

Polityka przeciwko molestowaniu w miejscu pracy

Niniejsza polityka obowiązuje wszystkich pracowników Teatru im. J. Osterwy w Lublinie, a także osób trzecich, takich jak osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnych, i najemcy.

Zachowanie niedozwolone obejmuje w szczególności:

- zachowanie werbalne: wypowiadanie lub używanie seksistowskich uwag lub obraźliwych komentarzy odnoszących się do płci, insynuacje, epitety, obelgi, sugestywne lub obraźliwe dźwięki,
- nieprzyzwoite gesty,
- niepożądane zainteresowanie seksualne lub propozycje seksualne,
- dotykane lub blokowanie ruchu,
- zachowanie wizualne: natarczywe spojrzenia, dwuznaczne gesty itp.

Kategorycznie zabrania się działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają molestowanie lub dyskryminację, lub które uczestniczą w śledztwie w sprawie zarzutów naruszenia zasad niniejszej polityki. Odwet jest niezgodny z prawem i które skutkować będzie postępowaniem dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy.

Zabrania się zachowań, które mogą być zdefiniowane, jako molestowanie seksualne skierowane do lub popełnione przez osoby zaangażowane w działalność Teatru, w tym pracowników (niezależnie od stanowiska), stażystów, kontrahentów, podwykonawców, konsultantów lub inne osoby trzecie zaangażowane w działalność Teatru.

Obowiązki pracownika:

Sprzeciw się: Jeśli razi cię zachowanie w miejscu pracy, zachęcamy do wyrażenia natychmiastowego sprzeciwu bezpośrednio wobec sprawcy, co często jest bardzo skuteczne.

Zgłoś to: Jeśli jesteś osobą, do której podjęto zachowania nieodpowiednie zgłoś to pracodawcy poprzez złożenie skargi do Dyrektora Naczelnego lub wprost do organów ścigania.

Należy pamiętać, że złożenie skargi w dobrej wierze o molestowaniu seksualnym lub działaniu odwetowym nie będzie podstawą do postępowania dyscyplinarnego lub działań odwetowych wobec pracownika składającego skargę, nawet, jeśli zarzuty nie będą mogły być uzasadnione lub pracownik mylił się, co do niektórych aspektów swojej skargi. Tylko, gdy zostanie udowodnione, że skarga została złożona jako celowo nieprawdziwa, pracodawca wyciągnie z tego konsekwencję w postępowaniu dyscyplinarnym, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy z osobą, która ją złożyła.

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

Procedura raportowania i składania skarg

Każdy pracownik, którego dotyczy molestowanie lub działania odwetowe, jak i osoba która była tego świadkiem, a zwłaszcza przełożony, do którego zgłosił taką skargę jego podległy pracownik, ma obowiązek zgłosić skargę do Dyrektora Naczelnego Teatru.

Dyrektor wzywa osobę, której dotyczy skarga celem uzyskania od tej osoby wyjaśnień.

Wyjaśnienia mogą być złożone także i pisemnie.

Dyrektor dokonuje wstępnej oceny możliwości wprowadzenia działań korygujących i przeprowadza rozmowę z pracownikiem, który zgłosił skargę i pracownikiem, którego skarga dotyczy. Celem rozmowy jest ustalenie, jaka jest reakcja pracownika, którego skarga dotyczy, czy jest świadomy naruszeń, czy zachowania które są objęte skargą potwierdza oraz czy ma chęć poprawy tych zachowań, zaś ze strony pracownika, który zgłosił skargę, czy widzi dalszą współpracę z pracownikiem, na którego zgłosił skargę i jakiego oczekiwałby zachowania. Dyrektor, wykorzystując uprawnienia dyscyplinujące (np. polecenia na piśmie, kar porządkowych, zmiany warunków pracy) wprowadza działania korygujące, których celem jest rozwiązanie powstałej sytuacji. Powyższe postępowanie może doprowadzić do zakończenia rozpatrywania skargi, ale tylko o niskim stopniu naruszenia np. gdy pracownik zgłosi skargę, że nie życzy sobie słuchania żartów z podtekstem seksualnym lub nie życzy sobie, aby witać się z nim w inny sposób niż uścisk ręki.

W zależności od zakresu zarzutu, zwłaszcza, gdy Dyrektor Naczelny oceni brak zdolności do wprowadzenia działań korygujących, wówczas skarga przekazywana jest do organów ścigania.

Dalsze działania w ramach stosunku pracy, łącznie z rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym, związane będą z ustaleniami poczynionymi przez organy ścigania.