

Załącznik nr. 1 do Zarządzenia Dyrektora Narodowego Starego Teatru im.  
H. Modrzejewskiej w Krakowie nr DN.23.2024 z dnia 12 września 2024 r.

### Polityka przeciwko molestowaniu w miejscu pracy

Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników Narodowego Starego Teatru im. H. Modrzejewskiej w Krakowie („Teatr”) niezależnie od sposobu zatrudnienia, a także osoby trzecie, takie jak osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnych, bez względu na ich status, i najemców, w tym stażystów i wolontariuszy. Teatr zobowiązuje się do stworzenia i utrzymania miejsca pracy wolnego od incydentów molestowania seksualnego. Niniejsza polityka jest jednym z elementów działań podjętych przez Teatr mających na celu stworzenie i utrzymanie środowiska pracy wolnego od dyskryminacji.

#### **§ 1. Podstawowe zasady.**

1. Molestowanie seksualne jest sprzeczne z prawem.
2. Molestowanie seksualne jest formą dyskryminacji w miejscu pracy, jest obraźliwym czynem, który stanowi naruszenie naszej polityki.
3. Wszyscy pracownicy są zobowiązani do wykonywania swoich obowiązków służbowych w sposób zapobiegający incydentom molestowania seksualnego w miejscu ich zatrudnienia.
4. Każda osoba, którą dotknął akt molestowania lub jest tego świadkiem powinna dokonać zgłoszenia takich incydentów w ramach skarg wewnętrznych skierowanych do Teatru, jak i może również złożyć skargę do państwowych organów ścigania.
5. Każdy pracownik lub osoba fizyczna objęta niniejszą polityką, która dopuszcza się molestowania seksualnego lub działań odwetowych, będzie podlegała działaniom naprawczym i/lub dyscyplinarnym.
6. Żadna osoba, której dotyczy niniejsza polityka, nie będzie narażona na represje w konsekwencji zgłoszenia przypadku molestowania seksualnego, udzielenia informacji lub pomocy w dochodzeniu zasadności zgłoszonego zarzutu.

**§ 2. Molestowanie seksualne** obejmuje nękanie ze względu na płeć, orientację seksualną, płeć samookreśloną lub postrzeganą, ekspresję płciową, tożsamość płciową oraz status bycia osobą transseksualną jako niepożądane zachowania, które mają charakter seksualny lub skierowane są do danej osoby ze względu na jej płeć.

#### **§ 3. Zachowanie niedozwolone obejmuje w szczególności:**

- zachowanie werbalne: wypowiedzianie lub używanie seksistowskich uwag lub obraźliwych komentarzy odnoszących się do płci, insynuacje, epitety, obelgi, sugestywne lub obraźliwe dźwięki, odgłosy, uwagi, żarty lub komentarze na temat seksualności lub doświadczenia seksualnego danej osoby, które tworzą wrogie środowisko pracy,
- niepożądane zainteresowanie seksualne lub propozycje seksualne, którym towarzyszą dorozumiane lub jawne zagrożenia dotyczące oceny pracy, awansu lub innych korzyści lub szkód w pracy, subtelna lub oczywista presja, aby wykonać niepożądane czynności seksualne,
- dotykanie lub blokowanie ruchu, szczypanie, klepanie, całowanie, przytulanie, chwytywanie, ocieranie się o ciało, napad o charakterze seksualnym,
- zachowanie wizualne: natarczywe spojrzenia, nieprzyzwoite gesty,
- ekspozycje lub publikacje o charakterze seksualnym lub dyskryminacyjnym w dowolnym miejscu w miejscu pracy, takie jak wyświetlanie zdjęć, plakatów, kalendarzy, graffiti, przedmiotów, materiałów promocyjnych, materiałów do czytania lub innych materiałów, które są poniżające lub mają pornograficzny charakter.

**§ 4.** Występowanie niezgodnych z prawem przypadków molestowania seksualnego nie ogranicza się do miejsca pracy. Dotyczy to także podróży służbowych, czy imprez służbowych. Molestowanie może być realizowane poprzez fizyczny kontakt, ale także poprzez SMS-y, wiadomości e-mail, wykorzystanie mediów społecznościowych, nawet jeśli wymienione działania występują poza miejscem pracy, z wykorzystaniem urządzeń osobistych lub w czasie wolnym od pracy.

**§ 5. Zgłoszenie incydentu** dotyczącego molestowania seksualnego można składać w formie ustnej lub pisemnej. Wszyscy przełożeni, którzy otrzymują skargę lub informację o podejrzeniu molestowania seksualnego lub

Załącznik nr. 1 do Zarządzenia Dyrektora Narodowego Starego Teatru im.  
H. Modrzejewskiej w Krakowie nr DN.23.2024 z dnia 12 września 2024 r.

zachowania mogącego mieć charakter molestowania seksualnego lub którzy z jakiegokolwiek powodu podejrzewają, że doszło do incydentu molestowania seksualnego, są zobowiązani zgłosić przypadek potencjalnego molestowania seksualnego do Dyrektora. Wszystkie skargi lub informacje dotyczące molestowania seksualnego będą przedmiotem dochodzenia, niezależnie od tego, czy informacje te zostały zgłoszone w formie ustnej czy pisemnej. Dochodzenia będą prowadzone niezwłocznie i będą poufne w zakresie, w jakim jest to możliwe.

**§ 6. Proces rozpoznania skargi może być różny w zależności od przypadku, ale co do zasady zgodnie z następującą procedurą:**

- a) Po otrzymaniu skargi Dyrektor lub wyznaczona przez Niego osoba przeprowadzi natychmiastową analizę zarzutów i podejmie wszelkie działania tymczasowe stosownie do przypadku np. nakaże osobie której dotyczy zarzut, aby powstrzymała się od komunikacji z osobą skarżącą. Jeśli skarga zostanie złożona w formie ustnej, należy zachęcić osobę do złożenia skargi na piśmie. Jeśli osoba ta odmówi, należy sporządzić notatkę na podstawie ustnego zgłoszenia;
- b) Jeśli dla dobra dochodzenia istotne okażą się być dokumenty, wiadomości mailowe - należy podjąć kroki mające na celu ich uzyskanie i zachowanie;
- c) Należy przeprowadzić wywiady ze wszystkimi zaangażowanymi stronami, w tym z odpowiednimi świadkami;
- d) Należy utworzyć pisemną dokumentację przeprowadzonych czynności wyjaśniających, którą należy przechowywać w bezpiecznym i poufnym miejscu;
- e) Należy niezwłocznie powiadomić osobę, która zgłosiła incydent oraz osobę (osoby), której skarga dotyczyła, o ostatecznym orzeczeniu, a następnie wdrożyć wszelkie działania naprawcze wskazane w pisemnym dokumencie;
- f) Należy poinformować osobę, która zgłosiła incydent o jej prawie do złożenia skargi lub zarzutów do organów ścigania;
- g) Należy zastosować środki represyjne wobec sprawcy molestowania seksualnego. W zależności od zakresu zarzutu, zwłaszcza, gdy Dyrektor oceni brak zdolności do wprowadzenia działań korygujących, wówczas skarga przekazywana jest do organów ścigania. Dalsze działania w ramach stosunku pracy, łącznie z rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym związane będą z ustaleniami poczynionymi przez organy ścigania;
- h) Należy podjąć stosowne działania prewencyjne dla ochrony przed dalszymi działaniami tego typu.

**§ 7. Złożenie skargi w dobrej wierze o molestowaniu seksualnym lub skargi o podjęciu działań odwetowych wobec osoby, która wniosła zarzuty lub uczestniczyła w wyjaśnianiu zarzutów, nie będzie podstawą do postępowania dyscyplinarnego lub działań odwetowych wobec składającego skargę, nawet, jeśli zarzuty nie będą mogły być uzasadnione lub składający skargę mylił się co do niektórych aspektów swojej skargi. Tylko, gdy zostanie udowodnione, że skarga została złożona jako celowo nieprawdziwa, Teatr wyciągnie z tego tytułu konsekwencje w postępowaniu dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z osobą, która ją złożyła.**

**§ 8. Jako działania prewencyjne wobec molestowania seksualnego lub zachowań mogących mieć charakter molestowania seksualnego pracodawca zaleca pracownikom, aby podejmowali poniższe działania:**

**Sprzeciw się:** Jeśli razi cię zachowanie w miejscu pracy, niezwłocznie wyraż sprzeciw bezpośrednio wobec sprawcy, co często jest bardzo skuteczne. Sprzeciw powinien być stanowczy z podaniem działania, które jest obraźliwe oraz żądaniem jego zaniechania.

**Wysłuchaj i zareaguj:** Jeśli usłyszysz, że twoje zachowanie w miejscu pracy było nieodpowiednie, wysłuchaj i zareaguj zmieniając swoje zachowanie. Nawet, jeśli obrażanie lub niepokoje nie było twoim zamiarem, twoje zachowanie mogło zostać zinterpretowane, jako nieodpowiednie.