



Związek Zawodowy Twórców Dubbingu

Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk

Przyjęty na I Nadzwyczajnym Walnym Zgromadzeniu ZZTD w dniu 20 marca
2023

Spis treści

Wstęp

Misja

Część A. Kodeks Etyki Członka ZZTD

- 1. Podstawowe zasady postępowania członka ZZTD**
- 2. Realizacja misji**
- 3. Bezpieczeństwo i higiena pracy**
- 4. Relacje wewnętrzne**
- 5. Relacje zewnętrzne**

Część B. Kodeks Dobrych Praktyk ZZTD

- 1. Zasady ogólne**
- 2. Zakaz stosowania nacisku i gróźb**
- 3. Polityka równościowa**
- 4. Relacje z innymi organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami**
- 5. Zasoby. Ochrona dóbr materialnych, intelektualnych, wizerunkowych, artystycznych i autorskich.**
- 6. Zasady przetwarzania danych osobowych**

Postanowienia końcowe

Przypisy

WSTĘP

1. Kodeks Etyki i Dobrych Praktyk (zwany dalej Kodeksem) wyznacza standardy, jakimi kierujemy się podczas codziennej pracy oraz wykonywania zadań wynikających z realizacji celów, do jakich Związek Zawodowy Twórców Dubbingu został powołany.
2. Kodeks określa akceptowane przez nas normy kultury organizacyjnej. Zawarte w nim zasady mają być dla członków ZZTD wytycznymi w codziennej pracy, natomiast dla ich pracodawców, współpracowników i odbiorców informacją o przyświecających nam wartościach, wpływając na jawność wzajemnych oczekiwań oraz reguł postępowania.
3. Kodeks odnosi się odpowiednio do ZZTD, jego członków, osób pełniących w nim powierzone funkcje, jak i osób przez ZZTD zatrudnionych. Kodeks składa się z dwóch części: Kodeksu Etyki Członka ZZTD [A] oraz Kodeksu Dobrych Praktyk ZZTD [B].
3. ZZTD w swojej działalności kieruje się przepisami prawa, oraz normami przewidzianymi w Kodeksie. ZZTD i jego członkowie, w swojej pracy, uwzględniają zasady: profesjonalizmu, rzetelności, rzeczowości, staranności i najlepszej wiedzy.
4. 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.
5. Wstęp oraz Postanowienia końcowe Kodeksu mają zastosowanie zarówno do Kodeksu Etyki Członka ZZTD [A] jak i Kodeksu Dobrych Praktyk ZZTD [B].

MISJA

Naszą misją jest oddziaływanie na kulturę i uczestnictwo w niej poprzez ochronę praw, godności i interesów członków ZZTD biorących udział w produkcji dubbingu, oraz szerzej rozumianych polskich wersji językowych utworów audiowizualnych, które pozwalają Polakom uzyskać szerszy dostęp do kultury.

Zapewniając godziwe warunki pracy, przyczyniamy się do poprawy jakości powstających opracowań, wpływając na społeczne postrzeganie dubbingu, jak i kultury w ogóle, jako dobra wspólnego, świadczącego o jakości życia obywateli oraz rozwoju i pozycji kraju na arenie międzynarodowej.

CZĘŚĆ A. KODEKS ETYKI CZŁONKA ZZTD

1. Podstawowe zasady postępowania członka ZZTD

1.1. Uczciwość, wysoka jakość pracy i sumienność

Wypełniamy swoje obowiązki zgodnie z zakresem czynności, uczciwie i sumiennie, z najlepszą wiedzą.

1.2. Kompetencje zawodowe

a) Posiadaną wiedzę, umiejętności oraz postawę wykorzystujemy do jak najlepszego wykonania powierzonych nam prac.

b) Podejmujemy się wyłącznie zadań, które jesteśmy w stanie profesjonalnie zrealizować.

c) W sposób ciągły rozszerzamy wiedzę zawodową oraz dążymy do rozwijania umiejętności i postaw właściwych dla wykonywanych czynności.

d) Przestrzegamy Kodeksu Dobrych Praktyk ZZTD.

1.3 Odpowiedzialność oraz staranność

a) Postępujemy odpowiedzialnie mając świadomość, że rzetelnie wykonywana praca ma wpływ na postrzeganie dubbingu jako formy opracowania materiałów audiowizualnych.

b) Czujemy się odpowiedzialni za wypowiedziane słowa i jakość wykonywanej pracy.

c) Nie podejmujemy czynności, które mogłyby spowodować powstanie konfliktu interesów pomiędzy nami a ZZTD.

1.4 Dochowywanie tajemnicy

a) Zachowujemy poufność informacji dotyczących ZZTD.

- b) Zachowujemy poufność informacji powierzonych nam przez pracodawcę.
- c) Nie informujemy pracodawców o przynależności do ZZTD osób trzecich, pamiętając o tym, że informacja o przynależności do jakiegokolwiek związku zawodowego jest informacją poufną.

2. Realizacja misji

Mając na względzie fakt, że wspólne działanie leży w interesie wszystkich grup zawodowych zrzeszonych w ZZTD, jak również stanowi jedyną skuteczną metodę wpływania na warunki pracy w szerokim rozumieniu, a w szczególności na wysokość uzyskiwanych wynagrodzeń, aktywnie dbamy o nasze dobro poprzez:

- a) przestrzeganie przyjętych przez sekcje ZZTD ustaleń dotyczących, minimalnego wynagrodzenia za określone prace,
- b) wpływanie na osoby niezrzeszone w naszym otoczeniu, aby również przestrzegały tych ustaleń,
- c) zachęcanie osób niezrzeszonych do wstąpienia do ZZTD,
- d) aktywne wspieranie innych sekcji poprzez odmowę współpracy z osobami, które nie przestrzegają ustaleń ZZTD.

3. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Przestrzegamy wszystkich przepisów prawa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zarówno w siedzibie związku jak i u pracodawców.

Tworzymy przyjazną atmosferę, tak aby warunki wykonywania pracy były optymalne, bezpieczne i zdrowe. Priorytetem powinno być eliminowanie sytuacji zagrożenia wypadkami i chorobami wśród współpracowników. Niedopuszczalna jest zatem praca pod wpływem alkoholu, środków odurzających albo zmieniających świadomość, gdyż łamie to zasady bezpieczeństwa własnego i innych i jest niezgodne z prawem. Tolerowanie w miejscu pracy osób znajdujących się pod wpływem w/w substancji jest niezgodne z niniejszym kodeksem.

4. Relacje wewnętrzne

4.1. 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.

4.2. W relacjach międzyludzkich kierujemy się zasadą równego traktowania bez względu na jakiekolwiek cechy bądź przekonania narażające na zachowania dyskryminacyjne.

4.3. Piętnujemy nieetyczne i niemoralne zachowania w środowisku zawodowym, bez względu na pełnioną funkcję i objęte stanowiska.

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) mobbingⁱ,
- b) dyskryminowanieⁱⁱ,
- c) molestowanieⁱⁱⁱ,
- d) molestowanie seksualne^{iv},

4.4. Szczególną troską otaczamy dzieci pracujące w dubbingu.

4.5. Przestrzegamy prawa do prywatności i zachowania dyskrecji. Unikamy nieuczciwego wykorzystania jakiejkolwiek osoby lub informacji o niej działającej zarówno w sposób umyślny na jej szkodę bądź też na drodze manipulacji oraz unikamy innych nieuczciwych i nieetycznych praktyk. Chronimy posiadane informacje poufne lub niejawne, stroniemy od publicznego wyrażania ocen i opinii na temat członków ZZTD, ich pracodawców, współpracowników i odbiorców.

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

4.7. Każdorazowo respektujemy prawo autorskie i własności intelektualnej. Cenimy i uznajemy wkład poszczególnych osób we wspólny sukces.

4.8. Nie nadużywamy uprawnień. Nadane nam funkcje i uprawnienia wykorzystujemy wyłącznie dla osiągnięcia celów, które zostały nam powierzone.

5. Relacje zewnętrzne

5.1. W relacjach z pracodawcami kierujemy się uczciwością, odpowiedzialnością, profesjonalizmem oraz innowacyjnością, przestrzegamy przepisów prawa, regulacji wewnętrznych i przyjętych przez ZZTD standardów postępowania, w tym postanowień Kodeksu Dobrych Praktyk ZZTD.

5.2. Wykonujemy zadania sumiennie, sprawnie, zgodnie z obowiązującymi trendami, w pełni wykorzystując posiadaną wiedzę i doświadczenie.

5.3 Tworząc relacje biznesowe z pracodawcami nie stosujemy żadnych form dyskryminacji ze względu na jakiegokolwiek cechy bądź przekonania.

5.4. W relacjach z pracodawcą działamy zgodnie z zawartymi umowami, w granicach dobrze pojętego interesu własnego, z uwzględnieniem interesów pracodawcy. Nie wykorzystujemy swego profesjonalizmu w sposób naruszający interesy pracodawcy.

5.5. Zdając sobie sprawę z wysokich wymagań co do rzetelności, solidności i wiarygodności, realizujemy zlecenia wszystkich naszych pracodawców z należytą starannością.

5.6. W sposób uprzejmy i taktowny zapewniamy pracodawcom pełną i zrozumiałą informację o naszej pracy.

CZĘŚĆ B. KODEKS DOBRYCH PRAKTYK ZZTD

1. Zasady ogólne

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 członków ZZTD wzmacnia nasz Związek intelektualnie i merytorycznie. Doświadczenie to, będąc nieocenionym źródłem wiedzy, wpływa na innowacyjność ZZTD.

2. Zakaz stosowania nacisku i gróźb

ZZTD czuje się odpowiedzialny za wspieranie koleżeńskiej i życzliwej atmosfery w środowisku. Niedopuszczalne jest naruszanie praw pracowniczych, w tym: stosowanie jakichkolwiek form dyskryminacji, mobbingu, molestowania, a także innych form nacisku. Cechą wspólną mobbingu, dyskryminacji, molestowania i molestowania seksualnego jest cel lub skutek działania sprawcy, jakim jest naruszenie godności członka ZZTD, jego pracodawcy, współpracowników lub odbiorcy. Każdy, kto doświadcza lub jest świadkiem takich negatywnych zachowań,

niezależnie od pełnionej funkcji czy posiadanego stanowiska, winien zareagować osobiście bądź zgłosić fakt Zarządowi ZZTD lub Komisji Rewizyjnej ZZTD. Osoba zgłaszająca takie naruszenie powinna mieć zagwarantowaną poufność danych i okoliczności podanych w zgłoszeniu oraz nie powinna ponosić z tego tytułu negatywnych konsekwencji.

3. Polityka równościowa

3.1 Zgodnie z wytycznymi polityki zarządzania różnorodnością oraz równego traktowania zobowiązujemy się do stosowania i upowszechniania tych zasad. Swoją postawą przyczyniamy się do budowania społeczeństwa wielokulturowego. Szanujemy prawa do wolności intelektualnej, dbamy o swobodny dostęp do wiedzy, informacji i kultury.

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

3.3 Wspieramy politykę równych szans przy rekrutacji pracowników dubbingu oraz kierowanie się kwalifikacjami, umiejętnościami i zdobytym doświadczeniem bez względu na jakiegokolwiek cechy bądź przekonania narażające na zachowania dyskryminacyjne.

Popieramy aktywizowanie pracowników 60+ oraz korzystanie z ich doświadczenia i talentu.

3.4 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.

4. Relacje z innymi organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami

4.1. ZZTD w stosunkach wzajemnych oraz w relacjach z innymi organizacjami związkowymi i stowarzyszeniami kieruje się zasadami rzetelności, lojalności i kultury związkowej, wzajemnego zaufania i uczciwości.

4.2. ZZTD, nie naruszając własnych interesów oraz poufności posiadanych danych, współpracuje z innymi organizacjami przy wykonywaniu wspólnych przedsięwzięć służących realizacji misji a także przy wykonywaniu czynności związkowych - na zasadzie równości i wzajemności, szczególnie w zakresie wymiany informacji dopuszczonej przepisami prawa i wewnętrznymi porozumieniami.

4.3. 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 dubbingu wspierając jego rozwój.

4.4. Udzielając informacji ZZTD szczególnie dba o ich aktualność, prawdziwość i rzetelność.

4.5. ZZTD dąży do polubownego załatwiania sporów powstających pomiędzy nim oraz innymi instytucjami związkowymi i stowarzyszeniami.

5. Zasoby. Ochrona dóbr materialnych, intelektualnych, wizerunkowych, artystycznych i autorskich.

5.1. Swoim działaniem nie narażamy ZZTD na straty finansowe i zniszczenie składników powierzonego majątku. Szacując koszty, kierujemy się rozsądkiem i gospodarnością. Podejmujemy wyważone, autonomiczne decyzje w oparciu o wiedzę, bez nacisków politycznych lub osób trzecich.

5.2. Dbamy o markę ZZTD oraz dobre imię jego członków i osób współpracujących. Postawą i działaniem przyczyniamy się do kreowania i utrwalenia jej pozytywnego wizerunku w społeczeństwie.

5.3. Uzyskane w trakcie wykonywania zadań informacje traktujemy jako poufne. 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. Wspieranie nieuczciwych praktyk rynkowych lub działania na rzecz konkurencji jest nieetyczne.

5.4. Zapobiegamy powstawaniu i ujawniamy sytuacje, w których interes prywatny lub rodzinny przeważa nad interesem publicznym ZZTD. Wszelkie działania w obrębie ZZTD i poza nim mogące rodzić podejrzenie kierowania się nepotyzmem, chęcią zysku, osiągnięcia własnej korzyści materialnej lub wykorzystania nabytych umocowań i wpływów w interesie prywatnym, są niedopuszczalne i winny być natychmiast zgłoszone Komisji Rewizyjnej.

5.5. Pomawianie, spiskowanie, namawianie, zmowa [w tym zmowa milczenia wobec sprawstwa innych], planowanie intryg i udział w prowokacji przeciwko osobie lub ZZTD traktowane jest jako współdziałanie i podlega takim samym sankcjom jak czyn bezpośredni.

6. Zasady przetwarzania danych osobowych

6.1. ZZTD przetwarza dane osobowe członków (dalej „dane osobowe”) z poszanowaniem przepisów prawa, w dobrej wierze oraz z zachowaniem poniższych zasad.

6.2. ZZTD dokłada należytej staranności w informowaniu o celu przetwarzania danych osobowych.

6.3. Przy przetwarzaniu danych osobowych ZZTD kieruje się zasadą legalności, celowości, merytorycznej poprawności, adekwatności oraz ograniczenia czasowego.

6.4. ZZTD zapewnia członkom, których dane osobowe przetwarza wgląd do treści tych danych, z możliwością ich sprostowania i uzupełniania.

6.5. Dane osobowe są przetwarzane przez ZZTD nie dłużej niż jest to konieczne dla celu, w którym zostały zebrane lub dla celu wynikającego z oświadczenia członka lub czynności prawnej bądź nie dłużej niż to wynika z przepisów prawa.

6.6. ZZTD odpowiada wobec członków za działania naruszające przepisy prawa o ochronie danych osobowych.

6.7. ZZTD prowadzi działania w celu ochrony danych osobowych, w szczególności nie udostępnia ich osobom nieuprawnionym, zapobiega ich wykorzystywaniu niezgodnie z przeznaczeniem.

6.8. ZZTD w korespondencji z członkami dba o zachowanie bezpieczeństwa i poufności.

6.9. ZZTD dokłada należytej staranności w celu wyjaśniania wszelkich kwestii budzących wątpliwości w zakresie przetwarzania danych osobowych.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. ZZTD umożliwia zapoznanie się z treścią Kodeksu swoim członkom, pracownikom oraz osobom trzecim. Członkowie i pracownicy ZZTD powinni przestrzegać zasad opisanych w Kodeksie oraz wymagać ich przestrzegania od innych członków i pracowników ZZTD.

2. Każdy członek ZZTD przyjmuje do wiadomości, że jego postawa etyczna jest integralną częścią wizerunku ZZTD oraz ma ona wpływ na osiągnięcia zarówno jego własne jak i osiągnięcia ZZTD.

3. Kodeks wchodzi w życie z dniem jego uchwalenia przez Walne Zgromadzenie ZZTD

4. Po uchwaleniu Kodeks zostanie podany do publicznej wiadomości na stronie internetowej związku, w mediach społecznościowych ZZTD oraz do wiadomości wszystkich studiów zlecających dubbing w Polsce.

-
- i Mobing zdefiniowany jest 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”*,
- ii Dyskryminowanie podzielone jest 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”*,
- iii Molestowanie opisane jest 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)”*,
- iv Molestowanie seksualne Kodeks 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”*.