

Kraków, dnia 05.11.2024 r.

# ZARZĄDZENIE

Dyrektora Krakowskiego Teatru VARIETE

KTV / Z / 2 / XI / 2024

z dnia 05.11.2024 r.

## W sprawie wprowadzenia Procedury przeciwdziałania zachowaniom niedozwolonym w zatrudnieniu niepracowniczym w Krakowskim Teatrze VARIETE

Działając na podstawie § 6 ust. 1 pkt 1 i 7 Statutu Krakowskiego Teatru VARIETE, jako Zastępca Dyrektora, zarządzam co następuje:

### § 1

Zarządzam wprowadzenie Procedury przeciwdziałania zachowaniom niedozwolonym w zatrudnieniu niepracowniczym w Krakowskim Teatrze VARIETE.

### § 2

Zarządzenie i Procedura wchodzi w życie z dniem 05.11.2024.

Zastępca Dyrektora

Agnieszka Mika-Kotłowska

Krakowski Teatr VARIETE

Agnieszka Mika-Kotłowska  
Zastępca Dyrektora

**PROCEDURA PRZECIWDZIAŁANIA ZACHOWANIOM  
NIEDOZWOLONYM  
W ZATRUDNIENIU NIEPRACOWNICZYM**

---



## § 1. ZAKRES I CEL PROCEDURY

1. Działając zgodnie z Ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1175) wprowadza się w Krakowskim Teatrze Variete z siedzibą w Krakowie Procedurę przeciwdziałania zachowaniom niedozwolonym w zatrudnieniu niepracowniczym.
2. Procedura obowiązuje wszystkie Osoby zatrudnione w Krakowskim Teatrze Variete z siedzibą w Krakowie, z wyłączeniem osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.
3. Postanowienia Procedury mają na celu zapobieganie występowaniu zachowań niedozwolonych oraz ochronę przed tymi zachowaniami, jak również ustalenie zasad postępowania w przypadkach zachowań niedozwolonych.
4. Procedura ma także na celu ograniczanie konfliktów naruszających zasady współżycia społecznego oraz ich szkodliwych następstw.
5. Ochrona przed zachowaniami niedozwolonymi obejmuje wszystkie Osoby zatrudnione.
6. Sprawcą zachowań niedozwolonych może być każda osoba fizyczna, która jest zatrudniona w Teatrze lub pełni w Teatrze określoną funkcję, niezależnie od podstawy prawnej powstania tego stosunku.

## § 2. DEFINICJE

Ilekróć w Regulaminie jest mowa o:

- 1) **Teatrze** - oznacza to Krakowski Teatr VARIETE z siedzibą w Krakowie;
- 2) **Dyrektorze** – oznacza to osobę sprawującą funkcję Dyrektora lub Zastępcy Dyrektora Krakowskiego Teatru VARIETE z siedzibą w Krakowie;
- 3) **Osobie zatrudnionej** - oznacza to osobę wykonującą czynności na rzecz Teatru na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo osobę, która wykonuje dla Teatru czynności w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej, bądź osobę niebędącą pracownikiem, która pełni w Teatrze określoną funkcję;
- 4) **Kodeksie cywilnym** - oznacza to ustawę z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 z późn. zm.);
- 5) **Kodeksie karnym** – oznacza to ustawę z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 17 z późn. zm.);
- 6) **Procedurze** – oznacza to niniejszą Procedurę przeciwdziałania zachowaniom niedozwolonym w zatrudnieniu niepracowniczym;
- 7) **procedurach wewnętrznych** – oznacza to wszelkie obowiązujące w Teatrze akty wewnętrzne, w szczególności takie jak regulaminy lub procedury;
- 8) **dyskryminacji bezpośredniej** – oznacza to sytuację, w której Osoba zatrudniona ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- 9) **dyskryminacji pośredniej** - oznacza to sytuację, w której dla Osoby zatrudnionej ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje lub szczególnie niekorzystna dla niej sytuacja, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne;

- 10) **molestowaniu** - oznacza to każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności Osoby zatrudnionej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery;
- 11) **molestowaniu seksualnym** - oznacza to każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec Osoby zatrudnionej 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;
- 12) **konflikcie** – oznacza to spór dwóch lub więcej osób, któremu towarzyszą napięcie, emocje, niezgoda i polaryzacja stanowisk, w wyniku czego wzajemne relacje stron pogarszają się i stan ten może powodować działania niepożądane;
- 13) **zachowaniu niepożądanym** – oznacza to zachowania naruszające przepisy prawa i procedur wewnętrznych; zachowaniami niepożądanymi są w szczególności ewentualne naruszenia zasad leżących u podstaw procedur wewnętrznych, tj: naruszenia zasad uczciwej konkurencji, udostępnianie tajemnicy handlowej korupcja, konflikty interesów, oszustwa, przywłaszczenia, naruszenie zasad dotyczących importu lub eksportu dóbr lub usług;
- 14) **zachowaniach niedozwolonych** – oznacza to łączne określenie dyskryminacji bezpośredniej, dyskryminacji pośredniej, molestowania, molestowania seksualnego, konfliktu oraz zachowań niepożądanych.

### § 3. PRAWA I OBOWIĄZKI TEATRU

1. Teatr ma obowiązek podejmować wszelkie dozwolone przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze celem zapobiegania zachowaniom niedozwolonym.
2. Teatr ma obowiązek podejmować wszelkie przewidziane przepisami prawa działania, w tym działania opisane w Procedurze, celem niwelowania skutków społecznych zachowań niedozwolonych, w tym w szczególności jest zobowiązany do podejmowania działań interwencyjnych i sankcjonujących wobec osób dopuszczających się naruszeń i udzielać pomocy ofiarom zachowań niedozwolonych.
3. Teatr jest uprawniony do podejmowania wszelkich przewidzianych przepisami prawa, działań, wobec osób będących sprawcami zachowań niedozwolonych, nie wyłączając możliwości zakończenia z takimi osobami współpracy w trybie natychmiastowym.

### § 4. OBOWIĄZKI OSÓB ZATRUDNIONYCH

1. Osoby zatrudnione zobowiązane są traktować się wzajemnie z godnością i szacunkiem, dbać o to, aby ich zachowania nie naruszały dóbr i praw innych osób.
2. Osoby zatrudnione obowiązane są do przeciwdziałania zachowaniom niedozwolonym w szczególności poprzez:
  - 1) unikanie zachowań niedozwolonych;
  - 2) podejmowanie starań na rzecz stosowania zasad współżycia społecznego w relacjach z innymi osobami, w tym poszanowanie ich godności i dóbr osobistych;
  - 3) reagowanie na zachowania niedozwolone innych osób;
  - 4) odmawianie współudziału lub wspierania działań, których elementem są zachowania niedozwolone.
3. Osoby zatrudnione są również zobowiązane do:
  - 1) unikania wchodzenia w konflikty oraz eskalacji konfliktów;

- 2) podejmowania prób rozwiązywania konfliktów na jak najwcześniejszym etapie ich rozwoju;
- 3) korzystania z pomocy Dyrektora lub osoby przez niego wyznaczonej w sytuacji, gdy podejmowane przez nich działania służące rozwiązaniu konfliktu są nieskuteczne, w szczególności gdy rośnie ilość zachowań niedozwolonych lub przyjmują one formę przemocy fizycznej lub psychicznej, lub gdy eskalacja konfliktu wywołuje negatywne skutki związane z wykonywaniem zadań.
4. Każda Osoba zatrudniona, która posiada lub poweźmie informację o przypadkach zachowań niedozwolonych jest zobowiązany do dokonania zgłoszenia faktu ich zaistnienia zgodnie z postanowieniami Procedury.
5. Bezpodstawne pomawianie o zachowania niedozwolone jest zabronione.

#### **§ 5. OBOWIĄZKI DYREKTORA LUB OSOBY WYZNACZONEJ**

Dyrektor lub osoba przez niego wyznaczona są odpowiedzialni za ograniczanie ryzyka organizacyjnego oraz osobowego w zarządzaniu oraz promowanie pożądaných, zgodnych z zasadami współżycia społecznego, postaw i zachowań. W związku z tym Dyrektor lub osoba przez niego wyznaczona są zobowiązani w szczególności do:

- 1) rozwiązywania konfliktów bez zbędnej zwłoki;
- 2) dawania przykładu właściwej postawy swoim zachowaniem;
- 3) wykazywania otwartości na informacje zwrotne przekazywane przez Osoby zatrudnione.

#### **§ 6. PRAWA OSOBY ZATRUDNIONEJ**

1. Osoby zatrudnione powinny być równo traktowane, w szczególności bez względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. Osoba zatrudniona w stosunku, do której podejmowane są zachowania niedozwolone ma prawo żądania podjęcia przez Teatr działań zmierzających do zapewnienia zaprzestania takich zachowań.
3. Teatr zapewnia, że Osoba zatrudniona nie poniesie negatywnych konsekwencji z powodu dokonania prawdziwego zgłoszenia o przypadku wystąpienia zachowania niedozwolonego. W szczególności Teatr zachęca, aby Osoby zatrudnione, które są poddawane zachowaniom niedozwolonym dokonywały zgłoszeń tych zachowań zgodnie z postanowieniami Procedury.
4. Skorzystanie przez Osobę zatrudnioną z uprawnień wynikających z Procedury nie ogranicza ani wyłącza prawa do dochodzenia ochrony prawnej na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

#### **§ 7. ODPOWIEDZIALNOŚĆ**

1. Osoby dopuszczające się zachowań niedozwolonych podlegają odpowiedzialności przewidzianej w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa, w tym w szczególności określonych w Kodeksie karnym oraz Kodeksie cywilnym.
2. Za osoby dopuszczające się zachowań niedozwolonych uznaje się również osoby, które pomagają sprawcom zachowań niedozwolonych lub zachęcają do takich zachowań.
3. Odpowiedzialności, określonej w niniejszym paragrafie podlegają również osoby, które bezpodstawnie pomawiają o zachowania niedozwolone.
4. Teatr jest uprawniony do zastosowania wobec osoby dokonującej zachowań niedozwolonych sankcji w szczególności w postaci:

- 1)kar umownych;
  - 2)rozwiązania umowy będącej podstawą zatrudnienia Teatrze lub odwołania z pełnionej funkcji (w tym w trybie natychmiastowym);
5. W przypadku, gdy działania osoby dopuszczającej się zachowań niedozwolonych wypełniają znamiona czynu zabronionego stypizowanego w Kodeksie karnym, Teatr ma prawo zawiadomić o tym właściwe organy.

#### **§ 8. DZIAŁANIA PROAKTYWNE**

Teatr prowadzi aktywną działalność mającą zaznajomić Osoby zatrudnione z zasadami wynikającymi z przepisów prawa i procedur wewnętrznych, których naruszenie może być traktowane jako zachowanie niedozwolone i polegają w szczególności na:

- 1) zaznajomieniu Osób zatrudnionych z przepisami prawa i procedurami wewnętrznymi obowiązującymi w Teatrze;
- 2) przeszkoleniu Osób zatrudnionych z zakresu problematyki zachowań niedozwolonych oraz przeciwdziałania tym zachowaniom;
- 3) pozostawaniu w dyspozycji Osób zatrudnionych celem przeprowadzania rozmów, dokonywania wyjaśnień, udzielania odpowiedzi na pytania i wątpliwości dotyczące zachowań niedozwolonych.

#### **§ 9. ZGŁASZANIE ZACHOWAŃ NIEDOZWOLONYCH**

1. Każda Osoba zatrudniona ma prawo i obowiązek zawiadomić Dyrektora lub wyznaczoną przez niego osobą o przypadkach występowania zachowań niedozwolonych.
2. Jeżeli osobą dopuszczającą się zachowań niedozwolonych jest Dyrektor, wyznacza on do wyjaśnienia sprawy inną osobę.

#### **§ 10. POSTĘPOWANIE ZE ZGŁOSZENIEM**

1. Osoba, na której ręce zgodnie z postanowieniami Procedury zostało zgłoszone zawiadomienie o przypadku wystąpienia w Teatrze zachowań niedozwolonych, ma obowiązek we współpracy z Dyrektorem, podjąć niezwłoczne działania, które będą miały na celu wyjaśnienie wszystkich okoliczności zaistniałego zdarzenia i w przypadku potwierdzenia prawdziwości zgłoszenia podjąć niezbędne działania interwencyjne.
2. Teatr jest zobowiązany w szczególności w przypadku zaistnienia takiej konieczności do dokonania zmian organizacyjnych mających na celu odseparowanie osoby pokrzywdzonej od osoby dopuszczającej się zachowań niedozwolonych, jak również podjąć działania sankcjonujące wobec sprawcy bądź sprawców zachowań niedozwolonych.
3. Jeżeli zakres niezbędnych do podjęcia działań wobec osoby dopuszczającej się zachowań niedozwolonych wykracza poza kompetencje osoby wyznaczonej przez Dyrektora powinna ona niezwłocznie zwrócić się do Dyrektora.

#### **§ 11. POUFNOŚĆ**

Osoby, na których ręce zgodnie z postanowieniami Procedury zostanie dokonane zgłoszenie o wystąpieniu zachowań niedozwolonych, jak również osoby które brały udział w postępowaniu wyjaśniającym są obowiązane zachować poufność co do wszystkich powziętych w toku wyjaśniania sprawy informacji, jak również powinny wyjaśniać okoliczności sprawy z poszanowaniem godności oraz sposób, nie powodujący dodatkowego stresu i cierpienia osób wobec których dopuszczono się zachowań niedozwolonych.

## § 12. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W sprawach nieuregulowanych w Procedurze mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązującego prawa.
2. Ogłoszenie Procedury następuje poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie Teatru.
3. Procedura wchodzi w życie z dniem 05.11.2024
4. Procedura może być zmieniona lub uzupełniona w takim samym trybie, w jakim została wprowadzona.

Kraków, dnia 05.11.2024

Krakowski Teatr VARIETE

Agnieszka Mika-Kotłowska  
Zastępca Dyrektora

