnętrzną polityką antymobbingową obowiązującą w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach. Oświadczenie to przechowuje się w aktach osobowych.
2. Dział Kadr każdorazowo przy zatrudnianiu nowych pracowników zapoznaje ich z regulacjami dotyczącymi mobbingu poprzez odebranie pisemnego oświadczenia.

Rektor Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego
w Katowicach

(-) prof. dr hab. Władysław Szymański

OŚWIADCZENIE

**o zapoznaniu się z Wewnętrzną polityką antymobbingową
w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach**

.....
(imię i nazwisko pracownika)

.....
(stanowisko służbowe)

.....
(jednostka organizacyjna)

Oświadczam, że zapoznałem się/zapoznałam się z Wewnętrzną polityką antymobbingową w Akademii Muzycznej im. Karola Szymanowskiego w Katowicach i zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Katowice, dnia.....

.....
(podpis pracownika)