



PREZYDENT MIASTA KRAKOWA

OR-03.1431.367.2019

Kraków, 4 grudnia 2019 r.

**Pani  
Danuta Przywara**

**Pan  
Piotr Kładoczny**

**Helsińska Fundacja Praw Człowieka  
ul. Zgoda 11  
00-018 Warszawa**

Dotyczy: **WNIOSKU O UDOSTĘPNIENIE INFORMACJI PUBLICZNEJ Z 19 LISTOPADA 2019 R.**

W odpowiedzi na Państwa wniosek o udostępnienie informacji publicznej z dnia 19 listopada br. (data wpływu do Urzędu Miasta Krakowa: 26 listopada br.), w sprawie zjawiska mobbingu, uprzejmie informuję.

Ad 1 -2.

28 października 2019 r. Prezydent Miasta Krakowa został poinformowany na piśmie, przez aktualne i byłe pracownice Teatru Bagatela o nieprawidłowościach, jakie ich zdaniem mają miejsce w Teatrze.

30 października 2019 r. nastąpiło wszczęcie postępowania wyjaśniającego przez Prezydenta Miasta Krakowa, poczynając od odebrania ustnych wyjaśnień od Dyrektora Teatru.

4 listopada 2019 r. zawiadomiono prokuraturę o podejrzeniu możliwości popełnienia przestępstwa przez Dyrektora Teatru Bagatela.

6 listopada 2019 r. złożono wniosek do PIP o kontrolę przestrzegania przepisów prawa pracy w Teatrze Bagatela.

6 listopada 2019 r. złożono wniosek do prokuratury o rozważenie możliwości zastosowania środków zapobiegawczych ograniczających możliwość bezpośrednich i pośrednich kontaktów Dyrektora z pracownikami Teatru.

Aktualnie Dyrektor Teatru Bagatela przebywa na urlopie wypoczynkowym.

Ad 3.

Do obowiązków każdego pracodawcy należy przeciwdziałanie działaniom niepożądanym w miejscu pracy, takim jak dyskryminacja, mobbing czy molestowanie. Zarówno

Urząd Miasta Krakowa, jak i każda miejska jednostka organizacyjna czy instytucja kultury jest odrębnym pracodawcą i może tworzyć własne autonomiczne regulacje odnoszące się do tego obszaru.

W *Regulaminie pracy Urzędu Miasta Krakowa* uzgodnionym ze związkami zawodowymi i wprowadzonym zarządzeniem nr 688/2009 Prezydenta Miasta Krakowa z 3 kwietnia 2009 r. (z późn. zm.) zawarte są zapisy odnoszące się do równego traktowania w zatrudnieniu (załącznik nr 1 do *Regulaminu pracy*) oraz „Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w UMK” (załącznik nr 3 do *Regulaminu pracy*) określające procedurę postępowania w przypadku zgłoszenia ewentualnych naruszeń. Regulacje te są elementem *Regulaminu pracy*, z którym zapoznawany jest każdy pracownik rozpoczynający pracę w UMK. Każdy pracownik może zgłosić niepożądane zjawiska i zażądać zwołania komisji, która rozpatrywać będzie tego typu spory. Komisja składa się z przedstawiciela pracodawcy i przedstawiciela związków zawodowych. Ponadto w ubiegłych latach w UMK organizowano szkolenia dla kadry kierowniczej z obszaru przeciwdziałania mobbingowi. Rozważana jest możliwość kontynuowania tych szkoleń.

Podobne regulacje zostały wprowadzone w Krakowskim Biurze Festiwalowym („Polityka przeciwdziałania mobbingowi” wprowadzona zarządzeniem dyrektora KBF z 18 kwietnia 2016 r.), Zarządzie Inwestycji Miejskich w Krakowie (załącznik nr 1 „Równe traktowanie w zatrudnieniu” oraz załącznik nr 3 „Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego w Zarządzie Inwestycji Miejskich w Krakowie” do *Regulaminu pracy Zarządu Inwestycji Miejskich w Krakowie*), Straży Miejskiej Miasta Krakowa (zapisy w *Regulaminie pracy pracowników Straży Miejskiej Miasta Krakowa oraz służby strażników Straży Miejskiej Miasta Krakowa*, funkcjonująca od 2013 r. wewnętrzna regulacja „Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa”, cykliczne szkolenia), Zarządzie Cmentarzy Komunalnych w Krakowie (klauzule antydyskryminacyjne w regulaminie pracy, zarządzenie dyrektora Zarządu Cmentarzy Komunalnych w Krakowie z 14 czerwca 2019 r. w sprawie wprowadzenia *Procedury antymobbingowej w Zarządzie Cmentarzy Komunalnych w Krakowie*), Miejskim Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie (zapisy w *Regulaminie pracy Miejskiego Centrum Profilaktyki Uzależnień w Krakowie*), Zarządzie Infrastruktury Sportowej w Krakowie (zapisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu zawarte w załączniku nr 1 do *Regulaminu pracy Zarządu Infrastruktury Sportowej w Krakowie* wprowadzonego zarządzeniem z 21 października 2013 r.; ponadto zarządzeniem z 13 stycznia 2010 r. wprowadzona została „Polityka przeciwdziałania niepożądanym zachowaniom w miejscu pracy”), Miejskim Centrum Obsługi Oświaty w Krakowie (zapisy w regulaminie pracy), Zarządzie Budynków Komunalnych w Krakowie (zapisy w regulaminie pracy), Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Krakowie (załączniki do regulaminu pracy), Zarządzie Transportu Publicznego w Krakowie (załącznik do regulaminu pracy), Zarządzie Dróg Miasta Krakowa (zapisy w regulaminie pracy oraz załącznik do regulaminu „Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania oraz molestowania seksualnego”), Zarządzie Zieleni Miejskiej w Krakowie (zapisy w regulaminie pracy, wewnętrzna polityka antymobbingowa w trakcie opracowywania).

Procedury antymobbingowe zostały również wprowadzone w formie odrębnych dokumentów w Miejskim Centrum Opieki dla Osób Starszych, przewlekle Niepełnosprawnych

i Niesamodzielnych w Krakowie, Szpitalu Specjalistycznym im. Stefana Żeromskiego SPZOZ w Krakowie, Szpitalu Miejskim Specjalistycznym im. Gabriela Narutowicza w Krakowie (ta ostatnia placówka posiada procedurę zgłaszania molestowania i mobbingu).

Spośród 18 jednostek wchodzących w skład systemu pomocy społecznej (domy pomocy społecznej, placówki opiekuńczo-wychowawcze, Miejski Dzienny Dom Pomocy Społecznej, Ośrodek Interwencji Kryzysowej) w 17 klauzule antydyskryminacyjne zostały zawarte w regulaminach pracy, a w 4 z nich dodatkowo funkcjonują odrębne akty wewnętrzne dotyczące sposobu procedowania tego typu zgłoszeń.

Miasto Kraków jest organizatorem lub współorganizatorem dla 28 instytucji kultury. W większości z nich obowiązują specjalne odrębne procedury dotyczące przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, przyjęte wewnętrznymi zarządzeniami dyrektorów. W niektórych instytucjach przyjęto kodeksy etyki zawierające zasady i procedury zwalczania zachowań mobbingujących i dyskryminacyjnych. W 7 instytucjach stosowane zapisy dotyczące działań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych zawarte zostały w obowiązujących regulaminach pracy.

W celu zapobiegania mobbingowi i dyskryminacji co roku Wydział Edukacji UMK organizuje szkolenia dla dyrektorów przedszkoli, szkół i placówek z zakresu prawa pracy, obejmujące tematykę przeciwdziałania tym zjawiskom. Ponadto w dniach 5-6 grudnia 2019 r. planowany jest udział pracowników Wydziału Edukacji w szkoleniu antydyskryminacyjnym, adresowanym do pracowników samorządów, którzy współpracują i nadzorują pracę placówek oświatowych. Z informacji uzyskanych od dyrektorów krakowskich placówek oświatowych wynika, że najczęściej przyjętymi rozwiązaniami w tym zakresie jest wprowadzenie stosownych uregulowań w dokumentach szkolnych, tj. w regulaminie pracy lub kodeksie etyki.

Stosowne regulacje posiadają także spółki z udziałem Gminy Miejskiej Kraków: Krakowski Holding Komunalny (zapisy *Regulaminu pracy dla pracowników zatrudnionych w Krakowskim Holdingu Komunalnym S.A. w Krakowie*, odrębna procedura przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji wdrożona 9 kwietnia 2018 r.), Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacyjne S.A. (zapisy *Regulaminu pracy*), Miejskie Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji S.A. w Krakowie (zapisy *Regulaminu pracy Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji S.A.*, regulacje dotyczące eliminowania niepożądanych zachowań w miejscu pracy zawierają także *Kodeks Etyki Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji S.A. w Krakowie* przyjęty 8 stycznia 2018 r., oraz *Polityka Zgodności Miejskiego Przedsiębiorstwa Wodociągów i Kanalizacji S.A. w Krakowie* przyjęta 8 kwietnia 2019 r.), Miejskie Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej S.A. w Krakowie (zapisy *Regulaminu pracy MPEC S.A. w Krakowie*, funkcjonujący od 2009 r. *Kodeks etyki*, nad którego przestrzeganiem czuwa Pełnomocnik ds. Kodeksu etyki), Agencja Rozwoju Miasta S.A. (zapisy regulaminu pracy), Miejskie Przedsiębiorstwo Oczyszczania Spółka z o.o. w Krakowie (zapisy regulaminu pracy), Miejska Infrastruktura Sp. z o.o. (załącznik nr 3 do *Regulaminu pracy MI Sp. z o.o. „Zasady przeciwdziałania zjawiskom dyskryminacji, mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego u Pracodawcy”* wprowadzone 1 kwietnia 2014 r.), Centrum Giełdowe Balicka Sp. z o.o. (dokument pn. „Polityka antymobbingowa”), Trasa Łagiewnicka S.A. (zapisy regulaminu pracy), Kraków Nowa Huta Przyszłości Spółka Akcyjna (dokument pn. „Wewnętrzna Polityka

Antymobbingowa Kraków Nowa Huta Przyszłości Spółka Akcyjna z siedzibą w Krakowie” z kwietnia 2018 r.), Agencja Rozwoju Miasta Inwestycje Sp. z o.o. (zapisy w regulaminie pracy, ponadto w spółce zatrudniona jest osoba będąca HR Business Partnerem posiadająca uprawnienia mediatora sądowego, w której zakresie obowiązków uwzględniono również zapis dotyczący bieżącego „rozwiązywania spraw spornych i konfliktów”).

Większość wskazanych powyżej dokumentów przewiduje procedurę polegającą na zgłoszeniu przez pracownika pisemnej skargi, rozpatrywanej przez stale funkcjonującą lub powołaną w tym celu doraźnie komisję antymobbingową. W skład komisji wchodzi przedstawiciele pracodawcy i pracowników. Niektóre regulacje zakładają również przeprowadzanie wśród pracowników anonimowych ankiet, umożliwiających zasygnalizowanie przejawów niepożądanych zachowań w miejscu pracy.

Powołano Radę ds. Równego Traktowania (zarządzenie nr 1162/2019 Prezydenta Miasta Krakowa z dnia 17 maja 2019 r. z późn. zm.). Priorytetem działania Rady będzie wypracowanie koncepcji, pomysłów i rozwiązań na rzecz opracowania strategii równego traktowania i przeciwdziałania dyskryminacji na poziomie lokalnym, we współpracy z komórkami organizacyjnymi Urzędu Miasta Krakowa i miejskimi jednostkami organizacyjnymi, instytucjami kulturalno-oświatowymi, wyższymi uczelniami, organizacjami pozarządowymi oraz innymi instytucjami i służbami działającymi na terenie Gminy Miejskiej Kraków. W dniu 8 listopada 2019 r. Rada ds. Równego Traktowania wydała oświadczenie w sprawie oskarżeń szesnastu aktorek i pracowników wobec dyrektora Teatru Bagatela o molestowanie i mobbing.

Ad 4.

Wydział Kultury i Dziedzictwa Narodowego każdego roku wnioskuje do Biura Kontroli Wewnętrznej o przeprowadzenie kontroli w wybranych instytucjach kultury w zakresie: finansowym, organizacyjno-prawnym lub tematycznym.

Wystąpił jeden przypadek zlecenia kontroli pod kątem mobbingu w sierpniu 2018 r., po wpłynięciu do Wydziału Kultury i Dziedzictwa Narodowego skargi od jednego z pracowników Orkiestry Stołecznego Królewskiego Miasta Krakowa „Sinfonietta Cracovia” dotyczy m.in. zarzutu mobbingu stosowanego przez Dyrektora Orkiestry wobec niego. Ustalenia kontroli nie potwierdziły zasadności podniesionych przez pracownika zarzutów.

Uprzejmie informuję, że na zlecenie Wydziału Kultury i Dziedzictwa Narodowego w 2018 r. zostały przeprowadzone audyty w miejskich teatrach, dla których organizatorem jest Miasto Kraków: Teatrze Bagatela, Teatrze Ludowym, Teatrze Groteska, Teatrze „Łaźnia Nowa”, Krakowskim Teatrze Variete i Teatrze KTO. Kryteria, w oparciu o które przeprowadzono audyty, zostały określone w podręczniku pt. „Audyty jakościowe w miejskich instytucjach kultury w Krakowie” opracowanym przez dr. hab. Romana Batko.

Audyty obejmowały studia dokumentacji wewnętrznej, wywiady z pracownikami, obserwację działania instytucji, uczestnictwo w realizowanych przez instytucję spektaklach, badanie mediów społecznościowych, wywiady z interesariuszami. Ocenie podlegało 18 obszarów zarządzania. Jednym z takich obszarów jest zarządzanie ludźmi, w ramach którego audytorzy sprawdzali, czy w instytucjach zostały opracowane i udokumentowane zasady postępowania w przypadku działań mobbingowych i czy pracownicy zostali z nimi zapoznani. Audytorzy pytali również, czy w instytucji zdarzyły się przypadki mobbingu, a jeśli tak, to jakie

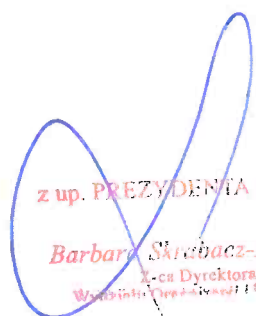
działania podjęła instytucja, aby zarządzać ryzykiem w tym obszarze i zabezpieczyć się przed kolejnymi przypadkami. W żadnym z audytowanych teatrów nie zgłoszono występowania takich sytuacji.

Ad 5.

Do Urzędu Miasta Krakowa - poza wyżej opisanym przypadkiem dot. Orkiestry Sinfonietta Cracovia - nie wpłynęły żadne inne zgłoszenia dot. nieprawidłowości związanych ze sposobem traktowania w miejscu pracy w placówkach artystycznych, dla których Organizatorem jest Miasto Kraków.

Ad 6.

Urząd Miasta Krakowa nie organizuje szkoleń antymobbingowych i antydyskryminacyjnych dla nadzorowanych jednostek artystycznych.

  
z up. PREZYDENTA MIASTA  
*Barbara Świąteczna-Matusik*  
I-ca Dyrektora  
Wydział Kultury i Sportu

Otrzymują:

1. Adresat
2. aa

