



MARSZAŁEK  
WOJEWÓDZTWA  
WIELKOPOLSKIEGO  
MAREK WOŹNIAK

Poznań, 16 grudnia 2024 r.

KS-I-O.0003.19.2024  
DK-I-1.ZD-00620/24

**Pan Łukasz Grabowski**  
**Radny Województwa Wielkopolskiego**

**Szanowny Panie Radny,**

odpowiadając na Pańskie zapytanie w sprawie sytuacji pracowników zatrudnionych w Teatrze Wielkim im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu, uprzejmie informuję, że Zarząd Województwa Wielkopolskiego nie ma wiedzy w zakresie problemów związanych z mobbingiem i dyskryminacją w ww. instytucji kultury, do Zarządu Województwa nie wpłynęły bowiem oficjalne zgłoszenia, skargi czy też wnioski dotyczące tych kwestii, a co za tym idzie – nie podejmowano w tym zakresie działań wyjaśniających (**ad 1-3.**).

Aby jak najpełniej odnieść się do Pańskich wątpliwości, Departament Kultury UMWW zwrócił się do Dyrektorki Teatru, Pani Renaty Borowskiej-Juszczyńskiej, z prośbą o dodatkowe informacje, w tym o odpowiedź na pytanie, czy w ostatnim czasie w Teatrze przeprowadzono audyty lub kontrole wewnętrzne dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie ochrony pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją (**ad 4.**).

Pani Dyrektor przekazała, że w Teatrze prowadzony jest stały nadzór nad przestrzeganiem obowiązujących przepisów prawa pracy, w szczególności w zakresie ochrony pracowników przed mobbingiem i dyskryminacją. Ponadto od 2019 r. obowiązuje w Teatrze Zarządzenie Dyrektora w sprawie wprowadzenia polityki antymobbingowej w Teatrze Wielkim im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu, którego celem jest w szczególności zachowanie wszelkich procedur umożliwiających przeciwdziałanie mobbingowi i dyskryminacji w pracy oraz ochrona pracowników przed ww. zjawiskami. W przypadku powiadomienia dyrekcji Teatru o jakichkolwiek przejawach mobbingu lub dyskryminacji, uruchamiane są stosowne procedury wskazane w ww. Zarządzeniu. Dodatkowo jeden raz w miesiącu odbywają się spotkania z kierownikami działów, podczas których – oprócz innych spraw – każdorazowo poruszane są kwestie związane z mobbingiem i dyskryminacją, ze szczególnym uwzględnieniem konieczności podejmowania działań zmierzających do zapobiegania takim zjawiskom. Dodatkowo w dniach 27-28.03.2025 r. po raz kolejny zaplanowane są szkolenia dla pracowników dotyczące mobbingu i dyskryminacji. Pani Dyrektor wskazała również, że w 2024 r. przeprowadzona została kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, która nie stwierdziła naruszeń o takim charakterze. W Teatrze w ostatnim czasie nie odbywały się wewnętrzne audyty lub kontrole dotyczące przestrzegania prawa pracy.

Odpowiadając na pytanie dotyczące wdrożenia działań prewencyjnych (**ad 5.**), informuję, że Departament Kultury UMWW w Poznaniu, w roku 2023 zalecił wszystkim nadzorowanym instytucjom kultury wprowadzenie polityki antymobbingowej oraz przeprowadzenie szkoleń w tym zakresie. Z pozyskanych od instytucji informacji wynika, że zalecenia te zostały wdrożone – w wielu jednostkach wprowadzono wewnętrzne regulacje, powstały stosowne dokumenty, z którymi zapoznano pracowników, przeprowadzono warsztaty.

W przypadku Teatru Wielkiego im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu Polityka Antymobbingowa funkcjonuje od 1 lutego 2019 r. – wprowadzona wyżej wspomnianym *Zarządzeniem Nr 1A/2019 z dnia 21 stycznia 2019 r. w sprawie wprowadzenia Polityki Antymobbingowej w Teatrze Wielkim im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu.*

Należy jednak zauważyć, że Teatr Wielki im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną, posiadającą własną osobowość prawną, ponadto – zgodnie z treścią art. 17 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – to dyrektor instytucji zarządza nią i reprezentuje ją na zewnątrz.

Wobec powyższego należy wyraźnie podkreślić, że to dyrektor Teatru jest odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie tej jednostki, to on odpowiada za politykę kadrową w jednostce i na bieżąco rozwiązuje wszelkie problemy wewnętrzne Teatru. Do kompetencji dyrektora należy więc rozwiązywanie spraw pomiędzy pracownikami Teatru, ale także zapewnienie odpowiednich warunków pracy, wolnych od mobbingu czy dyskryminacji, jak również zapewnienie wsparcia pracownikom w sytuacjach konfliktowych w procesie pracy.

W tym miejscu pragnę nadmienić, że Zarząd Województwa nie bagatelizuje żadnego sygnału, który sugeruje zaistnienie mobbingu czy prowadzenie nieprawidłowej polityki kadrowej w podległych jednostkach. W przypadku otrzymania jakiegokolwiek zgłoszenia, nawet w formie anonimu, zawsze oczekuje wyjaśnień i wdrożenia odpowiednich środków zaradczych. Również w przypadku Teatru Wielkiego im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu – jeśli do Urzędu wpływały jakiegokolwiek anonimowe sygnały o sytuacji w tej instytucji, były one na bieżąco wyjaśniane w ramach bezpośrednich rozmów pomiędzy Organizatorem a Dyrekcją Teatru.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że nie ma potrzeby, aby to Zarząd Województwa wprowadzał dodatkowe, zapobiegawcze działania, takie jak szkolenia antydyskryminacyjne czy współpraca z instytucjami zewnętrznymi. Przeprowadzenie niezależnych mediacji byłoby natomiast rozważane, w przypadku gdy wymagałyby tego okoliczności zaistniałe wokół konkretnej sytuacji (**ad 6.**).

Jak poinformowała Pani Renata Borowska-Juszczynska, obecna dyrekcja Teatru nie była i nie jest stroną w jakichkolwiek postępowaniach wyjaśniających, związanych z zarzutami mobbingu lub dyskryminacji. Dodatkowo Pani Dyrektor wskazała, że wobec Teatru toczyły się postępowania sądowe z powództwa pracowników Teatru o takim charakterze, przy czym wszystkie z nich zakończyły się oddaleniem postawionych zarzutów (**ad 7.**).

Anonimowość i ochrona osób zgłaszających przypadki mobbingu lub dyskryminacji w podległych jednostkach jest zapewniana zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami oraz obowiązującą w Urzędzie Polityką Bezpieczeństwa Informacji (**ad 8.**).

Stosownie do postanowień tzw. „umów przepowołaniowych”, zawieranych z kandydatami na dyrektorów instytucji kultury – zgodnie z art. 15 ust. 5 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej – w sprawie warunków organizacyjno-finansowych działalności instytucji kultury oraz programu działania instytucji kultury, dyrektorzy instytucji kultury, dla których organizatorem jest Samorząd Województwa Wielkopolskiego, zobowiązani są do przekazywania Organizatorowi, niezwłocznie po zakończeniu kontroli zewnętrznych w Instytucji, kopii dokumentów określających wyniki tych kontroli, w tym w szczególności protokołów z kontroli i audytów oraz wystąpień pokontrolnych wraz z udzielonymi na nie odpowiedziami (**ad 9.**).

**Z poważaniem**

*z up. MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA  
Grażyna Brzezińska  
Zastępca Dyrektora Departamentu Kultury*

**Otrzymują:**

1. Kancelaria Sejmiku
2. Departament Organizacyjny i Kadr