



KODEKS ETYKI OSÓB ZATRUDNIONYCH W TEATRZE POLSKIM W POZNANIU

Dokument zaktualizowany dnia 28.09.2021r.

Aktualizacja na bazie Kodeksu etyki Akademii Sztuk Teatralnych im. St.
Wyspiańskiego w Krakowie



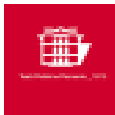
I. Zasady ogólne

§ 1

1. Teatr jest wspólnym dobrem całej społeczności Teatru. To miejsce, w którym proces twórczy opiera się na najlepszych elementach tradycji oraz innowacyjnym podejściu. Jest przestrzenią wolności artystycznej oraz swobody ekspresji.
2. Kodeks etyki pracowników Teatru Polskiego w Poznaniu zwany dalej „Kodeksem etyki”, określa standardy postępowania. Ich przestrzeganie jest gwarancją kompetencji, odpowiedzialności, wysokich walorów moralnych pracowników Teatru, związanych z wykonywaniem przez nich swoich codziennych obowiązków służbowych.
3. Kodeks etyki określa podstawowe wartości, wolności i prawa, na których opierają się ład społeczny i relacje międzyludzkie w Teatrze.
4. Kodeks etyki urzeczywistnia ideę Teatru uczciwego, otwartego i przyjaznego w stosunku do społeczności Teatru.

§ 2

1. Celem Kodeksu etyki jest zagwarantowanie takich warunków procesu twórczego i pracy, w których wolność artystyczna, kreatywność w tworzeniu oraz swoboda ekspresji praktykowane są w sposób odpowiedzialny, etyczny oraz zapewniający poszanowanie podstawowych praw (w tym godności) i wolności wszystkich osób zatrudnionych w Teatrze.
2. Dodatkowym celem Kodeksu etyki jest zapewnienie funkcjonowania adekwatnej, skutecznej i efektywnej kontroli zarządczej.
3. Celem Kodeksu etyki nie jest ograniczenie czyjejkolwiek wolności artystycznej, kreatywności w tworzeniu ani swobody ekspresji.



§ 3

1. Kodeks etyki przeciwdziała:

- a) korupcji rozumianej jako nadużycie stanowiska publicznego dla uzyskania prywatnych korzyści. Korupcja obejmuje płatne faworyzowanie, nepotyzm, nadużycie kompetencji wynikających z pełnionej funkcji w celu uzyskania korzyści;
- b) przekupstwu rozumianemu jako wręczanie, branie lub żądanie korzyści majątkowej, lub osobistej;
- c) kradzieży majątku publicznego lub środków publicznych;
- d) przestępstwom księgowym oraz obrotowi środkami finansowymi, pochodzącymi z działań korupcyjnych;
- e) nadużyciom w obszarze współpracy i komunikacji wewnątrz i na zewnątrz Teatru;
- f) poczuciu wykluczenia i/lub wykorzystania zawodowego/twórczego/intelektualnego/seksualnego/emocjonalnego.

§ 4

1. Przestrzeganie określonych w Kodeksie etyki podstawowych wartości, wolności i praw jest obowiązkiem wszystkich osób zatrudnionych w Teatrze.
2. Ilekroć w Kodeksie etyki jest mowa o: osobach zatrudnionych w Teatrze, należy przez to rozumieć wszystkie osoby pracujące w Teatrze: aktorki, aktorów, osoby zatrudnione do obsługi technicznej, w administracji, wszystkie inne osoby zatrudnione przez Teatr oraz wszelkie osoby wykonujące jakąkolwiek pracę na rzecz Teatru na jakiegokolwiek podstawie, choćby miała ona charakter krótkotrwały, incydentalny lub epizodyczny, bez względu na rodzaj umowy, na podstawie której zostały zatrudnione, tj. na czas określony i nieokreślony, pełen lub część etatu, na umowę o dzieło.
3. W celu skutecznego przestrzegania przez osoby zatrudnione w Teatrze Polskim w Poznaniu treść Kodeksu etyki będzie udostępniona do zapoznania się w formie papierowej i/lub elektronicznej.
4. Wykonanie zarządzenia powierza się; dyrektorowi i kierownikom komórek organizacyjnych Teatru Polskiego w Poznaniu, wymienionych w Regulaminie organizacyjnym.
5. Wszyscy pracownicy składają oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem etyki niezwłocznie po jego wejściu w życie. Oświadczenia dołącza się do akt pracowniczych.
6. Osoba zatrudniona składa oświadczenie o zapoznaniu się z Kodeksem etyki jednocześnie z zawarciem pierwszej umowy o pracę. Oświadczenie dołącza się do akt pracowniczych.



II. Podstawowe wartości i prawa

§ 1

Właściwą postawę osób zatrudnionych w Teatrze Polskim w Poznaniu wyznaczają zasady, takie jak:

I Ogólne

1. Szacunek
2. Praworządność
3. Zakaz dyskryminacji
4. Zakaz nadużywania uprawnień
5. Bezstronność i niezależność
6. Obiektywizm
7. Uczciwość
8. Uprzejmość
9. Jawność
10. Współodpowiedzialność za działania
11. Ochrona osoby i jej danych osobowych

II Twórcze

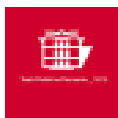
1. Poszanowanie procesu i osoby w procesie twórczym*

* Szczegółowo rozpisane w załączniku do Kodeksu etyki regulującym działania artystyczne.

§ 2

Zasada szacunku

1. Teatr tworzy takie środowisko, w którym osoby zatrudnione traktują się z wzajemnym szacunkiem. Teatr tworzy środowisko do pracy, w którym wszystkie osoby zatrudnione mogą czuć wsparcie i gotowość do przeciwstawienia się niedopuszczalnym zachowaniom.



2. Bez względu na szczególny charakter instytucji i stosowane w nim metody pracy, każda osoba zatrudniona w Teatrze ma bezwzględne prawo do bycia traktowaną z szacunkiem oraz do poszanowania swojej godności, wolności sumienia, nietykalności cielesnej, intymności, prywatności i poczucia bezpieczeństwa.
3. Osoby zatrudnione w Teatrze we wzajemnych kontaktach powinny kierować się zasadami kultury, szacunku, uprzejmości, odpowiedzialności, uczciwości i bezstronności.
4. Osoby zatrudnione w Teatrze zobowiązane są udzielać wyczerpujących, rzeczowych i konkretnych informacji lub w sytuacji niewiedzy odesłać do osoby odpowiedzialnej.
5. Niedopuszczalne są działania mające znamiona zachowań ośmieszających; umniejszających i poniżających osobę lub jej propozycji. Przykładowym zachowaniem będą tu: żarty, traktowanie tego, co ktoś mówi jako dowcipne lub skupianie uwagi na nieistotnym dla tematu elemencie zachowania danej osoby.
6. O ile emocje i cała skala ich ekspresji, jak również sceniczne zachowania nacechowane wulgarnością lub agresją są nieodłącznymi elementami teatru, o tyle są one niedopuszczalne w relacjach międzyludzkich, choćby dotyczyły procesu twórczego. Dotyczy to w równym stopniu zachowań o charakterze werbalnym, jak i pozawerbalnym.
7. Należy unikać angażowania innych osób zatrudnionych w Teatrze w swoje własne, intymne, osobiste relacje i przeżycia, pozostające bez związku z procesem pracy. Dbać o to, aby utrzymać odpowiednią równowagę między postawą formalną i nieformalną w relacjach z innymi osobami zatrudnionymi.

§ 3

Zasada praworządności

1. W Teatrze stosuje się procedury wynikające z przepisów powszechnie obowiązujących oraz regulacji wewnętrznych Teatru.
2. Osoba zatrudniona powinna zwracać uwagę na to, aby decyzje dotyczące praw lub interesów podmiotów miały podstawę prawną, a ich treść była zgodna z obowiązującymi przepisami prawnymi.
3. Informacje uzyskane w wyniku prowadzonych czynności należy wykorzystywać wyłącznie do celów służbowych.
4. Nikt nie może być w porównywalnej sytuacji traktowany mniej korzystnie (w sposób bezpośredni lub pośredni) ze względu na którąkolwiek z cech, o których mowa w

Kodeksie etyki. Takie różnicowanie stanowi przejaw zakazanej dyskryminacji.



5. Osoby zatrudnione powinny być profesjonalne, rzetelne i uczciwe we wszelkich kontaktach, jakie podejmują i prowadzą w imieniu Teatru i na terenie Teatru.
6. Zarówno pracodawca, jak i osoby zatrudnione powinny ustanawiać profesjonalne granice i być w pełni świadomi, że ich naruszenie lub podejrzenie ich naruszenia będzie mieć negatywny wpływ na inne osoby zatrudnione i może podważyć zaufanie opinii publicznej do społeczności Teatru.
7. Osoby zatrudnione powinny unikać sytuacji, zarówno w ramach wykonywania obowiązków w Teatrze, jak i poza nim, które mogłyby skutkować naruszeniem prawa.

§ 4

Zasada niedyskryminowania

1. W Teatrze nie akceptuje się przypadków nieusprawiedliwionego, nierównego traktowania pojedynczych osób, ze względu na ich narodowość, płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub inne przekonania, przynależność do mniejszości narodowych, grup społecznych, posiadaną własność, urodzenie, niepełnosprawność, status ekonomiczny, wiek, tożsamość płciową lub orientację seksualną.
2. Różnice w traktowaniu mogą być usprawiedliwione jedynie obiektywnymi, istotnymi właściwościami danej sprawy.
3. Każda osoba zatrudniona w Teatrze ma prawo do swobodnej ekspresji własnej osobowości, przejawiającej się m.in. w wyglądzie, ubiorze czy zachowaniu. W sytuacjach, które nie wiążą się bezpośrednio z procesem twórczym lub pracą nad rolą, przejawy owej ekspresji nie mogą być w żaden sposób ograniczane, o ile nie naruszają one zapisów Kodeksu etyki i powszechnie przyjętych zasad współżycia społecznego. Niedopuszczalne są zachowania mające znamiona niedostrzegania, marginalizowania i wykluczania osoby lub grupy osób poprzez ich ignorowanie, np. odbieranie znaczenia osobie lub temu, co mówi, poprzez przerywanie, niezwracanie uwagi lub rozpraszanie uwagi innych, podczas gdy ta osoba się wypowiada.



§ 5

Zasada nienadużywania uprawnień

1. Z posiadanych uprawnień osoba zatrudniona może korzystać wyłącznie do osiągnięcia celów, dla których uprawnienia te zostały jej powierzone.
2. Osoba zatrudniona nie powinna korzystać z uprawnień do osiągnięcia celów własnych, dla których brak jest podstawy prawnej lub które nie mogą być uzasadnione interesem publicznym.
3. Osoba zatrudniona powinna być świadoma, że nie wolno krzywdzić innych osób zatrudnionych ani użyć wobec nich przemocy fizycznej lub psychicznej, w Teatrze i poza nim.
4. Zakazane są zachowania polegające na nękanii lub zastraszaniu osoby zatrudnionej w Teatrze, będącej na stanowisku podległym, które wywołują lub obiektywnie mogą wywołać zaniżoną samoocenę i które powodują, lub mają na celu poniżenie, lub ośmieszenie osoby, izolowanie, lub eliminowanie jej z zespołu.
5. Osoby odpowiedzialne za rekrutację są zobligowane do kierowania się rozsądkiem i najlepszymi praktykami podczas zatrudniania nowych osób do pracy, prób, spektakli. Wskazane jest, aby w procesie rekrutacji, przy wyborze osoby na stanowisko specjalistyczne był zorganizowany otwarty konkurs.
6. W relacjach pomiędzy osobami zatrudnionymi nie wolno wykorzystywać ani sugerować lub obiecywać wykorzystania swojej uprzywilejowanej pozycji w Teatrze, środowisku teatralnym, lub innym, w celu uzyskania wpływu na działania lub postawę osoby zatrudnionej w Teatrze.

§ 6

Zasada bezstronności i niezależności

1. Osoba zatrudniona działa bezstronnie i powstrzymuje się od wszelkich arbitralnych działań, które mogą mieć negatywny wpływ na sytuację pojedynczych osób oraz od wszelkich form faworyzowania.
2. Na postępowanie osoby zatrudnionej nie może mieć wpływu interes osobisty lub rodzinny ani też presja polityczna. Osoba zatrudniona nie może uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, w której on lub bliski członek jego rodziny miałby jakikolwiek



interes finansowy.

3. Zasady wyłączania się osoby zatrudnionej z postępowań, w których zachodzi konflikt interesów, określają przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego.

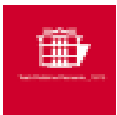
4. Jakiegokolwiek osobiste (w tym seksualne) lub rodzinne relacje pomiędzy osobami zatrudnionymi w Teatrze nie mogą mieć żadnego wpływu na sytuację takich osób, wydawane w stosunku do nich decyzje oraz na ocenę ich pracy i postaw.

5. Niedopuszczalne są jakiegokolwiek przejawy nierównego traktowania osób zatrudnionych w Teatrze z powodu pozostawania lub nie w takich relacjach. Jakakolwiek taka osobista relacja pomiędzy osobami zatrudnionymi w Teatrze, jak również zamiar jej nawiązania lub zakończenia nie mogą w żadnym przypadku prowadzić do niepożądanego naruszania prywatności, czy intymności którejkolwiek ze stron.

§ 7

Zasada obiektywizmu

1. W toku rozpatrywania spraw i podejmowania decyzji osoba zatrudniona uwzględnia wszystkie istotne czynniki i przypisuje każdemu z nich należne mu znaczenie. Nie uwzględnia okoliczności niezwiązanych z daną sprawą.
2. Osoba zatrudniona wykonuje zadania sumiennie i sprawnie, wykorzystując w pełni posiadaną wiedzę i doświadczenie.
3. W rozpatrywaniu spraw osoba zatrudniona nie kieruje się emocjami, jest gotowa do przyjęcia krytyki i uznania swoich błędów.



§ 8

Zasada uczciwości

1. Osoba zatrudniona podczas wykonywania swoich obowiązków jest bezstronna, dążąc

do osiągnięcia najlepszych rezultatów swojej pracy.

2. Osoba zatrudniona nie przyjmuje ani nie oferuje żadnych korzyści materialnych, ani osobistych od/dla osób zaangażowanych w prowadzenie projektu/działań artystycznych.

§ 9

Zasada uprzejmości

1. Osoba zatrudniona w kontaktach z widzami, instytucjami oraz współpracownikami zachowuje się właściwie i uprzejmie.
2. Osoba zatrudniona stara się być możliwie jak najbardziej pomocna i udziela odpowiedzi na skierowane do niej pytania możliwie jak najbardziej wyczerpująco i dokładnie.
3. Osoby zatrudnione powinny przestrzegać w stosunku do innych osób zatrudnionych zasad uprzejmości, lojalności i koleżeństwa. We wzajemnych kontaktach powinny okazywać szacunek, służyć radą, udzielać pomocy oraz dzielić się doświadczeniem i wiedzą.
4. Jeżeli sprawa nie wchodzi w zakres wiedzy i odpowiedzialności/kompetencji danej osoby zatrudnionej – powinna ona skierować się do właściwej osoby.
5. Osoba zatrudniona powinna godnie zachowywać się w miejscu pracy, a swoją postawą nie powodować obniżenia autorytetu i wiarygodności własnej i wizerunku Teatru.
6. W przypadku popełnienia błędu naruszającego prawa lub interes pojedynczej osoby, osoba zatrudniona stara się zminimalizować szkody w jak najwłaściwszy sposób.

§ 10



Zasada jawności

Osoba zatrudniona, zwłaszcza gospodarująca środkami publicznymi wykonuje czynności w sposób jawny oraz zgodny z przyjętymi standardami, a uzyskane informacje o charakterze

publicznym udostępnia w pełnym zakresie, z wyłączeniem informacji chronionych przepisami prawa.

§ 11

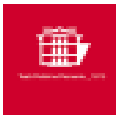
Zasada współodpowiedzialności za działania

1. Osoby zatrudnione powinny starannie przygotowywać się do powierzonych im zadań w ramach ich obowiązków (opisów stanowisk) określonych Regulaminem pracy, Regulaminem organizacyjnym, Statutem Teatru.
2. Osoby zatrudnione są zobowiązane do rzetelnej i sumiennej pracy nad nieustannym podnoszeniem swoich kwalifikacji.
3. Dyrekcja Teatru i/lub osoby upoważnione są zobowiązane dokumentami wewnętrznymi Teatru do umożliwienia osobie zatrudnionej podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego.
4. Zakazana jest praca pod wpływem alkoholu i/lub innych środków odurzających.

§ 12

Ochrona osoby i jej danych osobowych

1. Osoba zatrudniona jest zobowiązana do przestrzegania ustawy o ochronie danych osobowych.
2. Osoba zatrudniona nie może przetwarzać danych osobowych bezprawnie oraz przekazywać danych osobom nieuprawnionym.
3. Niedopuszczalne są zachowania mające wydźwięk/ znamiona molestowania, molestowania seksualnego, naruszenia granic poprzez mowę nienawiści i wszelkich innych zachowań niepożądanych przez wszystkie osoby zaangażowane w proces twórczy i/lub niebiorących bezpośredniego udziału w działaniach artystycznych.
4. Niedopuszczalnym zachowaniem realizowanym w celu osiągnięcia zamierzonego efektu artystycznego jest wykorzystanie w komunikacji i współpracy wiedzy i



umiejętności manipulacyjnych i technik dominacji.

5. Niedopuszczalne w Teatrze są zachowania mające znamiona tworzenia atmosfery zastraszającej wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej komukolwiek.

§ 13

Poszanowanie osoby w procesie twórczym

1. Teatr jest instytucją o szczególnym charakterze. Akceptowane jest w niej twórcze i innowacyjne podejście do procesu powstawania i realizacji spektaklu.
2. Stosowane narzędzia twórcze mogą niejednokrotnie wiązać się z różnymi formami kontaktu fizycznego. Jest on dopuszczalny w zakresie niezbędnym do zrealizowania postawionego zadania artystycznego i pod warunkiem, że jego wyłącznym celem jest realizacja spektaklu.
3. Osoby zatrudnione do przeprowadzenia projektów artystycznych, realizowanych w Teatrze, tj. spektakli lub innych form twórczej działalności (nazywani dalej realizatorami) zobowiązane są do zapewnienia zespołowi artystycznemu i technicznemu informacji potrzebnych do zrealizowania projektów oraz zawarcia na pierwszej próbie kontraktu, regulującego granice i narzędzia wykorzystywane do pracy. Kontrakt może być renegotjowany na dalszych etapach współpracy, za zgodą obydwu stron.
4. Osoba zatrudniona nie może być w żaden sposób zmuszona do udziału w aktywnościach, które naruszałby jej dobra osobiste, w tym godność, wolność, prywatność, dobre imię i intymność.



III. Inne zachowania niedopuszczalne, regulowane przez Kodeks etyki Teatru Polskiego

§ 1

Niedopuszczalne jest stosowanie pozostałych, niewymienionych wcześniej w Kodeksie etyki, technik dominacji wobec jakichkolwiek osób zatrudnionych w Teatrze w celu osiągnięcia zamierzonego efektu artystycznego.

§ 2

Poprzez techniki dominacji rozumie się:

1. Powstrzymywanie informacji, wykluczanie kogoś, odbieranie mu możliwości wyboru poprzez niedostarczanie lub opóźnione dostarczanie informacji, na skutek czego dana osoba popełnia błędy lub nie może wziąć udziału we wspólnym procesie decyzyjnym.
2. Podwójne ograniczanie, karanie, krytykowanie lub umniejszanie kogoś, niezależnie od tego, co zrobił/a; np. jeśli ktoś proponuje swoje pomysły, zostaje skrytykowany/a za to, że nie pozwala innym się zastanowić, a jeśli nie proponuje – za to, że jest bierny/a.
3. Przerzucanie winy i zawstydzanie – twierdzenie lub sugerowanie, że ofiara innych technik dominacji (lub przemocy) jest sama sobie winna; np. gdy ofiara próbuje ujawnić przemoc lub manipulację.

§ 3

Zasady postępowania w przypadku zgłoszenia naruszenia

1. W trosce o dobro całej społeczności Teatru każda osoba zatrudniona w Teatrze powinna reagować na działania, które są zakazane zgodnie z niniejszym Kodeksem etyki Teatru Polskiego 1875 w Poznaniu bez względu na to, czy jest ona ofiarą takich działań, świadkiem, czy jedynie ma o nich wiedzę. Taka osoba powinna zgłosić sprawę do:
 - a) koordynatora do spraw prac artystycznych/inspicjenta;
 - b) i/lub do dyrekcji Teatru.
2. Zgłoszenie naruszenia nie może nieść negatywnych konsekwencji wobec osoby dotkniętej naruszeniem oraz zgłaszającej.
3. Każda osoba zatrudniona w Teatrze, która uważa, że była ofiarą działań zakazanych zgodnie z niniejszym Kodeksem etyki, może liczyć na pomoc ze



strony społeczności

Teatru, a w szczególności inspicjenta, koordynatora ds. artystycznych oraz dyrekcji Teatru, co najmniej poprzez rzetelne zbadanie i wyjaśnienie okoliczności danej sprawy w zakresie i w sposób odpowiadający tym okolicznościom (ewentualne dalsze kroki zależą od wyników tego badania).

IV. Przepisy końcowe

§ 1

1. Osoba zatrudniona zobowiązany jest przestrzegać przepisów Kodeksu etyki i kierować się jego zasadami.
2. Osoba zatrudniona ponosi odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną za naruszenie zasad Kodeksu etyki.
3. Pracownicy, w szczególności zajmujący stanowiska kierownicze, powinni upowszechniać znajomość Kodeksu etyki wśród innych osób zatrudnionych i współpracowników Teatru.
4. Osoby zatrudnione w Teatrze, niezależnie od postanowień niniejszego Kodeksu etyki, zobowiązane są stosować się do obowiązków określonych w pozostałych przepisach obowiązujących w Teatrze w szczególności w Statucie, Regulaminie pracy oraz procedurach wewnętrznych
5. Nic nie uzasadnia podejmowania wobec osób zatrudnionych w Teatrze działań, które są zakazane w niniejszym Kodeksie etyki. W szczególności tego typu działań nie uzasadnia stosowana metoda pracy twórczej.
6. Niedopuszczalne jest zgłaszanie – świadome i celowe – niewłaściwych zachowań, które nie miały miejsca.