

**ZARZĄDZENIE NR 26/2021**  
**REKTORA AKADEMII MUZYCZNEJ**  
**im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie**  
**z dnia 12 lipca 2021 r.**

**w sprawie wprowadzenia Zasad przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji  
w Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie**

Działając na podstawie art. 23 ust. 2 pkt 2) ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z dnia 20 lipca 2018 r. (Dz.U. z 2021 r. poz. 478, z późn. zm.) zarządzam, co następuje:

**§ 1**

W trosce o bezpieczeństwo, równość, godność każdego członka społeczności Akademii oraz wolne od dyskryminacji i jakiegokolwiek przemocy środowisko nauki i pracy, wprowadzam *Zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie*, stanowiące załącznik do niniejszego zarządzenia.

**§ 2**

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Treść zarządzenia publikowana jest w Biuletynie Informacji Publicznej Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie w zakładce Prawo uczelniane/Zarządzenia/2021.

**R e k t o r**

**prof. dr hab. Wojciech Widłak**

## **Zasady przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w Akademii Muzycznej im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie**

### **§ 1**

1. Akademia Muzyczna im. Krzysztofa Pendereckiego w Krakowie, zwana dalej AMKP, prowadzi wewnętrzną politykę przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji. Każda forma działań noszących znamiona mobbingu i dyskryminacji jest zakazana.
2. Celem wewnętrznej polityki, o której mowa w ust. 1 jest ustanowienie przestrzeni nauki i pracy w AMKP opartej o szacunek i bezpieczeństwo członków społeczności akademickiej, w szczególności realizowane poprzez:
  - 1) przeciwdziałanie mobbingowi;
  - 2) przeciwdziałanie dyskryminacji i wykorzystywaniu członka społeczności AMKP;
  - 3) określenie zasad postępowania w przypadku zjawisk mobbingu i dyskryminacji;
  - 4) budowanie prawidłowej komunikacji oraz pozytywnych relacji między członkami społeczności akademickiej AMKP.
3. Użyte w zarządzeniu określenia oznaczają:
  - 1) mobbing – działania lub zachowania dotyczące członka społeczności akademickiej, skierowane przeciwko tej osobie, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu osoby, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników, grupy studenckiej lub innej w ramach społeczności AMKP;
  - 2) dyskryminacji – nierówne, gorsze, niesprawiedliwe traktowanie osoby lub grupy osób ze społeczności akademickiej ze względu na ich rzeczywiste lub domniemane cechy tożsamości, w szczególności: kolor skóry (rasa), pochodzenie narodowe i/lub etniczne, religię, wyznanie lub bezwyznaniowość, światopogląd, stan zdrowia i stopień sprawności, wiek, status społeczny i ekonomiczny, a także zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, czy też pełny lub niepełny wymiar czasu pracy;
  - 3) dyskryminacją ze względu na płeć – każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, to jest stworzenie wobec tej osoby zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie takie mogą składać się działania werbalne lub niewerbalne;
  - 4) komisji – rozumie się przez to komisję przeciwdziałania zjawiskom mobbingu i dyskryminacji, powoływaną każdorazowo przez rektora w celu rozpatrzenia indywidualnej skargi o mobbing lub dyskryminację;
  - 5) skardze – rozumie się przez to zgłoszenie, wskazujące na stosowanie działań lub zachowań noszących znamiona mobbingu lub dyskryminacji.
4. Za mobbing lub dyskryminację nie uznaje się uzasadnionej krytyki – wskazanie błędów przy pracy lub nauce, niezadowolenie z przydzielonych obowiązków, niechęć do realizacji wyznaczonych zadań i brak poczucia satysfakcji, stres związany z przydzielonymi obowiązkami; pociąganie pracownika do odpowiedzialności z powodu niewypełnienia obowiązków lub łamania praw pracowniczych, stawianie wysokich wymagań co do jakości pracy lub jakości kształcenia.

### **§ 2**

1. Wszyscy członkowie społeczności AMKP, w tym w szczególności pracownicy oraz kadra kierownicza, zobowiązani są postępować zgodnie z zasadami współżycia społecznego, zasadami etycznymi oraz przeciwdziałać zachowaniom niepożądanym.
2. Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji realizowane jest w szczególności poprzez:
  - 1) przestrzeganie zasad wynikających z przepisów prawa pracy;
  - 2) promowanie pożądanych, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, etycznych postaw i zachowań, dobrych tradycji i obyczajów akademickich;
  - 3) przestrzeganie poszanowania godności osobistej, przekonań światopoglądowych wszystkich członków społeczności akademickiej;
  - 4) rozwiązywanie konfliktów ze współpracownikami bez uszczerbku dla godności osobistej stron konfliktu i kultury organizacyjnej AMKP;
  - 5) niezwłoczne reagowanie na zauważone lub zgłoszone przejawy mobbingu i dyskryminacji; w szczególności zgłaszanie takich zdarzeń;

- 6) działania zapobiegawcze w ramach bieżącego zarządzania, związane w szczególności ze stosowaniem obiektywnych kryteriów oceny efektów pracy i uczenia się, czytelnego określania zakresów obowiązków i odpowiedzialności pracowników, studentów, doktorantów oraz prawidłowej komunikacji;
- 7) stosowanie wobec osób którym udowodniono mobbing lub dyskryminację, konsekwencji przewidzianych przepisami prawa, w szczególności prawa pracy.

### § 3

1. Każdy członek społeczności akademickiej jest zobowiązany do zgłoszenia rektorowi lub upoważnionej przez rektora osobie o wystąpieniu zjawiska mobbingu lub dyskryminacji.
2. Skarga wymaga zachowania formy pisemnej i zawiera w szczególności:
  - 1) informacje o zachowaniach, które osoba uznała za mobbing lub dyskryminację wraz z opisem stanu faktycznego i dowodów,
  - 2) wskazanie osoby lub osób, które w opinii osoby skarżącej się dopuściły się działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji.
3. W terminie nie dłuższym niż 30 dni kalendarzowych od otrzymania skargi, rektor powołuje komisję do obiektywnego rozpatrzenia skargi. Komisja składa się co najmniej z trzech osób, wraz z przewodniczącym.
4. Członkiem komisji nie może być:
  - 1) osoba, której dotyczy skarga;
  - 2) osoba spokrewniona, spowinowacona lub pozostająca z osobą skarżącą się lub obwinioną w innych relacjach mogących wpływać na jej obiektywizm; obowiązek poinformowania o tego typu relacjach spoczywa na pracowniku wytypowanym do udziału w komisji oraz innych członkach komisji jeśli znane są im przesłanki do wyłączenia danego członka komisji;
  - 3) kierownik jednostki organizacyjnej w której zatrudniona jest osoba skarżąca lub osoba obwiniona, nauczyciel akademicki prowadzący zajęcia z osobą skarżącą lub obwinioną;
  - 4) osoba pozostająca w podległości służbowej w stosunku do osoby skarżącej lub obwinionej.
5. Komisja obraduje na posiedzeniach, które zwołuje przewodniczący.
6. Komisja ma prawo wglądu do dokumentów niezbędnych do wyjaśnienia sprawy.
7. Komisja działa zgodnie z zasadami poufności, bezstronności, pisemności oraz jest ukierunkowana na wszechstronne wyjaśnienie stanu faktycznego oraz rozwiązanie problemu.
8. Świadkowie biorący udział w posiedzeniach komisji są zobowiązani do zachowania w tajemnicy wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznali się w toku postępowania wyjaśniającego, z wyłączeniem faktów podlegających ujawnieniu na podstawie przepisów odrębnych.
9. Postępowanie wyjaśniające nie powinno trwać dłużej niż 30 dni kalendarzowych od powołania komisji. W szczególnie uzasadnionych przypadkach czas trwania postępowania wyjaśniającego może zostać wydłużony, nie więcej niż do 60 dni; decyzję w tym zakresie, na wniosek komisji, podejmuje rektor.
10. Wynikiem pracy komisji jest protokół przyjęty przez wszystkich członków, który zawiera w szczególności: opis stanu faktycznego ustalonego podczas przeprowadzonego postępowania; zeznania świadków; rozstrzygnięcie o zasadności skargi lub jej bezzasadności, proponowane działania i środki prawne wobec osoby obwinionej, informację o polubownym rozwiązaniu sporu lub konfliktu za zgodą skarżącego i obwinionego.
11. Komisja ma obowiązek poinformować osobę skarżącą i osobę obwinioną o zakończeniu i rozstrzygnięciu postępowania oraz przekazaniu protokołu rektorowi.
12. W razie uznania skargi za zasadną wobec osoby obwinionej, rektor podejmuje decyzję dotyczącą dalszych działań w sprawie, za wyjątkiem przypadku polubownego załatwienia sporu.
13. Dokumentację postępowania wyjaśniającego wraz z protokołem przechowuje rektor, z zachowaniem zasady poufności, przez okres 5 lat.

**R e k t o r**

**prof. dr hab. Wojciech Widłak**