

PROCEDURA ANTYMOBBINGOWA I ANTYDISKRYMINACYJNA AKADEMII TEATRALNEJ IM. ALEKSANDRA ZELWEROWICZA W WARSZAWIE

PREAMBUŁA

„Akademia Teatralna im. Aleksandra Zelwerowicza jest wspólnym dobrem całej Społeczności Akademii. To miejsce, w którym proces szeroko rozumianego kształcenia w dziedzinie sztuk teatralnych opiera się na najlepszych elementach tradycji oraz innowacyjnym podejściu. Jest przestrzenią wolności artystycznej, twórczego nauczania oraz swobody ekspresji.”

Za Kodeksem Etyki Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie

W Społeczności Akademii Teatralnej panują zasady poszanowania godności osobistej, prywatności i praw osobistych wszystkich Osób Studiujących oraz Osób Zatrudnionych opisane w Kodeksie Etyki. Akademia Teatralna zdecydowana jest zwalczać wszelkie przejawy mobbingu, molestowania i dyskryminacji oraz innych niepożądanych działań w Społeczności Akademii.

Osobom ze Społeczności Akademii Teatralnej nie wolno:

- **mobbingować** innych osób, w szczególności wykorzystując podległość i zależność służbową;
- **dyskryminować** innych osób ze względu m.in. na ich płeć, tożsamość płciową, orientację seksualną, język, światopogląd, religię lub wyznanie, przekonania polityczne, narodowość, pochodzenie etniczne, wiek, cechy genetyczne, niepełnosprawność, status ekonomiczny czy przynależność do określonych grup społecznych.
- stosować w jakiegokolwiek formie **molestowania** słownego lub fizycznego ze względu na powyższe lub jakiegokolwiek inne okoliczności;
- naruszać zasad współżycia społecznego.

Wymienione wyżej działania są również wskazane jako rażące nadużycia obowiązków służbowych i zasad współżycia społecznego w Regulaminie Pracy i Kodeksie Etyki Akademii Teatralnej im. A. Zelwerowicza.

Procedura Antymobbingowa i Antydyskryminacyjna

Postanowienia ogólne

§ 1

W celu przeciwdziałania wszelkim działaniom niepożądanym, w tym mobbingowi i dyskryminacji oraz nierównemu traktowaniu w zatrudnieniu i kształceniu, wprowadza się w Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie zwanej dalej: **Akademią** niniejszą Procedurę Antymobbingową i Antydyskryminacyjną (zwaną dalej: **Procedurą**) i zobowiązuje się wszystkie Osoby Studiujące i Osoby Zatrudnione stanowiące **Społeczność Akademii** do zapoznania się z jej treścią i bezwzględnego jej przestrzegania.

§ 2

Użytych w Procedurze pojęciom nadaje się następujące znaczenie:

1. Ustawa – Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021, poz. 478).
2. Kodeks Pracy – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks Pracy (tj. Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.).
3. Kodeks Etyki – Zał. nr 1 do Uchwały nr 18 - 2018/2019 Senatu Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza.
4. Mobbing – działania lub zachowania dotyczące Osoby ze Społeczności Akademii lub skierowane przeciwko Osobie ze Społeczności Akademii, polegające na uporczywym i długotrwałym jej nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u niej zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie jej lub wyeliminowanie ze Społeczności.
5. Dyskryminacja – nieetyczne działania odnoszące się bezpośrednio lub pośrednio do warunków kształcenia, zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń 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, ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. W tym obszarze mieści się:
 6. Molestowanie – niepożądane zachowanie stanowiące jeden z przejawów dyskryminacji, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery.
 7. Molestowanie seksualne – jeden z przejawów dyskryminacji ze względu na płeć obejmujący każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie jej godności, w szczególności stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać działania fizyczne, werbalne lub pozawerbalne.
8. Inne niepożądane działania – wszelkie inne działania lub zachowania, które nie noszą znamion mobbingu czy dyskryminacji, a naruszają zasady współżycia społecznego w Akademii, zdefiniowane szerzej w Kodeksie Etyki, godząc tym samym w godność lub inne dobra osobiste Osób ze Społeczności Akademii.
9. Zespół ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji (*Zespół*) - ciało kolegialne, którego zadaniem jest analiza zgłoszonych przypadków nieetycznych działań lub zachowań, rekomendowanie rozwiązań mających na celu ich zatrzymanie oraz przeciwdziałanie występowaniu czynników im sprzyjających, a także wskazywanie sposobów zapobiegania im w przyszłości.
10. Społeczność Akademii – Osoby Studiujące i Osoby Zatrudnione w Akademii bez względu na podstawę zatrudnienia, rodzaj umowy o pracę czy wymiar czasu pracy oraz osoby współpracujące z Akademią na podstawie umów cywilnoprawnych lub wolontariatu.
11. Rektor – Pracodawca oraz przełożony i opiekun Osób Studiujących.
12. Zgłoszenie – pisemna skarga do: Rzecznika Praw Studenckich, Rzecznika Praw Pracowniczych, Dziekana, Rektora lub członka Zespołu ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji w przypadku podejrzenia lub doświadczenia mobbingu, molestowania czy dyskryminacji lub innego naruszenia Kodeksu Etyki, dokonane zgodnie z niniejszą Procedurą. (Załącznik nr 1 do Procedury).
13. Zawiadomienie – przekazanie informacji o możliwości wystąpienia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji Rzecznikowi Praw Studenckich, Rzecznikowi Praw Pracowniczych, Dziekanowi, Rektorowi lub członkowi Zespołu ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji.

Prawa oraz obowiązki Społeczności Akademii

§ 3

1. Rektor jest zobowiązany podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, zmierzające do przeciwdziałania (zapobiegania) mobbingowi i dyskryminacji w Społeczności Akademii.
2. Rektor jest zobowiązany do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa działań, zmierzających do usunięcia skutków społecznych mobbingu i dyskryminacji, w szczególności pomocy osobom poszkodowanym w wyniku tych działań lub zachowań.
3. Działania, o których mowa w ust. 1–2 niniejszego paragrafu, Rektor może realizować przy wykorzystaniu dostępnych, zgodnych z przepisami prawa środków sankcyjnych wobec sprawców nieetycznych działań lub zachowań.

§ 4

1. Każda Osoba ze Społeczności Akademii, która uważa, że stała się ofiarą mobbingu, dyskryminacji lub działań niepożądanych ma prawo żądać podjęcia przez Rektora działań zmierzających do zaprzestania tych procesów, a także usunięcia ich skutków.
2. Każda Osoba ze Społeczności Akademii, która posiada lub powźmie informację o zdarzeniach noszących znamiona mobbingu, dyskryminacji lub innych działań niepożądanych powinna dokonać Zgłoszenia lub Zawiadomienia.
3. Bezpodstawne pomawianie o mobbing, dyskryminację lub inne działania niepożądane jest niedopuszczalne i może spotkać się z reakcją przewidzianą przepisami prawa.
4. Działania odwetowe wobec osób, które dokonują Zgłoszenia lub Zawiadomienia stanowią działania niepożądane i są zabronione.

Przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz innym działaniom niepożądanym

§ 5

1. W celu przeciwdziałania mobbingowi, dyskryminacji oraz innym działaniom niepożądanym, Rektor w szczególności:
 - a) podejmuje działania prewencyjne wskazane w ust. 2 poniżej, mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji oraz innym niepożądanym działaniom;
 - b) podejmuje działania interwencyjne zmierzające do natychmiastowego zaprzestania działań nieetycznych mających znamiona mobbingu czy dyskryminacji;
 - c) udziela pomocy osobom pokrzywdzonym w wyniku mobbingu lub dyskryminacji;
 - d) podejmuje działania w celu wyeliminowania symptomów tych zjawisk występujących w Społeczności Akademii.
2. Rektor podejmuje działania prewencyjne polegające w szczególności na:
 - a) prowadzeniu okresowych obowiązkowych szkoleń wszystkich Osób ze Społeczności Akademii z zakresu problematyki tych zjawisk;
 - b) udostępnianiu materiałów informacyjnych na temat przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji;
 - c) właściwej komunikacji;
 - d) odpowiedniej organizacji pracy;
 - e) tworzeniu jasnych zasad podejmowania decyzji i rozwiązywania konfliktów;
 - f) kształtowaniu i upowszechnianiu w Akademii etycznych zasad współżycia społecznego;
 - g) wspieraniu postaw przeciwdziałających mobbingowi i dyskryminacji;
 - h) powołaniu Rzecznika Praw Studenckich;
 - i) powołaniu Rzecznika Praw Pracowniczych;
 - j) powołaniu stałego Zespołu ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji.

Zgłoszenie nieetycznych działań niepożądanych w szczególności mobbingu i dyskryminacji

§ 6

1. Każde Zgłoszenie winno być wniesione (do wyboru ścieżka zgłoszenia) do Rzecznika Praw Studenckich lub Rzecznika Praw Pracowniczych lub Dziekana lub Rektora lub członka Zespołu ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji na piśmie (listownie, za pomocą poczty elektronicznej lub osobiście), z własnoręcznym lub elektronicznym podpisem osoby zgłaszającej. Wzór Zgłoszenia stanowi załącznik nr 1 do Procedury
2. W przypadku otrzymania Zgłoszenia spełniającego wymogi określone w ust. 1, w ciągu 14 dni roboczych (licząc od dnia zgłoszenia) rozpoczyna się postępowanie wyjaśniające przed Zespołem ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji.

Zawiadomienie o możliwości wystąpienia działań niepożądanych w szczególności mobbingu i dyskryminacji

§ 7

1. Zawiadomienie o możliwości wystąpienia działań o charakterze mobbingu lub dyskryminacji lub innych działań niepożądanych winno być przekazane Rzecznikowi Praw Studenckich, Rzecznikowi Praw Pracowniczych, Dziekanowi, Rektorowi lub Członkowi/Członkini Zespołu ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji. Zawiadomienie może mieć formę pisemną bądź ustną.
2. Osoba, która odebrała zawiadomienie wspólnie z odpowiednio Rzecznikiem Praw Studenckich lub Rzecznikiem Praw Pracowniczych przeprowadzają wstępną analizę i badanie problemu.
3. W przypadku uprawdopodobnienia wystąpienia działań o charakterze mobbingu, dyskryminacji lub innych działań niepożądanych właściwy Rzecznik sporządza pisemne Zgłoszenie i uruchamia jego rozpatrzenie przez Zespół ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji.

Zespół ds. monitorowania działań niepożądanych i przeciwdziałania dyskryminacji

§ 8

1. W celu realizacji postanowień niniejszej procedury, Rektor powołuje 20 osobowy Zespół na 4-letnią kadencję rozpoczynającą się w dniu 1 października roku wyborów Rektora.
2. W skład Zespołu wchodzi przedstawiciele Osób Studiujących (8 osób), Nauczycieli akademickich (7 osób) i Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi (5 osoby).
3. Przedstawiciele Osób Studiujących (kierunek aktorstwo – 3 osoby, kierunek reżyseria – 2 osoby, kierunek wiedza o teatrze – 2 osoby oraz kierunek technologia teatru lalek – 1 osoba) wskazywani są przez Zarząd Samorządu Studenckiego lub Zarząd ds. Filii zgodnie z przepisami § 2 ust. 2 Ordynacji Wyborczej Samorządu Studenckiego.
4. Przedstawiciele Nauczycieli Akademickich wskazywani są przez Rady ds. Kierunku (2 osoby kierunek aktorski, 1 osoby kierunek reżyseria, 2 osoby kierunek wiedza o teatrze, 2 osoby Rada kierunku ds. Filii).
5. Przedstawiciele Pracowników niebędących nauczycielami akademickimi wybierani są wg następujących zasad:
 - a) kanclerz powołuje sześciuosobową komisję wyborczą, która organizuje wybory do Zespołu w grupie pracowników niebędących nauczycielami akademickimi;
 - b) w skład Zespołu wchodzi co najmniej 2 osoby wykonujące swoje obowiązki na stałe w Filii;
 - c) dla przeprowadzenia wyborów przepisy §§ 69-73 Statutu stosuje się odpowiednio.
6. Członkami Zespołu, o którym mowa w ust. 1 nie mogą być: Rektor, Prorektor, członek Rady Uczelni, Dziekan, Kanclerz, Kwestor i ich zastępcy, Rzecznik Praw Studenckich, Rzecznik Praw

Pracowniczych, Rzecznik dyscyplinarny dla nauczycieli akademickich, Rzecznik dyscyplinarny dla studentów, członkowie komisji dyscyplinarnej dla nauczycieli akademickich lub komisji dyscyplinarnej dla studentów.

7. Nie może być członkiem Zespołu osoba, wobec której uprzednio prawomocnie potwierdzono dopuszczenie się nieetycznych zachowań.
8. Do każdego Zgłoszenia, spośród Członków Zespołu, ustalany jest Skład formułujący rekomendacje („**Skład**”), do którego wchodzi po jednym przedstawicielu każdej z grup. Ustalane są osoby możliwie najbardziej neutralne dla sprawy (niezwiązane podległością służbową, zależnością w dziale, na kierunku lub rodzinnie czy towarzysko).
9. 3-osobowy Skład do danego Zgłoszenia ustalany jest przez Rektora po zasięgnięciu opinii odpowiednio Rzecznika Praw Studenckich lub Rzecznika Praw Pracowniczych.
10. Członkiem Zespołu musi być osoba pozostająca z Pracodawcą w stosunku pracy lub posiadająca status Osoby Studiującej.
11. W sytuacjach konfliktów i spraw wymagających wsparcia eksperckiego w zakresie prawa lub psychologii, Rektor, na wniosek Składu, ma prawo powołać eksperta zewnętrznego, który uczestniczy w pracach Składu formułującego rekomendacje.
12. Członkowie Zespołu:
 - a) powinni zostać zaznajomieni przez Rektora z problematyką mobbingu i dyskryminacji oraz przeszkoleni pod kątem prowadzenia postępowań wynikających z niniejszej Procedury;
 - b) zobowiązani są do przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych;
 - c) w formułowaniu rekomendacji zobowiązani są do przestrzegania przepisów prawa i postanowień niniejszej Procedury.
13. Członkostwo w Zespole wygasa:
 - a) z upływem kadencji;
 - b) w wyniku złożenia rezygnacji;
 - c) w wyniku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy;
 - d) w wyniku ukończenia studiów lub skreślenia z listy studentów;
 - e) w momencie objęcia funkcji, o której mowa w ust. 6.
14. Odwołanie Członka Zespołu może nastąpić w szczególności w przypadku:
 - a) złożenia przez członka Zespołu rezygnacji z pełnionej funkcji;
 - b) choroby członka Zespołu lub długotrwałego wyjazdu albo innej nieobecności uniemożliwiającej realizację zadań członka Zespołu;
 - c) skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo umyślne ścigane z oskarżenia publicznego bądź prawomocnym orzeczeniem komisji dyscyplinarnej.
15. W przypadku wygaszenia, złożenia pisemnej rezygnacji lub odwołania Członka Zespołu, skład Zespołu uzupełnia się na czas pozostały do końca kadencji, chyba, że do końca kadencji pozostało mniej niż 6 miesięcy.

§ 9

1. Skład powołany do rozpatrywania konkretnego Zgłoszenia obraduje na posiedzeniach i mają one charakter poufny.
2. Pierwsze posiedzenie składu zwołuje Rektor.
3. Na pierwszym posiedzeniu Skład wybiera spośród swoich członków Przewodniczącego.
4. Posiedzenia Składu zwołuje pisemnie Przewodniczący. Formę pisemną stanowi również zawiadomienie wysłane pocztą elektroniczną.
5. Posiedzenie Składu odbywa się w miejscu określonym w zawiadomieniu, o którym mowa w ust. 3.
6. W uzasadnionych przypadkach posiedzenie Składu może się odbyć przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, z zapewnieniem poufności prac.
7. Prace Składu powinny zakończyć się w ciągu 30 dni od zwołania pierwszego posiedzenia. W szczególnych przypadkach prace mogą trwać do 60 dni od zwołania pierwszego posiedzenia.

8. Po zakończeniu pracy Skład zobowiązany jest do stworzenia dokumentu końcowego – rekomendacji dla Rektora, które są podpisywane przez wszystkich członków Składu.
9. Każdy członek Społeczności Akademii na zaproszenie Składu ma obowiązek osobistego stawiennictwa i złożenia wyjaśnień lub udzielenia informacji związanych z zaistniałą sprawą.
10. Pracodawca na własny koszt zapewnia Zespołowi środki (w tym materiały i pomieszczenia) konieczne do wykonywania jego zadań, przy czym decyzja o zakresie i rozmiarze przyznaných środków zależy wyłącznie od Pracodawcy.

Czynności podejmowane przez Skład

§ 10

1. Zadaniem Składu jest analiza Zgłoszenia pod kątem występowania działań niepożądanych lub sprzecznych z Kodeksem Etyki, w tym konfliktów oraz niewłaściwej komunikacji, oraz przedstawienie Rektorowi ustaleń i rekomendacji rozwiązania tego/tych konfliktu/ów pomiędzy stronami, a także sformułowanie ewentualnych wniosków, co do czynności zapobiegających występowaniu ich w przyszłości.
2. W rekomendacji Skład stwierdza czy w rozpoznawanej sprawie zaistniały zachowania niepożądane, które:
 - a) łamią przyjęte w Kodeksie Etyki zasady;
 - b) mogą (wobec braku interwencji) w przyszłości powodować mobbing lub dyskryminację;
 - c) niszczą dobre imię Akademii;
 - d) naruszają szeroko przyjęte zasady współżycia społecznego.
3. **Skład nie ma uprawnień, żeby rozstrzygać czy Zgłoszenie jest mobbingiem lub dyskryminacją, gdyż tego typu rozstrzygnięcie należy wyłącznie do sądu.**
4. Skład zobowiązany jest wysłuchać osoby zainteresowane w sprawie i umożliwić im pełną swobodę wypowiedzi.
5. Skład ma prawo zwrócić się o wyjaśnienia lub informacje związane z prowadzonym postępowaniem do każdej Osoby ze Społeczności Akademii. Każdy powinien udzielić wyjaśnień i informacji, o których mowa w zdaniu pierwszym.
6. W toku postępowania należy zapewnić zgłaszającemu poczucie bezpieczeństwa. W szczególności na wniosek zgłaszającego, Skład ma obowiązek tak zorganizować postępowanie, aby w jego trakcie unikać bezpośredniej konfrontacji osób uczestniczących w zdarzeniu; Skład zobowiązany jest pouczyć wszystkie osoby uczestniczące w postępowaniu o konieczności zachowania poufności oraz zakazie podejmowania jakichkolwiek działań odwetowych. O ile zachowanie tej tajemnicy jest możliwe na wstępnym etapie postępowania, Skład jest zobowiązany, na wniosek zgłaszającego, unikać ujawniania nazwiska osoby zgłaszającej.
7. Osoby składające wyjaśnienia mają możliwość swobodnego wypowiedzenia się oraz obowiązek odpowiedzi na pytania zadawane przez Członków Składu.
8. Na każdym etapie postępowania Skład powołany do wyjaśnienia sprawy może przekazać sprawę do postępowania mediacyjnego odpowiednio Rzecznikowi Praw Studenckich lub Rzecznikowi Praw Pracowniczych.
9. Każdy z członków Składu zobowiązany jest do zachowania obiektywizmu i bezstronności przy dokonywaniu analizy zgłoszenia.
10. Osoby składające wyjaśnienia przed Składem podpisują zobowiązanie do zachowania w poufności wszelkich faktów i okoliczności, z którymi zapoznały się w związku z udziałem w posiedzeniu Składu.

Działania interwencyjne

§ 11

1. W toku postępowania Skład ustala w formie rekomendacji dla Rektora: czy i jakie działania interwencyjne (organizacyjne lub sankcjonujące) należy podjąć w celu przeciwdziałania zidentyfikowanym działaniom niepożądanym, usunięciu ich skutków i udzieleniu wsparcia osobom poszkodowanym
2. Po zakończeniu postępowania Przewodniczący Składu sporządza rekomendacje, którą podpisują wszyscy Członkowie Składu. Rekomendacja jest dokumentem ostatecznym i wymaga pisemnego uzasadnienia oraz wskazania podstaw faktycznych, na których została wydana. Członkowie Składu mają prawo do zgłoszenia zdań odrębnych z uzasadnieniem. Rekomendacja jest doręczana Rektorowi.
3. Decyzję o zastosowaniu i rodzaju działań podanych w rekomendacjach podejmuje Rektor na podstawie obowiązujących przepisów.
4. Zespół może także zawiadomić właściwego rzecznika dyscyplinarnego o podejrzeniu popełnienia czynu mającego znamiona przewinienia dyscyplinarnego.

Postanowienia końcowe

§ 12

1. Wszystkie osoby dopuszczone do prac Zespołu (jak i jego członkowie), zobowiązane są do zachowania poufności co do wszystkich okoliczności poznanych w toku i przed podjęciem prac Zespołu.
2. Członkowie Zespołu nie mogą kopiować w celu udostępnienia ani też w jakikolwiek sposób udostępniać lub rozpowszechniać dokumentów dotyczących rozpatrywanego przypadku.
3. Dane zawarte w materiałach i dokumentach Zespołu mogą zawierać dane osobowe i podlegają ochronie przewidzianej dla ochrony danych osobowych.
4. W sytuacji, gdy w celu wprowadzenia działań naprawczych Rektor powołuje się na treści rekomendacji, zobowiązany jest do pełnej anonimizacji danych zawartych w rekomendacji.

§ 13

1. Rektor zobowiązany jest zapoznać Osobę ze Społeczności Akademii, w szczególności każdego zatrudnianego Pracownika, z treścią niniejszej Procedury przed dopuszczeniem go do pracy (tj. przed faktycznym rozpoczęciem przez niego świadczenia pracy).
2. Osoby Zatrudnione po zapoznaniu się z procedurą składają i podpisują oświadczenia o zapoznaniu się z jej treścią (załącznik nr 2 do Procedury).

§ 14

1. Wszelkie zmiany Procedury są dokonywane przez Senat Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza w Warszawie w drodze uchwały.
2. Procedura wchodzi w życie z dniem kolejnym po dniu uchwalenia jej przez Senat.
3. Kadencja pierwszego Zespołu kończy się 31 sierpnia 2024 roku.
4. W celu ułatwienia członkom Społeczności zapoznania się z treścią Procedury – Pracodawca opublikuje Procedurę na stronie internetowej Akademii Teatralnej, na podmiotowej stronie Biuletynu Informacji Publicznej oraz udostępni jej wersję papierową (kopię) lub elektroniczną w każdym przypadku, gdy Osoba ze Społeczności Akademii zwróci się o to.
5. Procedura zostaje wprowadzona na czas nieokreślony.

**ARKUSZ ZGŁOSZENIA DZIAŁAŃ NIEPOŻĄDANYCH W AKADEMII TEATRALNEJ
IM. ALEKSANDRA ZELWEROWICZA W WARSZAWIE**

1. Dane personalne osoby zgłaszającej działanie niepożądane:	
imię i nazwisko	
Stanowisko/kierunek /rok	
2. Dane kontaktowe osoby zgłaszającej działanie niepożądane:	
nr telefonu komórkowego	
adres e-mail	
3. Dane kontaktowe osoby, wobec, której skierowane są zarzuty działań niepożądanych:	
imię i nazwisko	
Stanowisko	
Relacja/zależność	
4. Opis sprawy: fakty osadzone w czasie oraz skutki tych faktów	
Fakty	Skutki

5. Załączenie ewentualnych dowodów zaistniałych faktów [np.: e-maile od osoby, wobec której wniesiono zgłoszenie]:	
dowód nr 1	
dowód nr 2	
6. Ewentualne propozycja rozwiązania sytuacji, którą rekomenduje osoba zgłaszająca	
propozycja rozwiązania:	
7. Wskazanie osób, które mogą potwierdzić zaistniałą sytuację	
imię i nazwisko osoby oraz dane kontaktowe	

Data

Podpis osoby wnoszącej skargę

Warszawa, 2021.....

Imię i nazwisko

.....

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z treścią przyjętej w Akademii Teatralnej im. Aleksandra Zelwerowicza procedury antymobbingowej i antydyskryminacyjnej oraz zobowiązuję się do jej przestrzegania.

Podpis