

KODEKS ETYKI I DOBRYCH PRAKTYK

[TU WPISZ NAZWĘ SWOJEJ FIRMY, ORGANIZACJI, INSTYTUCJI KULTURY]

ZAPISY OGÓLNE

I. WSTĘP

Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk wyznacza standardy, jakimi kierujemy się podczas wykonywania zadań wynikających z realizacji celów, do jakich [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] została powołana.

Kodeks określa akceptowane przez nas normy kultury organizacyjnej. Zawarte w nim zasady mają być dla pracowników, współtwórców i współpracowników wytycznymi w codziennej pracy, natomiast dla interesariuszy i odbiorców informacją o przyświecających nam wartościach, co ma wpływ na jawność wzajemnych oczekiwań oraz reguł postępowania.

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

II. MISJA

Naszą misją jest oddziaływanie na kulturę i uczestnictwo w niej poprzez [wybierz właściwe: produkcję audiowizualną, wytwarzanie i upowszechnianie dóbr kultury, animowanie życia kulturalnego regionu, edukację kulturalną, zwiększanie dostępu do kultury].

Dbając o wizerunek [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] i dobre imię własne, dbamy o społeczne postrzeganie kultury jako dobra wspólnego, świadczącego o jakości życia obywateli oraz rozwoju i pozycji kraju na arenie międzynarodowej.

ZAPISY SZCZEGÓŁOWE

III. ZDROWIE I BEZPIECZEŃSTWO

Przestrzegamy wszystkich przepisów 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 i innych i jest niezgodne z prawem. Tolerowanie osób znajdujących się pod wpływem lub w posiadaniu w/w substancji jest niezgodne z niniejszym kodeksem.

IV. POLITYKA RÓWNOŚCIOWA

1. WSPÓŁPRACA

Naszą kulturę organizacyjną budujemy na poszanowaniu godności, uznaniu zasług i kompetencji w codziennej pracy, respektowaniu praw drugiego człowieka oraz wspieraniu różnorodności. Świadome zarządzanie różnicami wynikającymi z wieku, płci, kompetencji i umiejętności, które składają się na bogactwo doświadczenia zawodowego pracowników, współpracowników i współtwórców i są dla nas nieocenionym źródłem wiedzy, wzmacnia intelektualnie i merytorycznie oraz wpływa na innowacyjność [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji].

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, a przede wszystkim 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 nękaniu 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, opisane w Kodeksie pracy w 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, które Kodeksu pracy w art. 18 §6 określa jako „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 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, jakim jest naruszenie godności pracownika, współpracownika lub współtwórcy.

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: zdrowia, wolności, czci, swobody sumienia, nazwiska lub pseudonimu, wizerunku,

tajemnicy korespondencji, nietykalności mieszkania, twórczości naukowej, artystycznej, wynalazczej lub racjonalizatorskiej.

Każdy, kto doświadcza lub jest świadkiem negatywnych zachowań – tj. mobbingu, dyskryminacji, molestowania lub molestowania seksualnego, niezależnie od pełnionej funkcji czy posiadanego stanowiska winien zareagować osobiście bądź zgłosić fakt organom zarządzającym lub wyznaczonym/cej w tym celu przedstawicieli/ce kadry kierowniczej bądź do jednostki nadzorującej.

2. REKRUTACJA I ZATRUDNIENIE

W [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] prowadzimy politykę równych szans przy rekrutacji [wybierz właściwe: (pracowników, współpracowników, uczniów, studentów, 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 czy 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 oraz zwiększania dostępu kobiet do organów zarządczych lub decyzyjnych.

Przeciwdziałamy wykluczeniu poprzez aktywizowanie grup mniejszościowych, poprzez na przykład system zachęt skierowany do kobiet w zawodach lub czynnościach dotąd zarezerwowanych dla mężczyzn i odwrotnie. Niwelujemy bariery poprzez zwiększanie dostępu do [wybierz właściwe: produktów, dóbr kultury, programów nauczania, szkoleniowych i dopisz nazwę swojej organizacji], 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 [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji].

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 [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] na straty finansowe i zniszczenie składników powierzonego majątku. Szacując koszty, kierujemy się rozsądkiem i gospodarnością. Podejmujemy wyważone decyzje w oparciu o wiedzę i autonomicznie, bez nacisków politycznych lub osób trzecich.

Dbamy o markę [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] oraz dobre imię osób współpracujących. Postawą i działaniem przyczyniamy się do kreowania i utrwalenia jej pozytywnego wizerunku w społeczeństwie.

Uzyskane w trakcie wykonywania zadań informacje wykorzystujemy wyłącznie do celów [wybierz właściwe: służbowych / związanych z działalnością i wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]. 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 i ujawniamy sytuacje, w których interes prywatny przeważa nad interesem publicznym [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]. Wszelkie działania w obrębie [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] i poza nim mogące rodzić podejrzenie kierowania się chęcią zysku, 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 działającej zarówno w sposób umyślny na jej szkodę bądź też na drodze manipulacji. Chronimy posiadane informacje poufne lub niejawnie, stronimy od publicznego wyrażania ocen i opinii na temat osób współpracujących oraz unikamy innych nieuczciwych i nieetycznych praktyk.

Pomawianie, spiskowanie, namawianie, zmowa (w tym zmowa milczenia wobec sprawstwa innych), planowanie intryg i udział w prowokacji przeciwko osobie lub [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] 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. Respektując nadane innym funkcje i uprawnienia korzystamy z nich wyłącznie dla osiągnięcia celów, które 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, bez względu na pełnioną funkcję i objęte 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 do siebie 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 zawile kwestie możliwie dokładnie, wyczerpująco i 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. czynnie angażujemy się jako współpracownicy w sprawy upowszechniania kultury, działając na rzecz instytucji kultury i wspierając rozwój.

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.

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

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Pracownicy i współpracownicy nowo zatrudniani zobowiązują się do zapoznania się z powyższymi zasadami i ich przestrzegania. Oświadczenie o zapoznaniu się z kodeksem opatrzone czytelnym podpisem powinno zostać dołączone do akt osobowych (wzór oświadczenia w załączniku nr 1), a w przypadku podmiotu zewnętrznego – do umowy współpracy (wzór klauzuli w załączniku nr 2). W przypadku stwierdzenia naruszeń jakiegokolwiek zapisu kodeksu, [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] podejmie działania wynikające z przepisów prawa.

Każdy pracownik, współpracownik i współtwórca przyjmuje do wiadomości, że jego postawa etyczna jest integralną częścią jego wizerunku i postawy zawodowej oraz ma wpływ na osiągnięcia zarówno jego własne, jak i markę i osiągnięcia [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji].

Kodeks w dniu jego podpisania przez wszystkich pracowników [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] zostanie podany do publicznej wiadomości [wybierz właściwe: w BIP, w internecie na stronie firmowej www, gablocie, na tablicy ogłoszeń, umieszczony do wglądu w sekretariacie, dziekanacie itd.].

Niniejszy Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk został przyjęty do stosowania w dniu [tu wpisz właściwą datę].

Załącznik nr 1 do Kodeksu Etyki i Dobrych Praktyk
[tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]

**OŚWIADCZENIE O ZAPOZNANIU SIĘ
Z KODEKSEM ETYKI i DOBRYCH PRAKTYK**
[tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]

Oświadczam, że zapoznałem się z Kodeksem Etyki i Dobrych Praktyk w [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] i zobowiązuję się do przestrzegania zawartych w nim postanowień.

Miejscowość, dnia

.....

(podpis współpracownika/pracownika)

Załącznik nr 2 do Kodeksu Etyki i Dobrych Praktyk
[tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]

KLAUZULA DO UMOWY CYWILNO-PRAWNEJ*

Wykonawca/zleceniobiorca oświadcza, że zapoznał się z obowiązującym u producenta/ w organizacji/firmie/instytucji kultury [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji]. Kodeksem Etyki i Dobrych Praktyk, zwanym dalej Kodeksem, akceptuje jego treść i zobowiązuje się podczas realizacji przedmiotu Umowy do przestrzegania zawartych w nim postanowień. Ponadto zobowiąże do powyższego również swoich pracowników i wszystkie inne osoby świadczące usługi na rzecz wykonawcy (zleceniobiorcy) w ramach realizacji Umowy. Wykonawca (zleceniobiorca) w przypadku powzięcia wiedzy bądź uzasadnionych przypuszczeń naruszenia Kodeksu, natychmiast ujawni producentowi/organizacji/firmie/instytucji kultury [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] takie działanie oraz niezwłocznie w porozumieniu z producentem/organizacją/firmą/instytucją kultury [tu wpisz właściwą nazwę swojej organizacji] podejmie niezbędne kroki w celu usunięcia naruszeń i skutków tych naruszeń.

** do wykorzystania we własnych wzorach umów*