

# KODEKS ETYKI i DOBRYCH PRAKTYK w NAZWA FIRMY / ORGANIZACJI / INST KULTURY

## ZAPISY OGÓLNE

### I WSTĘP

Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk wyznacza standardy, jakimi kierujemy się podczas wykonywania zadań wynikających z realizacji celów, do jakich NAZWA FIR/OR/INST została powołana.

Jest deklaracją określającą akceptowane przez nas normy, które stanowią o kulturze organizacyjnej. Zawarte tu zasady etyczne mają być dla współtwórców i współpracowników kompasem w codziennej pracy, natomiast interesariuszom i odbiorcom umożliwiają dostęp do wiedzy o przyświecających nam wartościach, co wpływa na jawność wzajemnych oczekiwań oraz reguł postępowania.

Przystępując do współpracy na zasadach zgodnych z obowiązującym prawem, niezależnie od czasu trwania, rodzaju świadczonych czynności oraz formy zawartej umowy, bierzemy odpowiedzialność za własne słowa i działania oraz zobowiązujemy się do przestrzegania poniższych zapisów.

### II MISJA

Naszą misją jest aktywny wpływ na kształtowanie kultury w kraju i na świecie poprzez wybierz właściwe: produkcję audiowizualną, wytwarzanie i upowszechnianie dóbr kultury, animowanie życia kulturalnego regionu, edukację kulturalną oraz zwiększanie dostępu do kultury.

Dbając o wizerunek i dobre imię własne oraz Firmy /Organizacji/Instytucji, dbamy o społeczne postrzeganie kultury jako dobra nadrzędnego, świadczącego o rozwoju i pozycji kraju na arenie międzynarodowej.

# ZAPISY SZCZEGÓŁOWE

## III ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Przestrzegamy przepisy prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Tworzymy przyjazną atmosferę oraz otoczenie wolne od zanieczyszczeń i uciążliwości, tak aby warunki wykonywania pracy były bezpieczne i zdrowe. Naszym priorytetem jest eliminowanie sytuacji zagrożenia wypadkiem, urazów i chorób wśród współpracowników.

Dążymy do ciągłej poprawy bezpieczeństwa poprzez minimalizowanie ryzyka, monitorowanie i stałą analizę działań podejmowanych przez nas i innych. Używanie i/lub dystrybucja alkoholu, środków odurzających albo zmieniających świadomość łamie zasady bezpieczeństwa własnego oraz innych i jest niezgodne z prawem. Tolerowanie osób znajdujących się pod wpływem lub w posiadaniu w/w substancji jest niezgodne z niniejszym Kodeksem Etycznym.

## IV POLITYKA RÓWNOŚCIOWA

### 1. WSPÓŁPRACA

W codziennej pracy opieramy kulturę organizacyjną na poszanowaniu godności, uznaniu zasług i kompetencji, respektowaniu praw drugiego człowieka oraz wspieraniu różnorodności. Świadome zarządzanie aspektami wynikającymi ze zróżnicowania współpracowników pod wieloma względami (wiek, płeć, kompetencje i umiejętności), a które składają się na bogactwo ich doświadczenia zawodowego, stanowi dla nas nieocenione źródło wiedzy, ubogaca intelektualnie, merytorycznie, wpływa na innowacyjność organizacji / instytucji.

W relacjach międzyludzkich kierujemy się zasadą równego traktowania ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, cechy genetyczne, stan zdrowia, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, religię, wyznanie, bezwyznaniowość, przekonania polityczne, przynależność organizacyjną, orientację psychoseksualną, tożsamość płciową, status rodzinny, styl i poziom życia, formę, zakres, podstawę i typ zatrudnienia lub współpracy oraz inne przesłanki narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Nie tolerujemy żadnych przejawów negatywnego zachowania, tj.: nękania, prześladowania i poniżania werbalnego oraz niewerbalnego, dyskryminacji i/lub nastawiania na dobra osobiste drugiego człowieka, w szczególności poprzez:

#### a) mobbing

zdefiniowany w art. 94 §2 Kodeksu pracy, jako:

*„działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękananiu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną*

ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

#### b) dyskryminowanie

Podzielone w Kodeksie pracy na:

- bezpośrednio – „*istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy*”

- oraz pośrednio – „*gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, 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*”.

#### c) molestowanie

Kodeks pracy art. 18 § 5:

„*Przejawem dyskryminowania jest działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady; niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie)*”.

#### d) molestowanie seksualne

Art. 18 § 6 Kodeksu pracy:

„*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*”.

Zgodnie z Dyrektywą 2002/73/We Parlamentu Europejskiego I Rady z dnia 23 września 2002 r. molestowanie seksualne to:

„*sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszania, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy*”.

Cechą wspólną mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego jest cel (lub skutek) działania sprawcy - naruszenie godności drugiego człowieka.

W przypadku umów cywilnoprawnych (zlecenia, o dzieło, wykonania usługi, pobierania nauki) zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego w art. 24, odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza oraz racjonalizatorska.

Każdy, kto doświadcza lub jest świadkiem negatywnych zachowań tj. mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego, niezależnie od pełnionej funkcji / posiadanego stanowiska,

winien zareagować osobiście bądź zgłosić fakt Organom Zarządzającym lub wyznaczonym/ej w tym celu przedstawicieli/ce Kadry Kierowniczej, bądź do Jednostki Nadzorującej.

## 2. REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE

W NAZWA FIR/OR/INST prowadzimy politykę równych szans przy rekrutacji (wybierz właściwe: pracowników, uczniów, studentów, kursantów, słuchaczy), zawiązywaniu współpracy z wykonawcami zewnętrznymi (aktorzy, operatorzy, itp.), zwiększaniu zasobów kadrowych, eksperckich, doradczych.

Podczas doboru kierujemy się kwalifikacjami, umiejętnościami i zdobytym doświadczeniem, bez względu na rasę, religię, kolor skóry, narodowość, wiek, płeć, tożsamość płciową i orientację seksualną, niepełnosprawność aplikujących.

Szczególnie bliska jest nam idea zrównywania szans kobiet, mężczyzn i inaczej identyfikujących się osób na rynku pracy. Za każdym razem, gdy tylko jest to możliwe i w zależności od dostępności zasobów, dążymy do utrzymywania równości płac na tych samych stanowiskach, zwiększania dostępu kobiet do Organów Zarządczych lub Decyzyjnych.

Przeciwdziałamy wykluczeniu poprzez aktywizowanie grup mniejszościowych, na przykład: system zachęt skierowany do kobiet w zawodach/czynnościach dotąd zarezerwowanych dla mężczyzn i odwrotnie. Niwelujemy bariery poprzez zwiększanie dostępu do produktów, dóbr kultury, programów nauczania, szkoleniowych FIR/OR/INST w Internecie.

Promujemy zarządzanie wiedzą i talentami poprzez programy mentorskie (aktywizowanie pracowników 60+) do szkolenia nowych kadr specjalistów danej profesji. Postępujemy w myśl zasady – każde doświadczenie jest cenne, a wiek nie jest konkurencją, tylko wartością dodaną.

## 3. OTOCZENIE

Zgodnie z wytycznymi polityki zarządzania różnorodnością (diversity management) oraz równego traktowania (equal rights policy) zobowiązujemy się do stosowania, promowania i upowszechniania tych zasad wśród wewnętrznych, jak i zewnętrznych interesariuszy Firmy /Organizacji/Instytucji.

Swoją postawą przyczyniamy się do budowania społeczeństwa wielokulturowego. Szanujemy prawa do wolności intelektualnej, dbamy o swobodny dostęp do wiedzy, informacji i kultury.

## V ZASOBY

Ochrona dóbr: materialnych, intelektualnych, wizerunkowych, artystycznych i autorskich.

Swoim działaniem nie narażamy **FIR/OR/INST** na straty finansowe i zniszczenie składników powierzonego majątku. Szacując koszty, kierujemy się rozsądkiem i gospodarnością. Podejmujemy wyważone decyzje w oparciu o wiedzę obiektywną oraz autonomicznie – bez nacisków politycznych lub osób trzecich.

Dbamy o markę **FIR/OR/INST** oraz dobre imię osób współpracujących. Postawą i działaniem przyczyniamy się do kreowania i utrwalenia pozytywnego wizerunku w społeczeństwie.

Uzyskane w trakcie wykonywania zadań informacje wykorzystujemy wyłącznie do celów **służbowych / związanych z działalnością firmy, org.** Nie przekazujemy osobom trzecim żadnych danych ani faktów na temat organizacji, osób, wytworzonych dóbr, efektów działalności, zwłaszcza jeśli mogłyby zostać wykorzystane dla korzyści osób bądź instytucji z zewnątrz albo dla osiągnięcia przewagi nad innymi akcjonariuszami rynku. Wspieranie nieuczciwych praktyk rynkowych lub działania na rzecz konkurencji jest nieetyczne.

Zapobiegamy powstawaniu oraz ujawniamy sytuacje, w których interes prywatny przewyższa nad interesem **publicznym/ firmy /instytucji**. Wszelkie działania w obrębie **przedsiębiorstwa/inst** oraz poza nim, mogące rodzić podejrzenie osiągnięcia własnej korzyści materialnej lub wykorzystania nabytych umocowań i wpływów w interesie prywatnym są niedopuszczalne i winny być natychmiast zgłoszone.

Przestrzegamy prawa do prywatności i zachowania dyskrecji. Unikamy nieuczciwego wykorzystania jakiegokolwiek osoby lub informacji o niej, zarówno w sposób umyślny działającej na jej szkodę bądź też na drodze manipulacji. Chronimy posiadane informacje poufne lub niejawne, stronimy od publicznego wyrażania ocen i opinii na temat osób współpracujących oraz innych nieuczciwych i nieetycznych praktyk.

Pomawianie, spiskowanie, namawianie, zmowa (również milczenia wobec sprawstwa innych), planowanie intryg i udział w prowokacji przeciwko osobie, firmie/inst traktowane jest jako współdziałanie i podlega takim samym sankcjom, jak czyn bezpośredni.

Każdorazowo respektujemy prawo autorskie i własności intelektualnej. Ceny i uznajemy wkład poszczególnych osób we wspólny sukces. Osiągnięte cele chronimy zgodnie z literą prawa.

## VI FUNKCJE I UPRAWNIENIA

Nie nadużywamy uprawnień, jednocześnie respektujemy nadane innym funkcje i uprawnienia. Korzystać z nich należy wyłącznie dla osiągnięcia celów, którym zostały powierzone.

Zadania wykonujemy sumiennie, sprawnie, zgodnie z obowiązującymi trendami, w pełni wykorzystując posiadaną wiedzę i doświadczenie. Piętnujemy nieetyczne i niemoralne zachowania w środowisku zawodowym, niezależnie od pełnionej funkcji i posiadanego stanowiska.

Wszystkich współpracowników traktujemy sprawiedliwie i na równi, unikając faworyzowania, nadawania przywilejów pogłębiających podziały, odwołując się do ducha egalitaryzmu, wyznawanego na poziomie deklaracji, w teorii i praktyce.

W kwestiach spornych zachowujemy bezstronność i uczciwość, powstrzymując się od arbitralnych działań, mogących mieć negatywny wpływ na sytuację jednostkową zaangażowanych osób, jak również od wszelkich form piętnowania, bez względu na motywy postępowania którejkolwiek ze stron.

## VII KOMUNIKACJA

W kontaktach międzyludzkich odnosimy się z szacunkiem, uprzejmie, z zachowaniem zasad współżycia społecznego. Gdy tylko wymaga tego sytuacja, jesteśmy pomocni, dzielimy się zdobytą wiedzą i doświadczeniem. Unikamy konfliktów, dążymy do szybkiego rozwiązania zaistniałych problemów.

Potrzebującym udzielamy wsparcia merytorycznego, wyjaśniając zawite kwestie możliwie dokładnie, wyczerpująco, zrozumiałym dla odbiorcy językiem. Jeśli zagadnienie wykracza poza naszą wiedzę i doświadczenie, kierujemy sprawę do właściwej osoby.

W kontakcie z uczestnikami życia kulturalnego i podmiotami zewnętrznymi udzielamy fachowych porad i informacji w sposób zrozumiały i jasny. Jako współpracownicy czynnie angażujemy się w sprawy upowszechniania kultury, równocześnie stanowiąc wizytówkę Instytucji Kultury.

## VIII ŚRODOWISKO

Szczególną wagę przykładamy do ochrony środowiska, ekologii, bezpieczeństwa oraz dobrostanu wszelkich istot żywych, przy zachowaniu ich praw. W kontaktach ze zwierzętami postępujemy etycznie, kierując się obowiązującym kodeksem moralnym. Szanujemy naturę nieożywioną, dbamy o zieleni oraz środowisko społeczno-przyrodnicze jako całość.

Podjęmujemy działania w obszarze społecznej odpowiedzialności (CSR), a naszym priorytetem jest uwzględnianie aspektów środowiskowych w procesie podejmowania decyzji. Bierzymy również pełną odpowiedzialność za wpływ naszych decyzji i aktywności na społeczeństwo i środowisko naturalne poprzez: dbałość o czystość otoczenia, oszczędzanie energii oraz wody, niezanieczyszczanie powietrza, preferowanie materiałów biodegradowalnych lub segregowanie użytych w celu ponownego ich przetworzenia. Wspieramy zrównoważony rozwój, zieloną energię oraz alternatywne źródła jej pozyskiwania.

## POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Każdy pracownik, współpracownik i współtwórca przyjmuje do wiadomości, że jego postawa etyczna jest integralną częścią wizerunku i postawy zawodowej, ma wpływ na osiągnięcia zarówno jego własne, jak i markę i osiągnięcia NAZWA FIR/OR/INST.

Niniejszy Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk został przyjęty do stosowania w dniu 01 lipca 2020 roku.

Pracownicy i współpracownicy nowo zatrudniani zobowiązują się do zapoznania się z powyższymi zasadami i ich przestrzegania. Oświadczenie o zapoznaniu stanowi Załącznik nr 1 Kodeksu Etyki i Dobrych Praktyk. Opatrzony czytelnym podpisem zostanie dołączony do akt osobowych, a w przypadku podmiotu zewnętrznego do Umowy Współpracy. W przypadku stwierdzenia naruszeń jakiegokolwiek zapisu Kodeksu, Fir/Org/Ins podejmie działania wynikające z przepisów prawa.

Kodeks, w dniu jego podpisania przez wszystkich pracowników NAZWA FIR/OR/INST zostanie podany do publicznej wiadomości w Internecie na stronie www... , gablocie, tablicy ogłoszeń, umieszczony do wglądu w sekretariacie, dziekanacie itd.

Załącznik nr 1 do Kodeksu Etyki i Dobrych Praktyk w  
NAZWA FIR/OR/INST

Oświadczenie o zapoznaniu się  
z Kodeksem Etyki i Dobrych Praktyk  
w  
NAZWA FIR/OR/INST

Oświadczam, że zapoznałem się z Kodeksem Etyki i Dobrych Praktyk w NAZWA FIR/OR/INST  
i zobowiązuję się do przestrzegania zawartych w nim postanowień.

Miejscowość, dnia .....

..... (podpis współ/pracownika)