

BYĆ ALBO NIE BYĆ

pracowniczki i pracownicy
polskich instytucji artystycznych
wobec zagrożenia
mobbingiem, molestowaniem
i molestowaniem seksualnym



HELŚIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA

BYĆ ALBO NIE BYĆ

pracowniczki i pracownicy
polskich instytucji artystycznych
wobec zagrożenia
mobbingiem, molestowaniem
i molestowaniem seksualnym

SPRAWOZDANIE Z WYNIKÓW BADAŃ



HELŚIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA

*„Być albo nie być” – pracowniczki i pracownicy polskich instytucji artystycznych
wobec zagrożenia mobbingiem, molestowaniem i molestowaniem seksualnym*

Autorzy:

Julia Gerlich

Krzysztof Jarzmus

Konsultacja:

Dr Katarzyna Wiśniewska

Dr Piotr Kładoczny

Projekt graficzny i skład:

Marta Borucka

Wydawca:

 HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

ul. Zgoda 11

00-018 Warszawa

www.hfhr.pl

hfhr@hfhr.pl

 [@hfhrpl](https://www.facebook.com/hfhrpl)

 [@hfhrpl](https://twitter.com/hfhrpl)

 [@hfhrpl](https://www.instagram.com/hfhrpl)

Wydanie I

Warszawa, listopad 2020 r.

Spis treści

Streszczenie	4
Wstęp	6
Stan prawny	10
Źródła krajowe	12
Źródła międzynarodowe	15
Zalecenia	17
Geneza raportu	18
Wewnętrzne regulacje	22
Wprowadzenie	23
Szkolenia z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego i dyskryminacji	24
Postępowania antymobbingowe i antydyskryminacyjne	24
Zawiadomienie	26
Organ odpowiedzialny za ocenę zasadności skargi	28
Czas trwania postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych	32
Akt kończący postępowanie	34
Następstwa wydania aktu kończącego postępowanie	35
Ogólnozakładowy organ ds. mobbingu i molestowania	36
Rejestry konkretnych przypadków	37
Przypadki mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego	40
Podsumowanie	50
Dobre praktyki i rekomendacje	54

Streszczenie



- W Polsce funkcjonują 143 publiczne instytucje artystyczne. Informacje otrzymane w trybie wniosku o udostępnienie informacji publicznej pomiędzy styczniem a czerwcem 2020 r. pozwoliły na przeanalizowanie w niniejszym raporcie danych ze 124 z nich.
- W ostatnich latach media informowały o kolejnych zarzutach dotyczących mobbingu i molestowania w polskich instytucjach artystycznych.
- Regulacje odnoszące się do omawianej problematyki można odnaleźć w wielu krajowych aktach prawnych o różnej tematyce. Pomimo to, wprowadzane w instytucjach rozwiązania nie są jednolite i często całkowicie się od siebie różnią.
- Jedynie w siedmiu (ok. 6%) badanych instytucjach utworzone systemy zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz czyny noszące znamiona molestowania i molestowania seksualnego obejmują swym zakresem zarówno osoby zatrudnione w instytucji na podstawie umowy o pracę, jak i te zatrudnione na podstawie wszelkiego rodzaju umów cywilnoprawnych.
- Zaledwie 10 (8%) z badanych instytucji wprowadziło specjalny organ, którego działalność poświęcona jest badanej przez HFPC problematyce.
- Tylko 25 (20%) spośród instytucji artystycznych, które udzieliły odpowiedzi wskazało, że rejestr przypadków mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego funkcjonuje w ich placówce.
- Jak wynika z uzyskanych danych, na terenie 39 (31%) instytucji artystycznych doszło do naruszeń polegających na mobbingu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnym.
- Zgodnie z informacjami przekazanymi przez Głównego Inspektora Pracy w okresie od 2009 do 2019 roku zgłoszono 135 skarg dotyczących badanych przypadków, z czego cztery z nich dotyczyły molestowania, jedna molestowania seksualnego, a pozostałe mobbingu.

Wstep

23

Obywatelski ruch „Me too”, który zyskał globalny rozgłos w drugiej połowie 2017 roku, doprowadził nie tylko do szeroko zakrojonej, globalnej debaty na temat molestowania seksualnego, ale również do swego rodzaju pokoleniowej zmiany dotyczącej postrzegania tej problematyki, wyraźnej identyfikacji tego, jakie zachowania kategorycznie nie znajdują społecznego przyzwolenia, a przede wszystkim dania szansy ofiarom, bądź grupom stykającym się z tym zjawiskiem na co dzień, aby ich głos został wreszcie usłyszany.

Jak wynika z kolejnych doniesień medialnych oraz opracowań naukowych, żadna z grup zawodowych nie jest wolna od omawianych zachowań. Dla przykładu w Wielkiej Brytanii to właśnie w branży sztuk scenicznych współczynnik molestowania, nękania psychicznego i mobbingu przez pracodawcę jest najwyższy¹ – dwóch na pięciu zatrudnionych w branży artystycznej było ofiarami mobbingu w pracy, co stanowi 40%². Podobnie jak w innych krajach, także w Polsce szczególnie wyraźne i stanowcze głosy o tego rodzaju nieprawidłowościach docierają ze środowisk artystycznych. Przyczyny takiego stanu rzeczy są złożone, a są nimi m.in. specyfika wykonywanego zawodu, w którym ciało stanowi często narzędzie pracy oraz charakter relacji mistrz – uczeń, zdecydowanie wyróżniający tę branżę na tle pozostałych, który co prawda zapewnia kontynuację procesu zawodowej edukacji, ale też często stanowi podatny grunt dla mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Tak więc, niejednokrotnie instytucjami, w których dochodzi do tego rodzaju naruszeń są teatry, opery czy sale koncertowe.

Jednym z przykładów rzeczzonego zjawiska jest sprawa Teatru Bagatela, która odbiła się głośnym echem w całej Polsce. W reakcji na przedstawione w materiałach prasowych informacje odbiorcy podzielili się na dwa obozy – tych którzy twierdzili, że sprawa jest odosobnionym przypadkiem, stanowiącym jedynie odstępstwo od reguły, oraz tych, którzy uznali ją za dowód istnienia szerszego problemu i żądających w związku z tym sanacji systemu.

1 Anne-Marie Quigg, *The Resonance of le Harcelement Moral, Mobbing or Bullyin in the Performing Arts Workplace*, http://neumann.hec.ca/aimac2005/PDF_Text/Quigg_Anne-Marie.pdf, s. 16.

2 Anne-Marie Quigg, *Bullying in Theatres and Arts Centres in the United Kingdom*, „International Journal of Arts Management” 2007, Vol. 10, No. 1, Fall, s. 62.

Pomimo tych różnic w odbiorze społecznym środowisko artystyczne jasno wyraziło swoje wsparcie dla pracowników Teatru Bagatela. Zgłoszone zostały przede wszystkim postulaty dotyczące potrzeby wprowadzenia zmian systemowych, w szczególności z uwzględnieniem gwarancji związanych z zatrudnieniem, warunkami pracy oraz relacjami pomiędzy poszczególnymi osobami pełniącymi różne funkcje w ramach zespołów artystycznych. Ponadto artyści wyrazili swoją solidarność poprzez organizację happeningów, jak miało to miejsce np. w Teatrze Polskim w Poznaniu, gdzie aktorzy, podczas premiery spektaklu „28 dni”, ułożyli na scenie napis „Solidarni”.

W świecie artystycznym prześladowanie, zastraszanie, mobbingowanie i molestowanie są często występującymi zjawiskami. Utrudnione jest przy tym wyznaczanie standardów i regulacji prawnych, szczególnie w obszarze prawa pracy, ze względu na to, że niewielu artystów łączy z instytucjami stosunek pracy. Zazwyczaj wykonują oni swoje obowiązki na podstawie umów cywilnoprawnych. Ponadto, prócz wymienionych wcześniej czynników sprzyjających tego typu zachowaniom, w świecie artystów funkcjonuje przekonanie, że artysta to powołanie, misja, a nie zawód, wymagające zatem większego poświęcenia osobistego, aby osiągnąć sukces³.

Do polskich przepisów wprowadzono już pewne rozwiązania czerpiące z idei równości w zatrudnieniu i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Otwartym pozostaje jednak kwestia, czy w praktyce w pełni wykorzystano szanse, które dają takie przepisy. Ponadto wciąż zasadne jest poszukiwanie odpowiedzi na pytanie, czy istnieją rozwiązania, które mogłyby zagwarantować skuteczniejszą ochronę przed dyskryminacją w miejscu pracy, szczególnie takim, jakim jest jednostka artystyczna.

3 Anne-Marie Quigg, *The Resonance of le Harcelement Moral...* op. cit, s. 9.

Stan prawny



Mobbing, molestowanie i molestowanie seksualne to pojęcia, które ujęto nie tylko w prawie międzynarodowym, ale również w przepisach krajowych. Na podstawie analizy aktów prawnych wywnioskować można, że regulacje te umiejscowiono w wielu obszarach, które dotyczą zupełnie odrębnej tematyki. Oznacza to, że do przypadków mobbingu, molestowania oraz molestowania seksualnego dochodzi zarówno w pracy, jak i w szkole, a także podczas studiów czy korzystania z usług medycznych oraz w innych okolicznościach. W zasadzie żadne środowisko nie jest wolne od takich zachowań.

Warto podkreślić, iż molestowanie i molestowanie seksualne są postrzegane przez ustawodawcę (zarówno krajowego jak i międzynarodowego) jako zjawiska naruszające najbardziej elementarne wartości, takie jak godność czy prywatność. Innym wspólnym mianownikiem, który można przypisać mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu jest fakt, iż są one wszystkie identyfikowane jako zachowania o charakterze dyskryminującym.

Z porównania regulacji krajowych i międzynarodowych wnioskować można, że pomimo, iż te tworzone przez polskiego ustawodawcę zawarto w wielu aktach prawnych o różnej tematyce, to nie stanowią one gwarancji zapewniającej jednostce bezpieczeństwo i szansę na uniknięcie zachowań charakteryzowanych w niniejszej raporcie. Z drugiej strony, regulacje międzynarodowe, choć bardziej kompleksowo odnoszą się do kwestii mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, w praktyce nie wpływają w zadowalającym stopniu na sytuację jednostki w Polsce. Wynika to przede wszystkim z faktu, że część aktów międzynarodowych stanowi jedynie swego rodzaju dyrektywę wyznaczającą proponowane przez dany organ rozwiązania, natomiast inne nie zostały przez Polskę ratyfikowane.

Źródła krajowe

Niewątpliwie do najważniejszych krajowych aktów prawnych odnoszących się do omawianej problematyki zaliczyć należy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej⁴. Art. 24 zapewnia ochronę pracy, art. 30 odnosi się do przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka, art. 32 gwarantuje równość wobec prawa i prawo do równego traktowania, art. 33 stanowi o równości kobiet i mężczyzn, natomiast art. 47 odnosi się do prawa do ochrony prywatności. Ponadto problematyka dyskryminacji, jak i molestowania oraz molestowania seksualnego uregulowane zostały w wielu aktach prawnych o randze ustawy. Czasem – jak w przypadku ustawy antydyskryminacyjnej⁵ czy Kodeksu pracy⁶ – odniesienia te mają charakter szczegółowy, innym zaś razem – jak w przypadku Kodeksu cywilnego⁷ – bardziej ogólny.

W Kodeksie cywilnym w art. 23 ustawodawca uregulował konstrukcję dóbr osobistych, do których zaliczył m.in. zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, a także twórczość naukową, artystyczną, wynalazczą i realizatorską. Co istotne, wskazany katalog ma charakter otwarty, co oznacza, że ustawodawca założył, że „stosunki społeczne będące podstawą obiektywizmu pojęcia dóbr osobistych mają charakter bardzo zmienny”⁸ i nie sposób w sposób wyczerpujący je wymieni.

Dobra osobiste to kategoria, której głównym źródłem jest Konstytucja. W literaturze i orzecznictwie nie ma jednej, wspólnie przyjętej definicji. Można natomiast wskazać na ich pewne cechy charakterystyczne. Konstrukcja zawarta w art. 23 Kodeksu cywilnego i następujących przepisach służy do ochrony dóbr o charakterze niemajątkowym, silnie powiązanych z podmiotem, któremu przysługują. Są one prawami bezwzględными i mają charakter powszechny i akceptowany przez system prawny i społeczeństwo⁹. Do podstawowych dóbr osobistych, które mogą być naruszane w wyniku molestowania

4 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

5 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320).

6 Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. z 2016 r., poz. 1219).

7 Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2019 r., poz. 1145).

8 M. Fras, M. Hąbda: Kodeks cywilny. Komentarz, fragment dot. art. 23 [dostęp w LEX].

9 Ibidem.

i molestowania seksualnego zaliczyć należy zdrowie, nietykalność osobistą, wolność, godność i cześć. Osoba, której dobro osobiste jest zagrożone lub naruszone cudzym, bezprawnym działaniem, może żądać jego zaniechania, usunięcia skutków naruszenia, zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny, a także naprawienia ewentualnej szkody majątkowej. Należy przy tym jednak podkreślić, że w przypadku pozwu o ochronę dóbr osobistych ciężar dowodu ciąży na powodzie.

Kolejnym aktem prawnym, który bezpośrednio odnosi się do molestowania i molestowania seksualnego jest Kodeks pracy. Niewątpliwie zapewnia on najszerszą ochronę przed tymi zjawiskami, jednakże wyłącznie w sytuacji istnienia stosunku pracy. Rozdział IIa ustawodawca poświęcił rozwiązaniom prawnym dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu. W art. 18(3a) zawarto definicje związane ze zjawiskiem dyskryminacji. Wskazano, że przejawem dyskryminacji jest „niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie)”¹⁰ oraz, że „[d]yskryminowaniem ze względu na płeć jest (...) każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. (...) Na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne)”¹¹.

W sytuacji, w której dochodzi do naruszenia opisanych powyżej dóbr, osoba dotknięta niepożądanym zachowaniem ma prawo dochodzić odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Dodatkowa ochrona pracownika polega na wprowadzeniu odwróconego ciężaru dowodu oraz zapewnieniu, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących mu w tym zakresie nie może być źródłem jego niekorzystnego traktowania, zwłaszcza „nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia”¹².

10 art. 5 pkt 2 Kodeksu pracy.

11 art. 18 (3a) ibidem.

12 art 18(3e) ibidem.

Pośród ustaw, które bezpośrednio odnoszą się do problematyki molestowania i molestowania seksualnego znajduje się ustawa o równym traktowaniu. Określa ona „obszar i sposób przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie”¹³. Art. 3 rzeczonej ustawy zawiera definicje, pośród których znalazły się między innymi pojęcia molestowania i molestowania seksualnego. Zdaniem ustawodawcy przez molestowanie rozumie się „każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery”¹⁴. Molestowaniem seksualnym jest natomiast „każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy”¹⁵.

Ustawodawca w art. 4 wymienił sytuacje, w których ustawa o równym traktowaniu znajduje zastosowanie. Wśród nich znalazły się między innymi podejmowanie kształcenia zawodowego, ale także dostęp i warunki korzystania z opieki zdrowotnej, oświaty i szkolnictwa wyższego, zabezpieczenia społecznego czy też instrumentów rynku pracy. Co więcej, ustawa o równym traktowaniu umożliwia uzyskanie odszkodowania w sytuacji, gdy naruszono zasady wynikające z jej treści. Aby ułatwić poszkodowanemu dochodzenie roszczenia ustawodawca zastosował konstrukcję odwróconego ciężaru dowodu. Oznacza to, że obowiązek udowodnienia – w przeciwieństwie do przepisów wynikających z Kodeksu cywilnego – ciąży nie na osobie twierdzącej, lecz tej, przeciwko której wymierzone są twierdzenia, a osoba poszkodowana musi jedynie uprawdopodobnić zdarzenie.

Innymi, niezwykle istotnym aktem prawnym odnoszącym się do omawianej problematyki jest Kodeks karny¹⁶. Przede wszystkim należy wskazać, że sama dyskryminacja jest czynem zabronionym zgodnie z obowiązującym Kodeksem karnym (art. 119). Warto jednak zauważyć, że przestępstwo stypizowane w omawianym artykule nie uwzględnia płci jako czynnika dyskryminującego. Pośród przestępstw, do których mogłoby dojść w przypadku

13 art. 1 ust. 1 ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

14 art. 3 pkt 3 ibidem.

15 art. 3 pkt 4 ibidem.

16 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2020 r., poz. 1444).

mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego należy wskazać stosowanie gróźb (art. 190), uporczywe nękanie (art. 190a), zniesławienie (art. 212), znieważenie (art. 216), napaść z powodu ksenofobii, rasizmu lub nietolerancji religijnej (art. 257), naruszenie nietykalności cielesnej (art. 217), zmuszanie do określonego zachowania (art. 191), zgwałcenie i wymuszenie czynności seksualnej (art. 197), seksualne wykorzystanie niepożyteczności lub bezradności, czy też stosunku zależności (art. 198 i 199). W tym kontekście należy jednak podkreślić, że sytuacja ofiary różnić będzie się ze względu na tryb ścigania określonych przestępstw. Niektóre z wymienionych powyżej są przestępstwami prywatnoskargowymi, inne zaś ścigane są z oskarżenia publicznego.

Niektóre czyny mogą być również kwalifikowane jako wykroczenia. W Kodeksie wykroczeń¹⁷ ustawodawca penalizuje działania polegające na złośliwym niepokojeniu drugiego człowieka (art. 107) oraz nieobyczajny wybryk (art. 140).

Źródła międzynarodowe

Pośród aktów prawnych o charakterze międzynarodowym odnoszących się do omawianej problematyki należy wyróżnić:

- Powszechną Deklarację Praw Człowieka¹⁸,
- Europejską Konwencję Praw Człowieka¹⁹,
- Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej²⁰,
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych²¹,
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych²²,

17 Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2019 r., poz. 821).

18 Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona w Paryżu dnia 10 grudnia 1948 r., <http://libr.sejm.gov.pl/tek01/txt/onz/1948.html> [dostęp 30.06.2019 r.]

19 Europejska Konwencja Praw Człowieka, Rzym, 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2 (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, z późn. zm. i uzup.).

20 Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) (Dz.U.U.E.C.2007.303.1).

21 Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167).

22 Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz. U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169).

- Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet²³,
- Konwencję o prawach osób z niepełnosprawnościami²⁴,
- Konwencję o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej²⁵,
- Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar²⁶.

Pośród źródeł miękkiego prawa wskazać należy zalecenie Komitetu Przeciwko Torturom dotyczące wprowadzenia do Kodeksu karnego przepisów penalizujących przestępstwa z nienawiści jako akty dyskryminacji i przemocy ze względu na orientację seksualną, niepełnosprawność i wiek²⁷. Warto również zwrócić uwagę na zalecenia Komitetu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych w zakresie potrzebnej nowelizacji ustawy o równym traktowaniu²⁸. Równie istotne są wskazania Komitetu Praw Człowieka dotyczące wprowadzenia kompleksowych regulacji antydyskryminacyjnych²⁹, a także rezolucje Parlamentu Europejskiego³⁰.

23 Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Nowy Jork, 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71).

24 Konwencja o prawach osób z niepełnosprawnościami, Nowy Jork, 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. z 2012 r., poz. 1169).

25 Konwencji o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, Stambuł, 11 maja 2011 r. (Dz. U. z 2015 r., poz. 961).

26 Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiająca normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępująca decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW.

27 Uwagi końcowe z 19 listopada 2013 r. dotyczące połączonego V i VI sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Konwencji w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania, <https://www.ms.gov.pl/pl/prawa-czlowieka/onz-i-prawa-czlowieka/sprawozdawczosc-przed-organami-traktatowymi/konwencja-w-sprawie-zakazu-stosowania-tortur-oraz-innego-okrutnego-nieludzkiego-lub-ponizajacego-traktowania-albo-karania/> [dostęp: 25.03.2019 r.].

28 Uwagi końcowe z 6 października 2016 r. dotyczące VI sprawozdania okresowego Polski z realizacji postanowień Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych., <https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/sprawa%201195876%20Rekomendacje%20...%20PL.pdf>, [dostęp: 25.03.2019 r.].

29 Uwagi końcowe Komitetu Praw Człowieka z dnia 31 października 2016 r., dotyczące VI sprawozdania okresowego Rzeczypospolitej Polskiej, https://www.rpo.gov.pl/sites/default/files/CCPR_C_POL_CO_7_25815%20-%20pol%20-2.pdf, [dostęp: 25.03.2019 r.].

30 np. Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE (2017/2897(RSP)).

Zalecenia

Z perspektywy badanej tematyki niezwykle istotne są zalecenia zawarte w rezolucji Parlamentu Europejskiego w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystaniu seksualnemu w Unii Europejskiej. Parlament Europejski stanowczo potępił wszelkie formy przemocy seksualnej i nękania fizycznego lub psychicznego, poparł ruch #MeToo, a także wezwał Komisję Europejską i państwa członkowskie do monitorowania i wdrażania dyrektyw UE zakazujących nękania ze względu na płeć i molestowania seksualnego³¹. Wezwano również Komisję Europejską i państwa członkowskie do rozwoju mechanizmów finansowania organizacji walczących z problemem molestowania seksualnego.

31 Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. Jest to akt prawny, który wprowadza w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, która definiuje i potępia napastowanie i molestowanie seksualne.

Geneza raportu



Na przełomie 2019 i 2020 roku w reakcji na informacje prasowe dotyczące wydarzeń w Teatrze Bagatela Helsińska Fundacja Praw Człowieka wystąpiła do 143 publicznych instytucji artystycznych w Polsce. Pośród nich znalazły się teatry, opery, zespoły pieśni i tańca, orkiestry oraz filharmonie. Tak długa lista instytucji powstała dzięki pomocy Związku Zawodowego Aktorów Polskich.

Celem badania było uzyskanie informacji o skali zjawiska mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego w instytucjach artystycznych, a także procedur zapobiegania i reagowania na nie. Działając na podstawie art. 2 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (tekst jednolity: Dz.U. z 2019 r., poz. 1429) Fundacja zwróciła się z prośbą o udzielenie informacji w następującym zakresie:

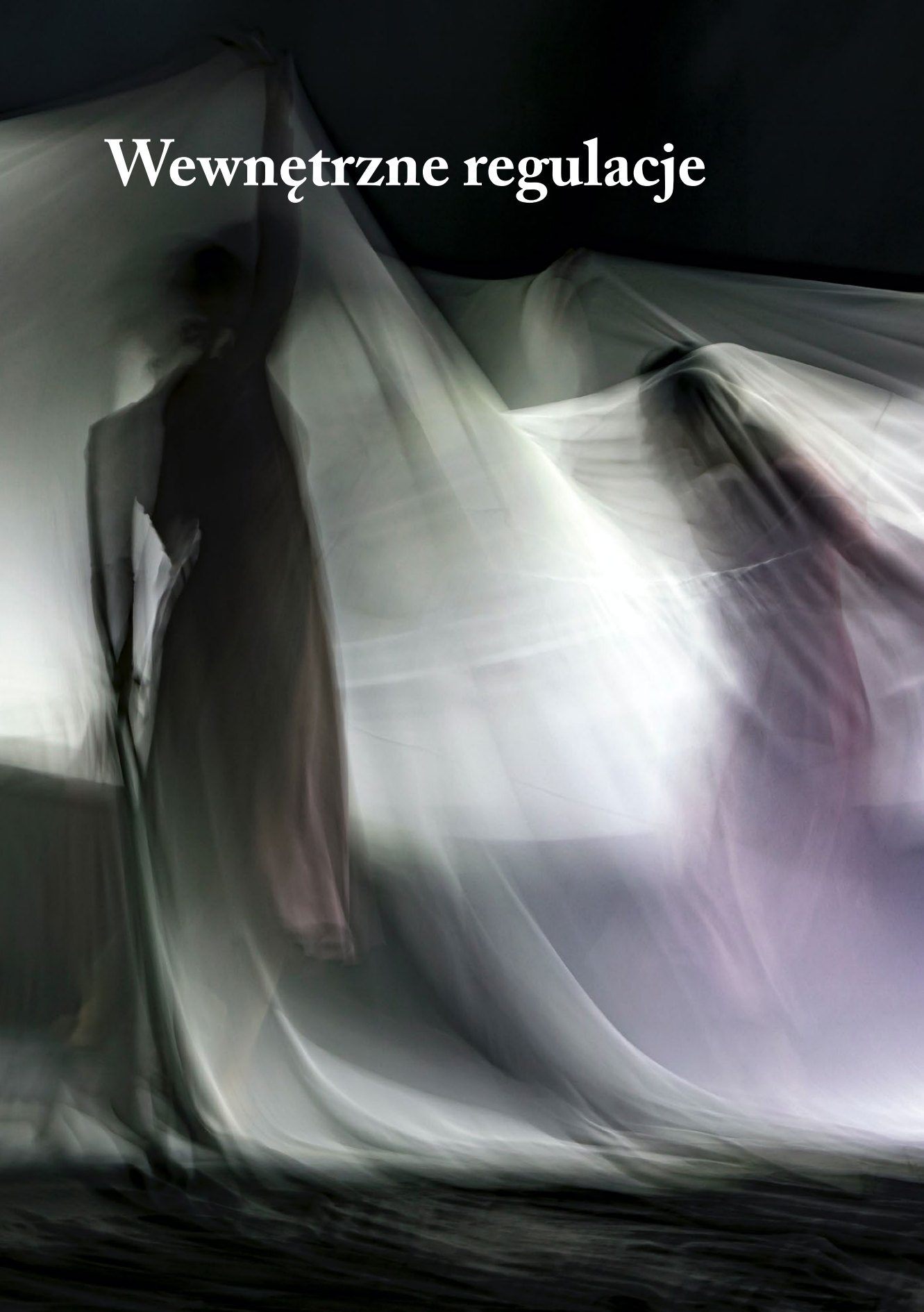
1. Czy w Państwa instytucji są wprowadzone procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne dla pracowników? Jeżeli tak to prosimy o informację, kiedy zostały wprowadzone i o przesłanie ich treści.
2. Jakie inne lub dodatkowe działania, są podejmowane w celu zapobiegania mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w Państwa instytucji?
3. Jak wygląda postępowanie w przypadku złożenia do władz instytucji zawiadomienia o przypadku mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego przez innego pracownika instytucji artystycznej?
4. Czy w latach 2009-2019 zgłaszano przypadki:
 - a. mobbingu;
 - b. molestowania;
 - c. molestowania seksualnego?
5. Czy w latach 2009-2019 wszczęto procedurę antymobbingową lub antydyskryminacyjną w sprawach:
 - a. mobbingu;
 - b. molestowania
 - c. molestowania seksualnego?

6. Czy w Państwa instytucji jest prowadzony rejestr przypadków mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego?
7. Czy istnieje ogólnozakładowy organ, do którego zadań należy przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego? Jeżeli tak, to prosimy o podanie, kto wchodzi w jego skład (z uwzględnieniem zajmowanego w instytucji stanowiska)?
8. Prosimy o przedstawienie danych za lata 2009-2019 ukazujących:
 - a. liczbę osób, które zgłosiły przypadek molestowania;
 - b. liczbę spraw, w których wszczęto procedurę;
 - c. sposobu zakończenia toczących się spraw.

Ponadto 24 stycznia 2020 roku HFPC wystosowała pismo do Państwowej Inspekcji Pracy pytając o odnotowane w latach 2009-2019 przypadki mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego oraz o podjęte w związku z nimi czynności.

Po uzyskaniu wnioskowanych informacji ze 124 instytucji artystycznych poddano je zestawieniu i opracowaniu. Takie działanie pozwoliło Fundacji na przedstawienie raportu ukazującego zjawisko mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego w instytucjach artystycznych, a także wprowadzone dotychczas procedury zapobiegania i zwalczania tego typu zachowań.

Wewnętrzne regulacje



W niniejszym rozdziale opisane zostały wewnętrzne rozwiązania przyjęte przez badane instytucje w celu przeciwdziałania i zwalczania zjawisk mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. W pierwszej kolejności dokonano analizy samych postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych wraz z zestawieniem różnych modeli występujących w ich poszczególnych fazach w praktyce. Następnie opisane zostało funkcjonowanie organów odpowiedzialnych za problematykę będącą przedmiotem niniejszego opracowania w ankietowanych podmiotach oraz gromadzenia i archiwizowania danych statystycznych dotyczących nieprawidłowości występujących na tym gruncie w polskich instytucjach artystycznych.

Wprowadzenie

Każda z badanych instytucji artystycznych została zapytana, czy w swoich aktach wewnętrznych wprowadziła regulacje, z których wynikają procedury antymobbingowe i antydyskryminacyjne dla zatrudnionych w nich pracowników, bez względu na podstawę rzeczoności zatrudnienia. Następnie, aby doprecyzować pozyskane informacje, dyrektorzy ww. podmiotów zostali poproszeni o szczegółowe opisanie postępowania wszczynanego po złożeniu zawiadomienia o przypadku mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego bądź jakichkolwiek form dyskryminacji. Nadto, do dyrektorów skierowano wnioski o wskazanie dodatkowych działań podejmowanych przez daną instytucję w celu zapobiegania mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu. W ten sposób każda z instytucji miała możliwość w kompleksowy sposób przedstawić przyjęty tryb zapobiegania, reagowania oraz zwalczania tego typu nieprawidłowości występujących w instytucjach artystycznych.

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, iż 52 spośród instytucji artystycznych, które nadesłały odpowiedzi na powyższe pytania, nie wprowadziły żadnego rodzaju procedur antymobbingowych bądź antydyskryminacyjnych. Jako najczęściej sygnalizowana przyczyna takiego stanu podawany był pogląd dyrektorów rzeczonych instytucji, zgodnie

z którym, skoro w instytucji nie odnotowano żadnych przypadków mobbingu czy jakichkolwiek form dyskryminacji, nie występuje tam potrzeba implementacji wskazywanych procedur.

Ponadto, aż 85 instytucji nie zadeklarowało podejmowania jakichkolwiek czynności, które, zdaniem Fundacji, można by zakwalifikować, jako dodatkowo wpływające na zapobieganie zjawiskom mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż w opinii HFPC nie można za takie uznać działań informacyjnych dotyczących np. obowiązujących przepisów Kodeksu pracy, które wskazywała część dyrektorów, jako że należą one do ustawowych obowiązków instytucji. Z tożsamych względów, zdaniem Fundacji, nie można tak zakwalifikować również implementacji kodeksów etyki w danych instytucjach.

Szkolenia z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego i dyskryminacji

W 28 instytucjach artystycznych przeprowadzane są szkolenia z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego i dyskryminacji. W 11 z nich mają one charakter cykliczny. Natomiast w siedmiu instytucjach prowadzone są okresowe badania w formie anonimowej ankiety obejmujące m.in. rzeczoną problematykę. Innym dodatkowymi działaniami spotykanymi w ramach prowadzenia niniejszych badań są: cykliczne spotkania kadry kierowniczej z pracownikami dotyczące występowania w zakładzie nieprawidłowości tego typu, udostępnianie pracownikom materiałów szkoleniowych oraz informacyjnych z zakresu przeciwdziałania zjawiskom mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego i dyskryminacji oraz prowadzenie cyklicznych spotkań indywidualnych z pracownikami.

Postępowania antymobbingowe i antydyskryminacyjne

Formy postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych przyjęte w instytucjach ujętych w niniejszym raporcie są wysoce zróżnicowane i tym samym niezwykle trudno podzielić je na grupy reprezentujące daną odmianę procedury. Jest to jednak możliwe

poprzez przedstawienie poszczególnych etapów rzeczonych postępowań i zestawienie ich w „odcinkach” dotyczących:

- I. sposobu składania zawiadomienia,
- II. regulacji dotyczących podmiotu odpowiedzialnego za ocenę zasadności zawiadomienia,
- III. czasu trwania postępowania,
- IV. formy aktu kończącego postępowanie w sprawie zawiadomienia
- V. konsekwencji, jakie mogą czekać osobę wobec, której stwierdzono popełnienie zarzucanych nieprawidłowości oraz działań podejmowanych w celu zapobiegania takim zachowaniom w przyszłości, działań podejmowanych w celu wyeliminowania takich zachowań w przyszłości, a także tych mających na celu zaspokojenie potrzeb ich ofiar;

Na samym początku należy zaznaczyć, iż w przypadku 10 instytucji artystycznych, spośród tych, które zadeklarowały wdrożenie rzeczonych postępowań, nadesłana dokumentacja nie pozwalała na ich szczegółową analizę, dlatego dane dotyczące tych podmiotów nie zostały wykorzystane do przedstawionego poniżej opracowania. Odnotowany został wyłącznie sam fakt prowadzenia przez nie postępowań antymobbingowych lub antydyskryminacyjnych.

Przed podjęciem merytorycznych rozważań na niniejszy temat należy wskazać jeden, poważny mankament omawianych rozwiązań prawnych. Jedynie w siedmiu instytucjach obejmują one wprost swym zakresem zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i te zatrudnione na podstawie wszelkiego rodzaju umów cywilnoprawnych. Jest to sytuacja wysoce niepokojąca, jeśli weźmiemy pod uwagę specyfikę zawodów artystycznych, z którą wiąże się częste wykonywanie świadczeń właśnie na tych innych podstawach.

Zawiadomienie

Punktem początkowym dla opisywanych postępowań jest skarga, zwana również w niektórych aktach wewnętrznych, zawiadomieniem. Oba te terminy mają takie samo znaczenie, z wyjątkiem nielicznych postępowań, w których pierwsze z nich stosuje się w przypadku sygnalizowania zdarzenia przez osobą poszkodowaną, a drugie, gdy zgłasza je świadek.

W Nowym Teatrze im. Witkacego w Słupsku wprost wskazano, iż do zgłoszenia zdarzenia uprawniona jest każda osoba, która go doświadczyła, nie tylko pracownik instytucji, ale również osoby odbywające staż bądź praktykę, a także korzystające z usług świadczonych przez ten podmiot.

Jest to jednak zapis wyjątkowy w grupie zbadanych instytucji, jako że powszechnie procedury inicjować mogą wyłącznie pracownicy (jak już wskazano wcześniej, w nielicznych przypadkach również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych). W 1/3 instytucji uprawnione są do tego zarówno osoby, które doświadczyły danego zachowania, jak i te, które były jego świadkiem; w pozostałych prawem tym dysponuje wyłącznie pierwsza z tych grup.

Najbardziej rozpowszechnioną formą zawiadomienia/skargi jest forma pisemna (wyłącznie), która obowiązuje w przypadku 80% instytucji. W pięciu instytucjach dopuszczalna jest forma dowolna. Natomiast pozostałe rozwiązania przewidują rozwiązanie alternatywne – obok formy pisemnej w czterech instytucjach możliwe jest również zgłoszenie ustne, w trzech dodatkowo można skorzystać z poczty elektronicznej, a w jednej jeszcze z usług poczty tradycyjnej. Ponadto, dziewięć instytucji opracowało formularz zawiadomienia/skargi i udostępniło go pracownikom (m.in. Orkiestra Sinfonia w Warszawie czy Teatr im. S. Jaracza w Olsztynie). Jednym z rzadkich elementów stanowiących wspólny mianownik wszystkich opisywanych procedur jest nieprzyjmowanie przez instytucje artystyczne skarg anonimowych. Niemal całkowita jednolitość panuje również w kwestii wymaganej zawartości takich skarg – tj. imię i nazwisko zgłaszającego oraz jego podpis, wskazanie osoby/osób, które dopuściły się rzeczonych zachowań oraz jak najbardziej szczegółowy opis zdarzenia (w tym m.in. jego czas i miejsce) wraz ze wskazaniem ewentualnych dowodów (np. świadkowie zdarzenia). Omawiane postępowania wyraźnie zmirzają w kierunku ulokowania ciężaru dowodowego po stronie zgłaszającego, niemniej podmioty, które dokonują oceny zasadności skargi nie są związane jej zakresem.

Jedynie ok. 5% spośród instytucji, które wprowadziły postępowania antymobbingowe lub antydyskryminacyjne nie uregulowało w żaden sposób ww. materii.

Rzeczony zawiadomienia/skargi składane są w zależności od przyjętych rozwiązań do różnych organów instytucji artystycznych:

- w dwóch przypadkach przyjmuje je kierownik komórki organizacyjnej instytucji, w której zatrudniony jest zgłaszający zdarzenie pracownik,
- w kolejnych dwóch możliwy jest alternatywny wybór pomiędzy dyrektorem instytucji, specjalnym organem ds. mobbingu/molestowania/dyskryminacji (pod różnymi nazwami – m.in. osoba zaufania, koordynator ds. procedury antydyskryminacyjnej) oraz kierownikiem komórki organizacyjnej instytucji, w której zatrudniony jest zgłaszający zdarzenie pracownik;
- w analizowanych procedurach spotykane są jeszcze dwa odmienne rozwiązania – jedna z instytucji upoważnia dyrektora bądź jego zastępcę do przyjmowania skarg, a w trzech innych funkcję tę może pełnić dyrektor bądź bezpośredni przełożony pracownika zgłaszającego zdarzenie;

Jednakże, dwoma najbardziej popularnymi rozwiązaniami są:

- upoważnienie do przyjmowania skarg specjalnego organu ds. mobbingu/molestowania/dyskryminacji działającego w podmiocie – zastosowane przez 12 instytucji, m.in. przez Teatr Nowy w Łodzi oraz Filharmonię Szczecińską,
- bądź wykonywanie tego zadania przez dyrektora danej instytucji przyjęte przez ponad 66% spośród z nich.

Niestety tylko osiem z przeanalizowanych postępowań przewiduje specjalną procedurę w przypadku, gdy sprawcą jest osoba, do której w normalnym biegu powinno zostać złożone zawiadomienie/skarga. Co więcej, w jednym z tych przypadków specjalna procedura adresuje rzeczony problem w sposób niepełny, gdyż jest ona przewidziana tylko dla sytuacji, w której przedmiotowej nieprawidłowości dopuścił się pracownik pełniący funkcję specjalnego organu ds. mobbingu, ale już nie w przypadku, gdy osobą oskarżaną jest dyrektor teatru. Natomiast jeszcze inną zbadaną procedurę należy uznać za wewnętrznie sprzeczną, jako że zgodnie z nią zawiadomienie o popełnieniu mobbingu przez dyrektora teatru należy złożyć właśnie do tego organu.

Przed przystąpieniem do omawiania kolejnych faz badanych procedur należy odnieść się do kwestii wszczynania ich z inicjatywy własnej instytucji. Warto odnotować rozwiązanie przyjęte przez Nowy Teatr im. Witkacego w Słupsku, który z własnej inicjatywy bada prawdziwość doniesień zawartych w zgłoszeniach, które formalnie nie podlegają przyjętej w instytucji procedurze ze względu na ich anonimowość. W przypadku pozostałych instytucji artystycznych należy zauważyć, iż przyjęcie takiej proaktywnej postawy, jest jak najbardziej możliwe, chociażby w oparciu o powszechnie deklarowane zobowiązanie pracodawcy do zapobiegania, przeciwdziałania oraz zwalczania mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego czy dyskryminacji, niemniej negatywnie należy ocenić tak szeroko przyjęte odformalizowanie tego trybu.

Ostatnią kwestią wartą zaznaczenia jest fakt, iż 10% analizowanych procedur przewiduje w ich ramach postępowanie mediacyjne, warunkowane zgodą stron, jeszcze przed przejściem do fazy właściwej oceny zasadności skargi. W przypadku Teatru im. J. Kochanowskiego w Opolu przyjmuje ona specyficzną formę *quasi* mediacji, polegającej na przedstawieniu stronom przez przedstawiciela organu odpowiedzialnego za badanie zasadności skargi (tzw. moderatora) proponowanego rozwiązania problemu, już po przeprowadzeniu przez organ wstępnego badania sprawy. Dopiero odrzucenie rzeszonej propozycji przez choćby jedną ze stron skutkuje poddaniem przypadku pod właściwą ocenę.

Jeżeli zawiadomienie/skarga spełnia wszelkie wymogi formalne, zostaje ona skierowana do organu odpowiedzialnego za ocenę jej zasadności. Ogromna różnorodność proponowanych w instytucjach rozwiązań występujących w omawianych postępowaniach zwłaszcza na tym ich etapie, jest najlepszym przykładem panującego w tym zakresie chaosu – pomimo regulacji wskazanych w Kodeksie pracy, nadal brakuje jednolitej formuły pozwalającej skutecznie reagować na omawiane przypadki.

Organ odpowiedzialny za ocenę zasadności skargi

Zdecydowanie najczęściej spotykanym organem odpowiedzialnym za ocenę zasadności skargi jest powoływana *ad hoc*, w przypadku wpłynięcia spełniającego wymogi formalne zawiadomienia/skargi, komisja antymobbingowa (zwana również Komisją wyjaśniającą, Zespołem ds. mobbingu, Zespołem ds. spraw pracowniczych) występująca w ponad 90% przeanalizowanych procedur. W ośmiu instytucjach w rzeszonym zakresie działają tzw. komisje stałe (m.in. Teatr Muzyczny w Łodzi), które w opinii Fundacji stanowią lepsze

rozwiązanie przede wszystkim ze względów ekonomii procesowej – prowadzą do uproszczenia postępowania, co wiąże się z jego przyspieszeniem. W tym miejscu należy również wskazać, że cztery procedury (m.in. Teatr Baj w Warszawie) przewidują skierowanie skargi/zawiadomienia w pierwszej kolejności do kierownika komórki organizacyjnej, do której wpłynęło zgłoszenie i wszczęcie przez ten podmiot postępowania wyjaśniającego połączonego z podjęciem próby polubownego rozwiązania sporu, a dopiero w przypadku jego niepowodzenia skierowanie sprawy do komisji. Rzeczonych rozwiązanie niesie ze sobą potencjalne zagrożenie znacznego przedłużenia całości postępowania w przypadku bezowocnych starań kierownika komórki organizacyjnej, jako że przeanalizowane postępowania przewidują nawet parę miesięcy na podejmowanie przez ten organ czynności.

W przypadku zdecydowanej większości instytucji w komisji zasiada trzech członków. W sześciu przypadkach liczba osób zasiadających w komisji może wahać się pomiędzy dwoma a czterema osobami (zazwyczaj w zależności od ilości związków zawodowych aktualnie funkcjonujących w zakładzie). Dwie procedury przewidują stałą liczbę członków w liczbie dwóch osób, w sześciu postępowaniach są to cztery osoby, a w kolejnych siedmiu liczba członków komisji wynosi pięć osób. Powszechnie przyjętym rozwiązaniem jest, iż w skład komisji wchodzi wyłącznie osoby zatrudnione w danej instytucji (z nielicznymi wyjątkami, gdy dodatkowo w skład danego organu wchodzi np. radcy prawni bądź psychologzy).

Wyjątkiem pod tym względem jest Opera Bałtycka, w której postępowanie wyjaśniające prowadzi organ utworzony wyłącznie z zewnętrznych podmiotów – prawnika i psychologa.

Jest to rozwiązanie jak najbardziej pozytywne, gdyż prowadzi do podwyższenia standardu niezależności i bezstronności tego organu, niemniej nie jest ono konieczne, a zachowanie odpowiedniego poziomu rzeczonych standardów jest jak najbardziej możliwe również w przypadku organu złożonego wyłącznie z pracowników instytucji, jeżeli podczas ich selekcji zostaną zachowane pewne zasady, które zostaną wskazane w dalszej części opracowania.

Ponadto, 12 postępowań (implementowane m.in. przez Teatr im. St. I. Witkiewicza w Zakopanem) przewiduje możliwość współpracy komisji z eksperckimi podmiotami w postaci prawników, zawodowych mediatorów, specjalistów z zakresu psychologii bądź psychiatrii, czy też osób z doświadczeniem z zakresu prawa pracy. Jeszcze dalej idące rozwiązania zostały zastosowane przez osiem instytucji (m.in.

przez Teatr im. S. Jaracza w Olsztynie), które przewidziały uprawnienie dyrektora instytucji do fakultatywnego rozszerzenia komisji o ww. podmiot ekspercki, który będzie miał prawo głosu w prowadzonym postępowaniu.

Jeszcze dalej idące zróżnicowanie występuje w kwestii samej kompozycji tego typu komisji. Obok kilku szerszej rozpowszechnionych składów, takich jak:

1. skład komisji wybierany w całości przez dyrektora instytucji (występujący w dziewięciu procedurach);
2. przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników oraz przedstawiciel wybrany wspólnie przez pracodawcę i pracowników (występujący w dziesięciu postępowaniach),
3. przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel związków zawodowych funkcjonujących w instytucji, przedstawiciel pracowników (cztery procedury) czy
4. przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel związku zawodowego, pracownik wskazany przez osobę składającą skargę (występujący w pięciu postępowaniach),

procedury wprowadzone przez instytucje artystyczne przewidują wachlarz kompozycji organu odpowiedzialnego za ocenę zasadności skargi, najczęściej unikalnych dla danej instytucji bądź występujących w bardzo niewielkiej liczbie przypadków, które zostają zaprezentowane poniżej:

- przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel skarżącego, przedstawiciel oskarżonego;
- dwóch przedstawicieli pracodawcy oraz po jednym przedstawicielu każdego ze związków zawodowych funkcjonujących w instytucji;
- przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel skarżącego, wspólny przedstawiciel skarżącego i pracowników;
- przedstawiciel pracodawcy, po jednym przedstawicielu każdego ze związków zawodowych funkcjonujących w instytucji;
- przedstawiciel pracodawcy, społeczny inspektor pracy, przedstawiciel skarżącego;
- specjalista ds. kadr, bezpośredni przełożony skarżącego, przedstawiciel skarżącego;
- przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel związków zawodowych funkcjonujących w instytucji, przedstawiciel wybrany wspólnie przez pracodawcę i przedstawicieli związków zawodowych;

- › po jednym przedstawicielu każdej ze stron postępowania, dwóch przedstawicieli pracodawcy;
- › dwóch lub trzech przedstawicieli pracowników, przedstawiciel pracodawcy;
- › przedstawiciel skarżącego, dwóch przedstawicieli pracodawcy;
- › przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników artystycznych, przedstawiciel pozostałych pracowników;
- › przedstawiciel pracowników artystycznych, przedstawiciel pracowników administracyjnych, specjalista ds. działu kadr, radca prawny;
- › społeczny inspektor pracy, psycholog, przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel związków zawodowych funkcjonujących w instytucji;
- › po jednym przedstawicielu każdego zespołu artystycznego, przedstawiciel pracowników administracyjnych, radca prawny, przedstawiciel działu kadr;
- › przedstawiciel specjalnego organu ds. mobbingu, molestowania i dyskryminacji, przedstawiciel związków zawodowych funkcjonujących w instytucji, przedstawiciel skarżącego, przedstawiciel pracowników artystycznych, przedstawiciel pracodawcy;
- › przedstawiciel pracodawcy, przedstawiciel pracowników, specjalista ds. kadr, radca prawny;
- › po jednym przedstawicielu każdego związku zawodowego działającego w instytucji, społeczny inspektor pracy, kierownik działu kadr;
- › trzy Osoby Zaufania;
- › Osoba Zaufania, prawnik oraz przedstawiciel skarżącego;

Warte odnotowania jest również to, iż w przypadku trzech procedur członkowie komisji zostają wskazani imiennie. Natomiast w niektórych postępowaniach skład komisji zmienia się w zależności od tego, czy zgłoszenie dotyczy przypadku mobbingu, czy molestowania seksualnego (m.in. Teatr Baj w Warszawie i Teatr Witkiewicza w Warszawie) – w tym drugim przypadku w skład komisji wchodzi wyłącznie przedstawiciele pracodawcy (niekiedy w skład komisji wchodzi również radca prawny).

W przypadku ok. 8% badanych postępowaniach rzeczona materia nie została w jakikolwiek sposób uregulowana.

Należy podkreślić, iż ogromne zróżnicowanie przytoczonych powyżej przykładów występuje w ramach postępowań o zbliżonym zakresie i celu. Taki stan prawny jest kompletnie nieuzasadniony i świadczy o legislacyjnym chaosie, jako że nie można uznać, że tak daleko idące różnice, występujące niemalże pomiędzy każdą z instytucji, wynikają z ich indywidualnej specyfiki.

Jednolicie rozwiązana natomiast została kwestia osób, które nie mogą zasiadać w wyżej wskazanych ciałach. Są to przede wszystkim osoby zgłaszające skargę oraz obwinione. Choć należy zaznaczyć, iż w procedurach często używany jest niedoprecyzowany zwrot „osoba, której skarga dotyczy”. Dodatkową kategorią osób wyłączonych z możliwości zasiadania w tego rodzaju komisjach jest grupa, którą można zbiorczo nazwać osobami, w przypadku których zachodzą wątpliwości co do bezstronności. Wymóg ten jest różnie zarysowywany w poszczególnych postępowaniach – niektóre poprzestają tylko na stwierdzeniu takiego ogólnikowego wymogu. Zdecydowana większość szczegółowo wskazuje jednak, że chodzi m.in. o osoby, które łączy z osobami, których dotyczy skarga, stosunek opieki lub kurateli, bezpośrednie pokrewieństwo czy bezpośrednia zależność służbowa, choć wystarczy spojrzeć na przedstawione powyżej wyliczenie, aby stwierdzić, iż w niektórych organach oceniających zasadność skargi zasiada właśnie bezpośredni przełożony pracownika zgłaszającego skargę (m.in. Polska Filharmonia Bałtycka). Podstawą do wyłączenia może również być sam fakt zatrudnienia w tej samej komórce organizacyjnej, w której zatrudniona jest osoba skarżąca bądź oskarżona. Jednak i w tym aspekcie występują pewne wyjątkowe regulacje – np. Teatr Żydowski im. Estery, Rachel i Idy Kamińskich w Warszawie wprowadził wyłączenie z zasiadania w komisji wszystkich osób, wobec których prowadzone wcześniej było postępowanie wyjaśniające ws. nieetycznych zachowań. W przypadku ok. 10% instytucji kwestie dotyczące niezależności i bezstronności osób zasiadających w organach oceniających zasadności skarg/zawiadomień nie zostały w żaden sposób uregulowane.

Czas trwania postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych

Kolejnym aspektem działalności opisywanych organów jest długość trwania przeprowadzanych przez nie postępowań. Niestety tutaj również występuje duża różnorodność regulacji. W przypadku komisji *ad hoc* należy w pierwszej kolejności stwierdzić, w jakim terminie od dnia złożenia spełniającej wymogi formalne skargi/zawiadomienia muszą one zostać powołane. Najbardziej rozpowszechniony jest termin 7-dniowy, który można

odnaleźć w 20 procedurach, następnie termin 3-dniowy – w 12 postępowaniach, 5-dniowy – w 7, 14-dniowy w trzech przypadkach, a tylko jedna procedura przewiduje w tym zakresie termin 10-dniowy. W przypadku regulacji wprowadzonych w pozostałych instytucjach kwestie te nie zostały niestety uregulowane, jednakże nie powinno być to odczytywane jako dowolność wyboru czasu realizacji tego obowiązku przez odpowiedni podmiot, a raczej zobowiązanie do niezwłocznego podjęcia takich działań.

Powołany organ ma następnie obowiązek podjąć działania zmierzające do oceny zasadności skargi/zawiadomienia. Ponownie największą grupę stanowią podmioty, w których termin do podjęcia takich czynności nie został uregulowany bądź użyte zostało stwierdzenie „niezwłocznie”. W 12 postępowaniach termin ten wynosi 14 dni, w 12 procedurach siedem dni, w dwóch przypadkach trzy dni, a dwie instytucje przewidują termin 5-dniowy.

Natomiast w przypadku dopuszczalnej długości trwania postępowania prowadzonego przez odpowiedni organ aż ok. 38% instytucji nie reguluje w żaden sposób tej materii, pozwalając rzeczonym organom na obradowanie „do skutku”. Może to prowadzić do przewlekłości postępowania, które ze względu na swoją specyfikę powinno zostać przeprowadzone w sposób możliwie jak najbardziej sprawny. Nawet w odniesieniu do postępowań, w których wyznaczone zostały odpowiednie terminy, negatywnie należy ocenić bardzo duże różnice, które pomiędzy nimi występują. Tylko jedna z procedur przewiduje na załatwienie sprawy trzy dni od powołania organu; tak samo jest w przypadku terminu 10-dniowego, 21-dniowego oraz 40-dniowego. W pięciu postępowaniach występuje termin miesięczny od powołania organu, a w kolejnych czterech termin 30-dniowy od dnia prawidłowego złożenia skargi. W sześciu procedurach czas na obrady odpowiedniego organu wynosi 14 dni od jego powołania, a w dwóch są to cztery tygodnie od dnia prawidłowo złożonego zawiadomienia/skargi. Natomiast w przypadku trzech postępowań okres ten wynosi aż trzy miesiące od momentu dokonania takiej czynności, a w dwóch kolejnych są to trzy miesiące od dnia powołania zobowiązanego organu. Jak można więc łatwo dostrzec, pomimo zajmowania się tym samym rodzajem spraw oraz wykonywania tożsamyh zadań, niektóre odpowiedzialne organy instytucji artystycznych w tym zakresie mają obowiązek przeprowadzenia postępowania w terminie trzech dni, a inne w terminie trzech miesięcy. Należy również brać pod uwagę, iż jak już wcześniej wskazano, w części instytucji przed przekazaniem sprawy do organu kolegialnego oceniającego zasadność skargi, przez parę miesięcy postępowanie wyjaśniające może prowadzić kierownik danej komórki organizacyjnej, a także, że ok. 30% instytucji zakreślających odpowiednie terminy przewiduje możliwość ich przedłużenia, jeżeli ze względu na okoliczności sprawy zachodzi

taka potrzeba. W efekcie, w zależności od instytucji artystycznej, tożsame postępowania mogą trwać od niecałych dwóch tygodni do kilku miesięcy, co wydaje się być zupełnie bezzasadnym zróżnicowaniem.

Znaczącą odmianą w porównaniu do przedstawionej powyżej chaotycznej mozaiki przepisów są zasady, którymi kierują się rzeczne organy podczas prowadzenia postępowań oraz elementy, na których opierają one swoje decyzje. Obok podnoszonych już wcześniej wymogów bezstronności postępowania, wszystkie instytucje artystyczne przewidują poufność postępowania ws. mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego czy zachowań dyskryminacyjnych. Tak samo w analizowanych postępowaniach zarówno osoba skarżąca jak i oskarżony mają możliwość zajęcia stanowisk przed organem. Część procedur, w celu ochrony osób, które doświadczyły opisywanych zachowań, umożliwia im alternatywnie zajęcie takiego stanowiska pisemnie bądź gwarantuje, iż przytoczone czynności nie będą prowadzone w obecności osoby oskarżonej. W analizowanych postępowaniach komisje przed wydaniem decyzji przeprowadzają postępowanie dowodowe, na które składa się m.in. przesłuchanie świadków.

Akt kończący postępowanie

Na samym końcu należy odnieść się do fazy kończącej analizowane postępowanie. Zdecydowana większość komisji podejmuje decyzje dotyczącą zasadności skargi/zawiadomienia zwykłą większością głosów, a w pięciu procedurach, w przypadku braku możliwości podjęcia decyzji tym sposobem, rozstrzygający głos należy do przewodniczącego komisji. W ośmiu procedurach członkom komisji przysługuje prawo do załączenia do decyzji swojego zdania odrębnego. Wyjątkowe rozwiązanie zostało zastosowane przez Filharmonię Opolską, gdzie komisja musi podjąć decyzję jednogłośnie. Po zakończeniu postępowania najczęściej sporządzany jest protokół z całości postępowania podpisywany przez wszystkich członków komisji (19 postępowań), przez wszystkich członków komisji i strony postępowania (16 postępowań) bądź przez wszystkich uczestników postępowania (trzy procedury). Protokół ten jest przekazywany pracodawcy i zawiera przede wszystkim ocenę zasadności skargi wraz z ewentualnymi uwagami oraz rekomendacjami dotyczącymi działań, które powinien on podjąć. Teatr „Lalka” w Warszawie uprawnia dodatkowo strony do wniesienia do protokołu ich zastrzeżeń dotyczących oceny dokonanej przez komisję. Należy podkreślić, że pracodawca nie jest związany decyzją komisji. Niestety,

ponad ¼ instytucji nie uregulowała szczegółowo kwestii dotyczących sposobu dokonywania oceny zasadności skargi bądź formy, w jakiej ocena jest wydawana.

Następstwa wydania aktu kończącego postępowanie

W przypadku stwierdzenia zasadności skargi/zawiadomienia pracodawca jest zobowiązany do wyeliminowania stwierdzonych nieprawidłowości oraz podjęcia działań mających na celu zapobiegnięcie występowaniu ich w instytucji w przyszłości. Konsekwencje wyciągane w stosunku do osób, które dopuściły się rzeczonych zachowań, opierają się na rozwiązaniach Kodeksu pracy. W „ciężkich przypadkach” instytucje dopuszczają możliwość rozwiązania umowy cywilnoprawnej bądź rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia. Niektóre instytucje jako formę kary przewidują również odmowę przyznania premii uznaniowej, jednak zdaniem Fundacji nieprzyznania nagrody zależnej od woli pracodawcy, nie można uznać za sposób karania pracownika. W analizowanych postępowaniach ubogo sformalizowano kroki, które zostają podejmowane przez pracodawcę wobec osób, w przypadku których stwierdzono, że padły ofiarą zachowań będących przedmiotem niniejszego raportu. Niemalże połowa instytucji nie uregulowała tej kwestii w jakikolwiek sposób, a pozostałe ograniczają się do podjęcia działań mających na celu ograniczenie kontaktów ze sprawcą, które polegają przede wszystkim na przeniesieniu osoby pokrzywdzonej za jej zgodą bądź na jej wniosek na inne stanowisko pracy bądź do innej komórki organizacyjnej instytucji. Analizowane postępowania zawierają zapisy, zgodnie z którymi nikt nie może ponieść negatywnych konsekwencji w związku z dokonaniem zgłoszenia, nawet jeżeli dana nieprawidłowość nie zostanie stwierdzona w toku postępowania wyjaśniającego. Niemniej, rzeczone procedury jasno wskazują na zakaz działań mających charakter zamierzonych pomówień i w przypadku stwierdzenia takiego zdarzenia umożliwiają wyciągnięcie konsekwencji przewidzianych w Kodeksie pracy wobec takiej osoby – pięć postępowań (m.in. Teatr Muzyczny w Gdyni, Teatr Wielki w Warszawie) zawiera jasne zapisy, zgodnie z którymi takie konsekwencje będą równe wyciąganym wobec pracowników, którym udowodniono dopuszczenie się omawianych nieprawidłowości.

Opera Bałtycka jest jedyną instytucją, która w sposób wyraźny zastrzegła termin, w którym pracodawca musi rozstrzygnąć sprawę po otrzymaniu oceny dokonanej przez właściwą komisję – wynosi on 14 dni.

Wydanie decyzji ws. zasadności skargi nie zamyka oczywiście możliwości dochodzenia praw na drodze sądowej, co zostało wskazane bezpośrednio w większości analizowanych procedur.

Ogólnozakładowy organ ds. mobbingu i molestowania

Abstrahując od kwestii związanych z prowadzeniem postępowania antymobbingowego lub antydyskryminacyjnego, w przesyłanych wnioskach Fundacja pytała również o to, czy istnieje ogólnozakładowy organ, do którego zadań należy przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Jak wynika z odpowiedzi, jedynie ok. 8% z badanych instytucji wprowadziło organ, którego działalność poświęcona jest analizowanej przez HFPC problematyce. Pośród tego typu organów należy wskazać:

- ▶ Radę Artystyczno-Programową, do której zadań należy m.in. przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki mobbingu, molestowania, molestowania seksualnego. W skład rady wchodzi demokratycznie wybrani reprezentanci pracowników i pracowników, twórców i twórczyń współpracujących z Teatrem, organizacji i ruchów społecznych, publiczności oraz Dyrektor Teatru i jego zastępca (Teatr Powszechny im. Zygmunta Hübnera w Warszawie);
- ▶ Koleżeńską Radę Artystów, której zadaniem jest działanie w celu polubownego rozwiązywania sporów na różnym tle; mogą one także dotyczyć mobbingu i molestowania. Komisja może również formułować wnioski wynikające z analizy poszczególnych przypadków i przedstawić je dyrektorowi (Teatr Wielki w Łodzi);
- ▶ Pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingowi. Do zadań pełnomocnika należy w szczególności: przyjmowanie zawiadomień, prowadzenie dokumentacji spraw dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu i mobbingu, w tym rejestru zawiadomień oraz przeprowadzanie co roku analizy występowania w teatrze dyskryminacji w zatrudnieniu oraz mobbingu, a także przestrzegania procedury wraz z ewentualną rekomendacją podjęcia dodatkowych działań (Teatr Narodowy w Warszawie);
- ▶ Pełnomocnika Dyrektora ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji, stanowisko którego sprawuje obecnie osoba będąca emerytowanym pracownikiem instytucji, w konsekwencji czego nie będąca podległą służbową w stosunku do pracodawcy (Państwowy Teatr Lalki „Tęcza”);

- Pełnomocnik ds. przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w zatrudnieniu. Jego zadaniem jest przyjmowanie skarg od pracowników na wypadek zgłoszenia mobbingu, molestowania lub molestowania seksualnego oraz przestrzeganie procedury obowiązującej w Teatrze. Ponadto przygotowuje on raport ze zgłoszeń wraz z ewentualną rekomendacją podjęcia dodatkowych działań w zakresie zapobiegania mobbingowi, dyskryminacji w zatrudnieniu lub molestowaniu seksualnemu (Teatr Ateneum im. Stefana Jaracza w Warszawie);
- Rzecznika dyscyplinarnego ds. przeciwdziałań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych (Filharmonia Kameralna im. H. Lutosławskiego w Łomży);
- Koordynatora ds. procedury antydyskryminacyjnej, który przyjmuje wszelkie skargi. Ponadto, może wszcząć postępowanie z własnej inicjatywy. Dodatkowo powołuje komisję antymobbingową/antydyskryminacyjną (Teatr Powszechny w Łodzi);
- Osobę zaufania, która w przypadku otrzymania zgłoszenia wnioskuje do pracodawcy o powoływanie zespołu ds. relacji pracowniczych (Teatr Żydowski im. Estery Racheli i Idy Kamińskich);
- Osobę zaufaną ds. Przeciwdziałania Dyskryminacji i Molestowaniu Seksualnemu (Teatr im. Stefana Jaracza w Olsztynie)
- Osoby zaufania, które wybierane są na 4-letnią kadencję. Zgodnie z procedurą antymobbingową w Teatrze działają trzy osoby zaufania. Każda z nich w pełnieniu swojej funkcji jest bezstronna i pełni swą rolę społecznie, a wszelkie pozyskane informacje traktuje jako poufne. Do zadań osoby zaufania należy przyjmowanie zgłoszeń dotyczących mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego, organizowanie i prowadzenie rozmów wyjaśniających oraz informowanie o konkretnym zdarzeniu Dyrektora Teatru i powołanie Komisji, która konkretną sprawę będzie rozpoznawać. Dodatkowo osoby zaufania przechowują dokumentację z postępowania (Teatr Rozmaitości w Warszawie).

Rejestry konkretnych przypadków

W przesłanych wnioskach Fundacja pytała również o rejestry przypadków mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Jedynie 26 spośród instytucji artystycznych, które udzieliły odpowiedzi, wskazało, że takie rozwiązanie funkcjonuje w ich placówce,

co stanowi niecałe 21%. Ciekawym rozwiązaniem, na które warto zwrócić uwagę w tym kontekście, jest wprowadzenie w Teatrze Studio im. Witkiewicza w Warszawie corocznych raportów dotyczących mobbingu, molestowania seksualnego i dyskryminacji.

Pozostałe jednostki, które odpowiedziały na wniosek HFPC, albo nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie, albo udzieliły odpowiedzi negatywnej. Pośród najczęstszych uzasadnień takiego stanu rzeczy wskazać należy brak rejestru ze względu na brak przypadków (13 instytucji) oraz deklarację utworzenia rejestru w sytuacji pojawienia się zgłoszeń (cztery instytucje).

**Przypadki mobbingu,
molestowania
i molestowania seksualnego**



Spośród wszystkich instytucji artystycznych, które odpowiedziały na przesłany wniosek, 40 (ok. 32%) wskazało, że na ich terenie doszło do naruszeń polegających na mobbingu, molestowaniu lub molestowaniu seksualnym. Każda z nich w mniej lub bardziej obszerny sposób opisała przypadki, które miały miejsce. Dane te prezentują się w następujący sposób:

- ▶ **Filharmonia im. H Wieniawskiego w Lublinie**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.
- ▶ **Warszawska Opera Kameralna**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.
- ▶ **Olsztyński Teatr Lalek**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.
- ▶ **Płocka Orkiestra Symfoniczna**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową zakończoną uznaniem skargi za bezzasadną.
- ▶ **Teatr Lalki i Aktora w Łomży**
Zgłaszano przypadki mobbingu.
- ▶ **Narodowy Stary Teatr im. H. Modrzejewskiej**
Zgłoszono przypadki mobbingu, w związku z którym powoływano komisję *ad hoc*
- ▶ **Teatr Polski w Poznaniu**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym nie wszczęto procedury antymobbingowej.

➤ **Teatr im. Wilama Horzycy w Toruniu**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, ale rzekomy sprawca nie był pracownikiem tego teatru (sprawa dotyczyła reżysera, który był zatrudniony na umowie cywilno-prawnej). W związku ze zgłoszeniem Dyrektor Teatru przeprowadził postępowanie wyjaśniające.

➤ **Teatr Juliusza Osterwy w Lublinie**

Zgłaszano przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto procedurę antymobbingową. Ponadto, wszczęto jedną procedurę dotyczącą dyskryminacji. Na poziomie instytucji artystycznych postępowanie nie zostało rozstrzygnięte. Stronom przedstawiono propozycję rozstrzygnięcia sprawy w sądzie, ale osoba pokrzywdzona nie zdecydowała się na ten krok.

➤ **Teatr Lalek Arlekin im. Henryka Ryla w Łodzi**

W 2010 r. ówczesny wiceprezydent Łodzi złożył do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez ówczesnego Dyrektora przestępstwa mobbingu, którego ofiarami mieli być aktorzy. Jednakże ze względu na to, że w tamtym okresie aktorzy pozostawali zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło – nie było między nimi a Teatrem stosunku pracy, postępowanie umorzono. W 2018 r. odbyła się w instytucji kontrola PIP dotycząca m.in. mobbingu – 37 pracowników wypełniło anonimową ankietę, w której przedstawiono takie dane:

1. siedem osób było w przeszłości ofiarami przemocy, 29 nie było i jedna nie udzieliła odpowiedzi;
2. sześć jest ofiarami przemocy w obecnym zakładzie pracy, 28 nie jest, a trzy nie udzieliły odpowiedzi;
3. siedem osób uważa, że w chwili obecnej występuje w zakładzie zjawisko mobbingu, 27 że nie, trzy nie udzieliły odpowiedzi – w tym jedna nie знаła odpowiedzi na pytanie.

Ankieta nie precyzowała jednak okresu, w którym badane zjawiska miałyby występować. Należy zauważyć, że w 2019 r. nie było zgłoszeń przypadków mobbingu bądź molestowania, a także nie wszczęto żadnej procedury.

➤ **Opera i Filharmonia Podlaska – Europejskie Centrum Sztuki w Białymstoku im. S. Moniuszki**

Zgłoszono cztery przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto cztery procedury antymobbingowe. Sprawa zakończyła się na etapie wewnętrznym Instytucji.

› **Opera na Zamku w Szczecinie**

W 2019 r. wpłynęło pismo od jednego pracownika, który twierdził, że czuje się poddawany presji psychicznej przez kierownika działu. W związku z tym odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli dyrektor, jego zastępca, kierownik działu oraz prawnik. Następnie odbyły się dwa spotkania – pierwsze dyrektora, w obecności kierownika Działu Kadr z pracownikiem i drugie dyrektora w obecności kierownika Działu Kadr z kierownikiem działu. Po odbyciu spotkań nie potwierdziły się oskarżenia skierowane pod adresem kierownika. W związku z tym nie wszczynano postępowania.

› **Opera Śląska w Bytomiu**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową. Skarga okazała się bezzasadna.

› **Narodowe Forum Muzyki im. Witolda Lutosławskiego**

Zgłaszano przypadki mobbingu, w związku z którymi były wszczynane procedury antymobbingowe.

› **Opera Bałtycka w Gdańsku**

Zgłoszono cztery przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto cztery procedury antymobbingowe.

› **Teatr Wielki im Stanisława Moniuszki w Poznaniu**

Zgłoszono dwa przypadki mobbingu i jeden przypadek molestowania seksualnego, przy czym wśród osób zgłaszających było jedenaście osób. W związku z tymi wydarzeniami wszczęto dwie procedury antymobbingowe i jedną procedurę w sprawie molestowania seksualnego. Sprawy te zakończył się rozwiązaniem umowy o pracę i/lub udzieleniem upomnienia.

› **Filharmonia Pomorska im. Ignacego Jana Paderewskiego w Bydgoszczy**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową. Sprawa zakończyła się ugodą.

› **Zespół Pieśni i Tańca „Śląsk” im. Stanisława Hadyny**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu (w 2016 r.), w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową. Skarga okazała się bezzasadna.

- **Polska Filharmonia Bałtycka im. Chopina**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.
- **Państwowy Zespół Ludowy Pieśni i Tańca „Mazowsze” im. Tadeusza Sygietyńskiego**
W 2013 r. grupa pracowników skierowała do ówczesnego Dyrektora pismo ws. zachowania przełożonego, które wg. nich nosiło znamiona mobbingu. W późniejszym okresie pracownicy nie odpowiedzieli na zapytanie dyrektora z prośbą o wskazanie, na czym dokładnie miało polegać niewłaściwe zachowanie przełożonego. Poza tą sytuacją czterech byłych pracowników wystąpiło z roszczeniami w stosunku do Zespołu po rozwiązaniu ich umów o pracę, źródła roszczeń dopatrując m.in. w mobbingu. W okresie zatrudnienia nie zgłaszali oni żadnych takich zastrzeżeń. Nie wszczęto żadnych procedur.
- **Teatr Miniatura w Gdańsku**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto jedną procedurę antymobbingową, która została przerwana, z powodu rozwiązania stosunku pracy z jedną ze stron z przyczyn niemających bezpośredniego związku z podejrzeniem mobbingu.
- **Teatr Studio im. Witkiewicza w Warszawie**
Zgłoszono przypadek mobbingu oraz przypadek molestowania. W obu wszczęto postępowanie.
- **Teatr Łażnia Nowa**
Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową
- **Teatr Wielki – Opera Narodowa w Warszawie**
Zgłoszono trzy przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto procedury antymobbingowe. We wszystkich sprawach stała Komisja stwierdziła brak dyskryminacji lub mobbingu.
- **Teatr Wielki Łódź**
Zgłoszono przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto procedury antymobbingowe.

› **Teatr Śląski im. Wyspiańskiego w Katowicach**

Zgłoszono przypadki mobbingu: cztery skargi na sytuację w jednej z komórek – przeprowadzono szkolenie wszystkich pracowników, dyrekcja przeprowadziła rozmowy z grupą pracowników, których dotyczyła skarga, w wyniku której zażegnano konflikt (2015); ustne zgłoszenie po szkoleniu – dyrekcja przeprowadziła rozmowy z grupą pracowników, których dotyczyła skarga, w wyniku której zażegnano konflikt (2015); skarga na nierówne traktowanie pracowników, dyrekcja przeprowadziła rozmowę z pracownikiem, sporządzono notatkę i sprawę załatwiono polubownie (2019). Miało również miejsce zgłoszenie przypadku mobbingu: skarga na wulgarne zachowanie wobec drugiego pracownika; przeprowadzono rozmowy, sprawę załatwiono polubownie (2019). W tych przypadkach wszczęto procedury.

› **Teatr Nowy im. Tadeusza Łomnickiego w Poznaniu**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową. Postępowanie zakończyło się udzieleniem nagany.

› **Teatr Muzyczny Capitol we Wrocławiu**

Miały miejsce dwa zgłoszenia przypadku mobbingu. Pierwsze w 2010 r., jednakże po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę – pracownica wycofała swoje oskarżenia. Drugie w 2011 r. w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi – SR dla Wrocławia-Śródmieście prawomocnie oddalił żądanie pracownika wobec ustalenia, iż nie doszło do mobbingu. W żadnym z powyższych przypadków nie wszczęto procedury.

› **Teatr Miejski w Gliwicach**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.

› **Północne Centrum Sztuki Teatr „Komedia” w Warszawie**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.

› **Polski Teatr Tańca**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu, w związku z którym wszczęto procedurę antymobbingową.

➤ **Nowy Teatr im. Witkacego w Słupsku**

Miały miejsce zgłoszenia kilku zachowań, które nosiły znamiona mobbingu. Po wprowadzeniu procedury wpłynęło jedno zgłoszenie dotyczące mobbingu. Ponadto, cztery osoby zgłosiły przypadek molestowania. Wszczęto tylko jedno postępowanie, bo pozostałe trzy miały miejsce przed wprowadzeniem procedury antymobbingowej.

➤ **Międzynarodowe Centrum Kultury Nowy Teatr w Warszawie**

Zgłoszono dwa przypadki mobbingu, w związku z którymi wszczęto procedurę antymobbingową i procedurę antidyskryminacyjną.

➤ **Teatr Lalki i Aktora w Wałbrzychu**

W 2011 r. miało miejsce jedno zgłoszenie mobbingu, jednakże po dokładnej analizie przypadku trudno było ją zakwalifikować jako zachowanie niedopuszczalne ze strony pracodawcy, a bardziej za następstwo niedostatku kwalifikacji i doświadczenia jako operatora dźwięku w odniesieniu do podległych mu pracowników, a także umiejętności kierowania zespołem w sytuacjach problemowych. Po wyjaśnieniu okoliczności sprawy pracownik nie podjął żadnych kroków prawnych wobec pracodawcy.

➤ **Teatr im. Stefana Jaracza w Olsztynie**

W styczniu 2020 r. wszczęto procedurę w związku ze skargą dotyczącą molestowania seksualnego w Policealnym Studium Aktorskim działającym przy Teatrze.

➤ **Teatr im. Wandy Siemaszkowej w Rzeszowie**

Zgłoszono jeden przypadek mobbingu. Nie wszczęto procedury, ze względu na to, iż nie jest opracowana. Odbyla się natomiast rozmowa z pracownikiem poszkodowanym oraz świadkami zdarzenia, czego efektem było podjęcie decyzji o zwolnieniu pracownika w trybie dyscyplinarnym.

➤ **Teatr Rozmaitości w Warszawie**

Zarejestrowano dwa zgłoszenia. Pierwsze z nich, po dogłębnym rozpatrzeniu oraz przeprowadzeniu dodatkowych rozmów wyjaśniających zostało uznane za wynik konfliktu personalnego bez znamion mobbingu. Druga sprawa została skierowana przez Komisję Antymobbingową do mediacji zewnętrznych.

➤ **Teatr Ateneum im. S. Jaracza w Warszawie**

Do wiadomości Dyrekcji zgłoszono przypadki mobbingu, natomiast nie zgłoszono przypadków molestowania lub molestowania seksualnego.

➤ **Teatr Muzyczny w Lublinie**

Zostało zgłoszonych pięć skarg dotyczących mobbingu i za każdym razem wszczynano procedurę antymobbingową. Nie zgłoszono żadnych przypadków molestowania i molestowania seksualnego.

➤ **Teatr Lalki i Aktora w Łomży**

Miał miejsce przypadek mobbingu. Z obiema stronami przeprowadzono rozmowy i wyjaśniono sytuację.

Mając na uwadze powyższe należy również przyrzeć się danym przedstawionym przez Głównego Inspektora Pracy w odpowiedzi na wniosek o dostęp do informacji publicznej dotyczący przypadków mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego w instytucjach artystycznych w latach 2009-2019.

Jak wynika z przesłanej odpowiedzi, w okresie od 2009 do 2019 roku miało miejsce 135 skarg dotyczących badanych przypadków, z czego cztery z nich dotyczyły molestowania, jedna molestowania seksualnego, a pozostałe mobbingu. W związku z rzezonymi zgłoszeniami przeprowadzono 125 kontroli, z czego tylko 21 skarg na przypadki mobbingu zostało uznane za zasadne, 41 za bezzasadne, a w przypadku 54 nie dało się ustalić, czy miało miejsce zgłaszane zdarzenie. Co do jednej ze skarg brak było informacji co do rozstrzygnięcia w sprawie. Aż trzy spośród czterech zgłoszonych skarg dotyczących molestowania uznane zostały za bezzasadne, a w jednej z nich stwierdzono, że nie można ustalić, czy doszło do zgłaszanego przypadku, a jedyna skarga dotycząca molestowania seksualnego uznana została za bezzasadną.

Skargi zostały złożone w obszarze piętnastu Okręgowych Inspektoratów Pracy, w tym w:

- Okręgowym Inspektoracie Pracy w Białymstoku (7 skarg);
- Okręgowym Inspektoracie Pracy w Bydgoszczy (13 skarg);
- Okręgowym Inspektoracie Pracy w Gdańsku (8 skarg);
- Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach (9 skarg);
- Okręgowym Inspektoracie Pracy w Kielcach (2 skargi);

- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie (4 skargi);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Lublinie (10 skarg);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Łodzi (3 skargi);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Olsztynie (5 skarg);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu (8 skarg);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Poznaniu (1 skarga);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Rzeszowie (2 skargi);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie (11 skarg);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy we Wrocławiu (3 skargi);
- › Okręgowym Inspektoracie Pracy w Zielonej Górze (1 skarga).

W powyższym kontekście należy również zwrócić uwagę na najczęstsze rozstrzygnięcia w badanych sprawach. Analiza danych dotyczących sposobu zakończenia toczących się w konkretnych instytucjach artystycznych spraw dotyczących mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego pozwala wyodrębnić wskazywane sposoby zakończenia postępowań, a są to:

- › szkolenie dla pracowników (1)
- › upomnienie (1)
- › nagana z wpisem do akt (2)
- › rozwiązanie umowy (1)
- › polubowne rozwiązanie sporu (4)
- › brak potwierdzenia zarzutów (6)
- › skierowanie sprawy na drogę sądową. Spór przed sądem zakończono oddaleniem żądań pracownika wobec ustalenia, że nie doszło do mobbingu (1)
- › rozwiązanie umowy o pracę (2)
- › propozycja pozostawienia do rozstrzygnięcia przez sąd (niewykorzystana) (1)
- › przerwanie procedury w wyniku rozwiązania umowy o pracę z osobą oskarżoną o mobbing (2)

Mając na uwadze powyższe warto także wskazać, iż w 2010 r. ówczesny wiceprezydent Łodzi złożył do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa dotyczącego mobbingu przez ówczesnego Dyrektora Teatru Lalek Arlekin im. Henryka Ryla w Łodzi względem aktorów. Jednakże ze względu na to, że w tamtym okresie aktorzy

pozostawali zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło – nie było między nimi a teatrem stosunku pracy – postępowanie zostało umorzone. Ponadto w Nowym Teatrze im. Witkacego w Słupsku trzy spośród czterech zgłoszeń przypadku mobbingu nie zostały rozpoznane ze względu na brak procedury antymobbingowej.

Podsumowanie



Analiza pozyskanych informacji pozwala na wskazanie kilku elementów, które charakteryzują system zapobiegania i reagowania na dyskryminację oraz czyny noszące znamiona molestowania i molestowania seksualnego. Zaobserwowane zostało bardzo wysokie zróżnicowanie odpowiednich postępowań, szczególnie w zakresie ich przebiegu, ukształtowania organu, zakresu obowiązywania, jak również podmiotów, których dotyczy, co nie znajduje swojego uzasadnienia w praktyce, a źródła tego zjawiska należy raczej szukać w braku jasnych standardów dotyczących budowania rzeczonych procedur. Ponadto, duża część spośród badanych instytucji artystycznych nie wprowadziła jakichkolwiek aktów prawnych uszczegóławiających omawianą problematykę. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż zdaniem Fundacji nie sposób zgodzić się z hipotezą wielokrotnie przedstawianą w nadsyłanych odpowiedziach, wedle której brak odnotowania przypadków mobbingu, dyskryminacji, molestowania bądź molestowania seksualnego w danej instytucji świadczy o braku potrzeby implementacji odpowiednich regulacji. Nawet powierzchowna analiza wskazanych zjawisk, nie tylko w instytucjach artystycznych, ale we wszelkich aspektach życia społecznego, wskazuje bowiem na bezpośredni związek pomiędzy brakiem proceduralnych gwarancji w zakresie zapobiegania i reagowania na przypadki molestowania i molestowania seksualnego, a ich niską wykrywalnością.

Niezbędne jest podkreślenie, iż z wyjątkiem siedmiu spośród badanych instytucji artystycznych, omawiane rozwiązania odnoszą się wyłącznie do pracowników zatrudnionych w danych jednostkach na podstawie umowy o pracę. Prowadzi to do powszechnego pozostawienia osób zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej, zarówno bez ochrony kodeksowej, jak i tej wynikających z aktów wewnątrzzakładowych. Jest to sytuacja niepokojąca, ze względu na fakt, że specyfika wykonywanych zawodów artystycznych sprzyja częstemu występowaniu takiego rodzaju zatrudnienia w praktyce.

Analiza przesłanych odpowiedzi skłania do konstatacji, że badane instytucje nie wykazują wystarczającej aktywności w zakresie zapobiegania badanym zjawiskom – aż 85 (ok. 68%) spośród nich nie prowadzi w tym kierunku jakichkolwiek dodatkowych działań. Co więcej, jedynie 12 (ok. 10%) instytucji wprowadziło specjalny ogólnozakładowy organ, do którego

zadań należy przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki mobbingu, molestowania i molestowania seksualnego. Oznaczać to może, że w zdecydowanej większości instytucji brakuje wykwalifikowanej osoby, która mogłaby koordynować działania prowadzące do zapobiegania tym zjawiskom.

Szczególnie poważne zastrzeżenia budzi również kwestia wyznaczania maksymalnych ograniczeń czasu trwania procedur antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Brak jakiegokolwiek uregulowania tej materii w ok. 38% postępowaniach może potencjalnie prowadzić do przewlekłości postępowań, które ze względu na swój szczególnie wrażliwy przedmiot winny być sfinalizowane najszybciej, jak to tylko możliwe.

Wskazywany powyżej brak wykwalifikowanych podmiotów w fazie prewencyjnej jest w niewielkim stopniu minimalizowany na etapie oceny zasadności skargi/zawiadomienia przez właściwy organ kolegialny poprzez zapewnienie udziału w jego pracach ekspertów (z lub bez prawa głosu) np. prawników, zawodowych mediatorów czy specjalistów z zakresu psychologii bądź psychiatrii. Rozwiązanie takie przewiduje 20 (16%) spośród przebadanych instytucji.

Bardzo mała liczba instytucji rejestrujących poziom występowania omawianych nieprawidłowości prowadzi do trudności w oszacowaniu faktycznego występowania tych zjawisk w praktyce. Niemniej samo zestawienie danych uzyskanych w ramach wniosków o dostęp do informacji publicznej z danymi przekazanymi przez Głównego Inspektora Pracy prowadzi do wniosku o zaniżonej liczbie przypadków raportowanych przez instytucje artystyczne.

Podsumowując, stwierdzić trzeba, że kwestia wewnętrzzakładowych systemów przeciwdziałania i reagowania na badane zjawiska została uregulowana przez polskie instytucje artystyczne w sposób wysoce chaotyczny. Tym samym trudno jest sporządzić ogólną ocenę jakości ochrony oferowanej przez dane systemy, jako że w zależności od określonej instytucji postępowania mają diametralnie inną postać – od wysoce szczegółowych, przewidujących ochronę zarówno dla pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, jak i na podstawie umowy cywilnoprawnej, wprowadzających udział podmiotów eksperckich oraz dodatkowe formy ochrony osób, które doświadczyły opisywanych zachowań do tych, które ograniczają się wyłącznie do powtórzenia rozwiązań przewidzianych w Kodeksie pracy. Ponadto rzadkie występowanie w instytucjach artystycznych szczególnych organów ds. wskazywanych nieprawidłowości, połączone z często dopuszczalnym

potencjalnie długim czasem trwania odpowiednich postępowań skutkuje wytworzeniem się warunków nieprzyjaznych ofiarom dyskryminacji i molestowania.

Zdaniem Fundacji niezbędne jest wzmocnienie ochrony prawnej osób zatrudnionych w instytucjach artystycznych, zwłaszcza tych, których nie chronią regulacje Kodeksu pracy. Pozytywny efekt w tym zakresie miałyby również przyjęcie jednolitych standardów dla postępowań antymobbingowych i antydyskryminacyjnych we wszystkich publicznych instytucjach artystycznych, a także rozbudowanie mechanizmów mających na celu wspieranie pracowników, którzy doświadczyli bądź doświadczają dyskryminacji lub molestowania.

Dobre praktyki i rekomendacje



Niektóre spośród instytucji artystycznych podjęły działania wykraczające poza reguły określone w Kodeksie pracy i wprowadziły rozwiązania, których celem jest zapewnienie bezpieczeństwa we wspólnej przestrzeni artystycznej. Prócz powierzenia określonym organom obowiązków z zakresu reagowania na konkretne kategorie zachowań, wprowadzono również takie rozwiązania jak:

- możliwość objęcia osoby zgłaszającej zdarzenie opieką psychologa;
- zindywidualizowane adresowanie potrzeb osób, wobec których stwierdzono, że padły ofiarą zdarzenia;
- tworzenie rad pracowniczych, których zadaniem jest polubowne rozwiązywanie sporów;
- tworzenie organów wyjaśniających, których skład jest w pełni zewnętrzny (np. prawnik + psycholog);
- opinia radcy prawnego załączona do oceny zasadności efektu postępowania przeprowadzonego przez odpowiedzialny za to organ;
- utworzenie procedury dającej ochronę także osobom zatrudnionym w instytucji na innej podstawie niżeli umowa o pracę;
- jasne i szczegółowe uregulowanie przepisów dotyczących wyboru pełnomocnika ds. przeciwdziałania mobbingowi i molestowaniu;
- szczegółowo opracowany plan równościowy z uwzględnieniem polityki antymobbingowej, przygotowany przez ogólnopolskich specjalistów z zakresu prawa antydyskryminacyjnego;
- gotowy wzór zgłoszenia przypadku mobbingu lub molestowania.

Rekomendacje

- wypracowanie i wdrożenie standardów antymobbingowych i antydyskryminacyjnych chroniących zarówno osoby zatrudnione na umowę o pracę, jak i te wykonujące czynności w ramach umów cywilno-prawnych, które pozwolą skutecznie reagować na przypadki molestowania i molestowania seksualnego i jednocześnie zapewnią ofiarom skuteczną ochronę;
- tworzenie stałych organów, których zadaniem jest przeciwdziałanie i reagowanie na przypadki mobbingu i molestowania;
- wprowadzenie obowiązkowych szkoleń oraz kursów dla osób zatrudnionych w instytucjach oraz stale z nimi współpracujących;
- zagwarantowanie łatwego i powszechnego dostępu do informacji na temat obowiązującej w danej instytucji procedury.



 @hfhrpl
 @hfhrpl
 @hfhrpl

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

tel. (22) 556-44-40
fax: (22) 556-44-50
hfhr@hfhr.pl
www.hfhr.pl