

KODEKS ETYKI PRACOWNIKÓW TEATRU POWSZECHNEGO W ŁODZI

Wstęp

Kodeks Etyki pracowników Teatru Powszechnego przyjmuje, że jednym z ważnych źródeł zasad i wartości jest w przypadku instytucji teatru tradycja i obyczaj teatralny, wyrażający się przede wszystkim w uszanowaniu publiczności teatralnej, w poczuciu odświętności premier i przedstawień, a także uznaniu trudu każdego pracownika jako jego bezpośredniego lub pośredniego wkładu w realizację przedstawień oraz wypełnianie przez Teatr jego zadań.

Kodeks Etyki pracowników Teatru Powszechnego w Łodzi wyraża standardy postępowania, którymi kierują się pracownicy zarówno w miejscu pracy, jak i poza nim, w relacjach z przełożonymi, współpracownikami oraz interesariuszami Teatru. Pracownicy Teatru dążą do takiego wykonywania swoich obowiązków, aby praca na każdym stanowisku była rozwijająca i twórcza, a będąc źródłem osobistej satysfakcji, jednocześnie jak najlepiej służyła rozwojowi Teatru i działalności kulturalnej prowadzonej przez Teatr.

Celem ustanowienia Kodeksu jest uzyskanie wyjątkowej jakości pracy jako podstawowego warunku rozwoju Teatru, budowanie jego pozytywnego wizerunku oraz wzmocnienie identyfikacji pracowników z miejscem pracy.

Pracownicy Teatru zobowiązują się przywiązywać szczególną wagę do postaw etycznych i dążyć do osiągnięcia wysokich walorów moralnych.

I. Postanowienia ogólne

§ 1.

Ilekroć w niniejszym Kodeksie jest mowa o:

- Teatrze – należy przez to rozumieć Teatr Powszechny w Łodzi,
- Kodeksie – należy przez to rozumieć Kodeks Etyki pracowników Teatru,
- pracowniku – należy przez to rozumieć każdego pracownika Teatru, w tym stażystów i wolontariuszy, jak również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przedsiębiorców wykonujących usługi na rzecz Teatru.
- osobie zarządzającej – należy przez to rozumieć dyrektora, zastępcę dyrektora oraz głównego księgowego Teatru,
- pracodawcy – należy przez to rozumieć dyrektora Teatru.

§ 2.

1. Kodeks obejmuje wszystkich pracowników i określa zasady ich postępowania.
2. Kodeks wyznacza standardy uczciwości i rzetelności, dobrych intencji i zrozumienia w relacjach wzajemnych oraz kontaktach na zewnątrz.
3. Każdy pracownik jest osobiście odpowiedzialny za przestrzeganie Kodeksu.
4. Osoby zarządzające Teatrem oraz kierownicy działów są zobowiązani dawać dobry przykład stosowania norm etycznych i dbać o właściwe zrozumienie wartości i postanowień Kodeksu oraz o zgodność postępowania podległych im pracowników z tymi normami.

§ 3.

1. Pracownik wykonuje swoje obowiązki rzetelnie, z należytą starannością, dążąc do osiągnięcia jak najlepszych rezultatów w pracy zawodowej.
2. Pracownik dokłada wszelkich starań, aby jego działania były przejrzyste i jawne, nie wzbudzające podejrzeń o konflikt między interesem własnym z interesem Teatru.
3. Pracownik nie ujawnia informacji powziętych w związku z pracą w Teatrze
4. Pracownik zobowiązany jest do niewykorzystywania informacji powziętych w związku z pracą w Teatrze do osiągnięcia korzyści osobistych

II. Wartości etyczne

§ 4.

Pracownicy Teatru przy wykonywaniu obowiązków służbowych winni kierować się niżej wymienionym zasadami:

1. Praworządności, co oznacza postępowanie zgodne z obowiązującymi przepisami prawa oraz ustalonymi procedurami wewnętrznymi i regulaminami.
2. Równouprawnienia, czyli równego traktowania wszystkich współpracowników oraz interesariuszy Teatru, niezależnie od poglądów politycznych, wyznania, płci, rasy, niepełnosprawności, wieku itp.
3. Nie nadużywania uprawnień, tzn. że pracownik może korzystać z posiadanych uprawnień wyłącznie do osiągnięcia celów, dla których uprawnienia te zostały mu powierzone.
4. Bezstronności i niezależności, tzn. że w swym postępowaniu pracownik nie kieruje się interesem osobistym i nie ulega jakiegokolwiek presji zewnętrznej. Pracownik nie uczestniczy w podejmowaniu decyzji, w której on albo bliski członek jego rodziny miałby jakiegokolwiek interes finansowy lub z innego powodu wystąpiłby konflikt interesów między interesem Teatru i jego własnym.
5. Uprzejmości w kontaktach ze współpracownikami, z interesariuszami oraz z innymi instytucjami i ich przedstawicielami.
6. Współodpowiedzialności, zgodnie z którą pracownik nie unika podejmowania decyzji oraz wynikających z nich konsekwencji, zgodnie ze swoimi uprawnieniami. Pracownik nie uchyla się od przyjęcia odpowiedzialności za swoje słowa, decyzje i działania.

III. Standardy postępowania

§ 5.

1. Pracownik Teatru przy wykonywaniu obowiązków przestrzega zasady równego traktowania, co oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, formę lub warunki zatrudnienia.

2. Pracownik dzieli się ze współpracownikami swoją wiedzą i doświadczeniem zawodowym oraz udziela fachowych porad i rzetelnych informacji w sprawach wynikających z zakresu obowiązków.
3. Pracownik w swoich działaniach i realizacjach teatralnych nie wykorzystuje cudzych wartości intelektualnych i artystycznych bez wiedzy i zgody ich autorów, ani cudzej pracy dla osiągnięcia własnych korzyści.
4. Pracownika cechuje lojalność wobec kolegów i pracodawcy, dbałość o dobre stosunki ze współpracownikami i odpowiednią atmosferę w pracy.
5. Pracownika Teatru cechuje wysoka kultura osobista, estetyczny wygląd, życzliwość i otwartość na drugiego człowieka.
6. Jest człowiekiem panującym nad nadmiernymi emocjami, umiejącym zachować się w nietypowych i stresujących sytuacjach.
7. Pracownicy mając poczucie wspólnoty interesów i rozumiejąc konieczność bliskiego związku osobistego wysiłku w pracy z wysiłkiem innych osób, dążą do tworzenia dobrego wizerunku Teatru na zewnątrz.
8. Pracownik Teatru rozumie cele kontroli zarządczej i akceptuje je. Rozumie, że wszystkie podejmowane działania mają służyć właściwej realizacji celów Teatru wynikających z jego misji, określonej Statutem.

IV. Zachowania zakazane

§ 6.

1. Zakazane są zachowania mające na celu, powodujące lub mogące powodować naruszenie godności innych pracowników Teatru.
2. Zakazane są działania lub zachowania dotyczące danej osoby lub skierowane przeciwko danej osobie, a polegające na uporczywym lub długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu, wywołujące u tej osoby zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, mające na celu poniżenie lub ośmieszenie tej osoby, izolowanie jej lub wyeliminowanie z zespołu pracowników.
3. Zakazana jest jakakolwiek forma dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, w szczególności:
 - a. Dyskryminacja bezpośrednia – oznacza sytuację, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inne osoba w porównywalnej sytuacji,
 - b. Dyskryminacja pośrednia – oznacza sytuację w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne,
 - c. Molestowanie- oznacza sytuacja w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,

- d. Molestowanie seksualne – oznacza sytuację, w której mam miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.
- 4. Zachowania określone w pkt 1-3 nie są tolerowane w Teatrze.
- 5. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

V. Postanowienia końcowe

§ 7

1. Przestrzeganie postanowień Kodeksu stanowi podstawowy obowiązek pracownika Teatru.
2. Wszyscy pracownicy Teatru składają oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem niezwłocznie po jego wejściu w życie.