

SMĚRNICE č. 4/2023

ETICKÝ KODEX INSTITUTU UMĚNÍ – DIVADELNÍHO ÚSTAVU

Určeno: *všem zaměstnancům*
Zpracoval: *O. Svoboda*
Účinnost: *26. 7. 2023*

Článek 1

Preambule

Etický kodex (dále jen „Kodex“) je základním popisem etických norem, zásad, jednání a chování. Jeho cílem je vytvoření kultury Institutu umění – Divadelního ústavu (dále jen IDU) založené na důvěře a osobní odpovědnosti.

IDU přistupuje k problematice řízení organizace s příslušnou odpovědností. Samozřejmostí je dodržování obecně závazných právních předpisů, vnitřních předpisů, obecných zásad a základních etických norem. Vysoká úroveň morálky, odborných znalostí a profesionálního chování všech zaměstnanců má pro IDU na cestě za naplňováním jeho poslání, strategických úkolů a cílů zásadní význam. Spoléháme na dobrý úsudek zaměstnanců a předpokládáme, že budou vždy jednat v souladu se zákonem a čestně, aby za všech okolností chránili dobrou pověst instituce. Naše kultura je založena na důvěře, vzájemné úctě a vysoké úrovni profesionálního chování. IDU rovněž vytváří podmínky pro zodpovědné chování zaměstnanců z environmentálního hlediska a podporuje aktivity zaměstnanců směřující k ochraně životního prostředí.

Článek 2

Funkce a poslání IDU

Institut umění – Divadelní ústav je státní příspěvkovou organizací zřízenou Ministerstvem kultury ČR. Hlavním posláním IDU je poskytovat české a zahraniční veřejnosti komplexní služby v oblasti divadla a dílčí služby v dalších oblastech umění (hudba, literatura, tanec, vizuální umění). V roce 2010 byl IDU jmenován výzkumnou organizací.

Článek 3

Osobní působnost kodexu

Kodex je platný pro všechny zaměstnance, kteří pracují pro IDU, a to bez ohledu na druh uzavřené pracovní smlouvy. Vztahuje se rovněž na třetí osoby, které pro IDU pracují či s ním spolupracují, nebo vystupují jménem instituce, všude tam, kde by IDU mohl nést odpovědnost za jejich jednání. Všichni pracovníci jsou povinni dodržovat stejně vysokou úroveň profesionálního chování a osobní morálky, udržovat a rozvíjet poslání instituce, spravovat její sbírky a poskytovat služby bez ohledu na pracovní zařazení.

Článek 4

Věcná působnost kodexu

Dodržování profesních standardů

Zaměstnanci IDU musí dodržovat stanovené standardy a právní předpisy, zachovávat čest a dobré jméno své profese. Musí chránit veřejnost před nezákonným nebo neetickým jednáním a využít každé příležitosti, jak ji informovat a seznamovat se svými profesionálními cíli, záměry a úsilím tak, aby se posílilo všeobecné povědomí o společenském přínosu IDU. Zaměstnanci mají odpovídající vzdělání, které v rámci svého odborného zaměření dále rozvíjejí, aby mohli plnit své pracovní úkoly. Zaměstnanci předávají své vědomosti a zkušenosti kolegům, badatelům a studentům, bez nároku na osobní prospěch.

Zaměstnanec může vykonávat výdělečnou činnost ve shodném nebo příbuzném oboru souvisejícím s výkonem své funkce nebo předmětem činnosti jen se souhlasem zaměstnavatele. Taková činnost nesmí negativně ovlivnit plnění jeho pracovních povinností.

Vedoucí zaměstnanci IDU mají podle Kodexu další povinnosti, a to:

- a. jednat tak, aby byli ostatním zaměstnancům příkladem,
- b. dbát o to, aby jejich podřízení měli dostatečné znalosti i prostředky umožňující jim řídit se ustanoveními Kodexu,
- c. dohlížet, aby se všichni podřízení zaměstnanci řídili danými pravidly,
- d. prosazovat standardy obsažené v Kodexu a další související pravidla IDU,
- e. podporovat zaměstnance, kteří v dobré víře kladou otázky nebo vyjadřují pochybnosti v souvislosti s dodržováním pravidel a čestným jednáním; přitom nikdy nepřistoupit k postihům a nedovolit, aby se jeden druhému mstil; proti zaměstnanci, který zpochybnil něčí poctivost, nesmí uplatnit žádné represe,
- f. přispívat k odbornému vzdělávání svých podřízených a vytvářet konstruktivní a harmonické pracovní prostředí
- g. oznamovat případy porušování pravidel vedení instituce na příslušné úrovni.

Článek 5

Vztahy s veřejností

Zaměstnanci IDU musí ve vztahu k veřejnosti vždy vystupovat ochotně a zdvořile, musí rychle reagovat na veškerou korespondenci a žádosti o informace. I když musí zachovávat důvěrnost informací, jsou povinni dát své odborné znalosti k dispozici veřejnosti i odborníkům a umožnit kontrolovaný, avšak neomezený přístup k požadovanému materiálu či dokumentaci, kterou mají ve své péči, i když se jedná o jejich soukromý výzkum nebo zvláštní oblast zájmu.

Článek 6

Zásady výzkumné práce

1. Obecné zásady:

Výzkumný pracovník:

- a. provádí výzkum tak, aby neohrozil společnost, životní prostředí ani kulturní hodnoty;
- b. odpovídá za poctivost jím prováděného výzkumu a uvědomuje si meze použitých metod zkoumání;
- c. po zveřejnění uchovává primární data a dokumentaci všech významných výsledků, pokud tomu nebrání jiné závazky či předpisy;
- d. při získávání, výběru a hodnocení dat vychází z obecných zásad při respektování specifik své disciplíny;
- e. zaměřuje svůj výzkum na rozšíření hranic vědeckého poznání a dbá, aby jeho výsledky byly prakticky využitelné a sloužily ku prospěchu společnosti;
- f. při zveřejňování poznatků a výsledků k určitému problému odpovídá za jejich úplnost a ověřitelnost;
- g. odpovídá za účelné a efektivní využívání prostředků na výzkum a neduplikuje výzkum provedený jinde, pokud to není potřebné k ověření, doplnění či porovnání výsledků;
- h. předává výsledky svého výzkumu nepodléhající utajení odborné veřejnosti a širokou veřejnost s nimi uvážlivě seznamuje až po jejich zveřejnění v odborném tisku.

2. Zásady zveřejňování poznatků a výsledků

Výzkumný pracovník:

- a. může být uveden jako autor nebo spoluautor publikace, pokud tvůrčím způsobem přispěje k jejímu vzniku;
- b. v publikaci uznává vědecký přínos spolupracovníků ke zkoumanému problému, na který přímo navazuje, a při citaci poznatků jiných autorů uvádí zřetelný odkaz na příslušný zdroj; přitom při shrnutí poznatků jiného autora vyjádří původní myšlenky v dobré víře a bez vědomého zkreslení;
- c. cituje i podstatné práce, které nejsou v souladu s jeho vlastními výsledky a závěry;
- d. uvádí afiliaci a dedikaci na projekt a zdroj financování.

3. Zásady pro posuzovatelskou, hodnotící, oponentskou a expertní činnost

Výzkumný pracovník:

- a. provádí jemu zadanou posuzovatelskou nebo jinou hodnotící činnost osobně;
- b. chrání duševní vlastnictví autorů posuzovaných rukopisů, návrhů projektů a zpráv; nepoužívá údaje obsažené v hodnocených podkladech k jinému účelu než k vypracování odborného posudku a neposkytuje je třetí osobě;
- c. neprodlužuje záměrně hodnocení posuzované práce, aby dosáhl vlastních výhod či výhod pro třetí osobu;
- d. odmítne vypracovat odborné stanovisko, jehož závěry by mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost předem jasně upozorní; vystříhá se i dalších vědomých střetů zájmu;
- e. expertní stanoviska vyhotovuje zodpovědně a nepodléhá případným vnějším tlakům, které by mohly ovlivnit vyznění tohoto stanoviska;

- f. při hodnotitelských a oponentních řízeních vychází z objektivních kritérií, dodržuje pravidla zadavatele a vyžaduje totéž od ostatních účastníků jednání.

Článek 7

Dodržování zásad kodexu

Cílem Kodexu je vytvoření kultury založené na důvěře a osobní odpovědnosti. Každý zaměstnanec IDU je povinen vyvarovat se situací, které by mohly být interpretovány jako korupce nebo jinak nevhodné chování. V souladu se směrnicí č. 4/2022 Pravidla oznamování a vnitřní oznamovací systém je povinností každého zaměstnance neprodleně informovat svého přímého nadřízeného nebo zaměstnance pověřeného úkolem sledovat dodržování zásad o případech porušení nebo podezření z porušení platných zákonů, pravidel, směrnic nebo ustanovení tohoto Kodexu. IDU v takovém případě zajistí prošetření. Nepřípustné jsou jakékoli postihy v rozporu se zákonem nebo s právními zvyklostmi i veškerá vědomá odvetná opatření vůči zaměstnancům, kteří v dobré víře ohlásili potenciální porušování povinností nebo se podílejí na prošetření takového oznámení. Žádný zaměstnanec nebude z hlediska pracovních podmínek v souvislosti s takovým oznámením učiněným v dobré víře diskriminován. Odvetná jednání představují vážné porušení Kodexu a povedou k odpovídajícím disciplinárním opatřením, včetně možnosti ukončení pracovního poměru.

V případě pochybností o dodržování příslušných pravidel je zaměstnanec oprávněn obrátit se na:

- a. přímého nadřízeného,
- b. zaměstnance odpovědného za dodržování zásad,
- c. statutárního zástupce IDU.

Článek 8

Zásady rovných pracovních příležitostí a zákaz diskriminace

IDU vychází ze zásady rovných pracovních příležitostí a zákazu diskriminace. Jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, náboženství, věku, národnosti, původu, sexuální orientace je v pracovněprávních vztazích zakázána. Zakázáno je obtěžování, které snižuje lidskou důstojnost nebo vytváří nepříznivé pracovní prostředí. Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Stížnost na obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování lze adresovat přímému nadřízenému nebo zaměstnanci odpovědnému za dodržování zásad. IDU je povinen zajistit bezpečné pracovní prostředí. Pro každé pracoviště platí příslušná

bezpečnostní pravidla, která je nezbytné dodržovat. Instituce plní veškerá zákonná ustanovení vztahující se na oblast ochrany zdraví, bezpečnosti práce, ale i vlastní zásady, které jdou nad rámec zákonných požadavků. Všichni zaměstnanci jsou povinni znát zdravotní a bezpečnostní požadavky vztahující se k jejich pracovní náplni a místu výkonu práce. Žádný zaměstnanec nesmí na pracovišti užívat drogy a alkoholické nápoje v pracovní době. Porušení tohoto zákazu má závažné pracovněprávní důsledky.

Článek 9

Nakládání s majetkem

Zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k zneužívání nebo poškozování majetku IDU. Majetek instituce slouží zaměstnancům k dotváření pracovního prostředí a k plnění pracovních úkolů. Zaměstnanec vynakládá veškeré úsilí, aby zajistil maximálně efektivní a hospodárné spravování a využívání finančních zdrojů, zařízení a služeb, které mu byly svěřeny. V případě, že zjistí ztrátu nebo újmu na majetku, podvodné či korupční jednání, oznámí tuto skutečnost nadřízenému zaměstnanci, popřípadě příslušnému orgánu činnému v trestním řízení. Zaměstnanci nejsou oprávněni soukromě využívat příležitosti (souvisejících s intelektuálním vlastnictvím apod.), které se jim otevřou prostřednictvím využívaného majetku či informací IDU nebo které vyplynou z jejich pracovního zařazení. Povinností zaměstnanců vůči IDU je podporovat jeho oprávněné zájmy.

Článek 10

Závěrečná ustanovení

Porušování tohoto Kodexu může mít pro IDU a jeho dobré jméno vážné důsledky. Z tohoto důvodu bude porušení zásad Kodexu ze strany kteréhokoli zaměstnance předmětem projednání, včetně možného pracovněprávního postihu.

Článek 11

Účinnost

Kodex nabyl účinnosti dnem 26. 7. 2023 a je závazný pro všechny zaměstnance IDU.

V Praze dne 25. 7. 2023.



Pavla Petrová

ředitelka Institut umění – Divadelního ústavu