



DEN NORSKE OPERA & BALLETT

ETISK STANDARD



DNO&B skal være en attraktiv arbeidsplass som kjennetegnes av høy etisk standard. Våre kunstarter er kollektive, men innebærer både ambisjoner om store individuelle prestasjoner og sterke samspillsopplevelser. Respekt og toleranse for hverandre, vårt publikum og våre bidragsytere skal bidra til at vi når våre mål.

DNO&Bs omdømme og tillit er avhengig av medarbeidernes profesjonalitet, dyktighet og etiske standard. Dette gjelder både virksomhetens drift og handlemåten til hver enkelt. Det forventes derfor at alle opptrer aktsomt og redelig og avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til DNO&B.

1. Omfang og ansvar

- 1.1 Retningslinjene gjelder for alle faste og midlertidige ansatte, oppdragstakere og konsulenter som representerer DNO&B. (I retningslinjene er alle omtalt som medarbeidere.)
- 1.2 Alle medarbeidere er ansvarlig for at DNO&Bs etiske standard etterleves, og ledere har ansvar for å følge opp eventuelle brudd på regelverket.

2. Menneskeverd, likestilling, inkludering og mangfold

- 2.1 I DNO&B verdsetter vi et inkluderende arbeidsmiljø preget av høflighet og respekt – både internt og i møte med våre samarbeidspartnere, og medarbeidere må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller DNO&B. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen atferd som er truende eller nedverdiggende.

- 2.2 DNO&B skal fremme likebehandling og mangfold i alle deler av virksomheten. Vi skal sikre at alle har like muligheter, uavhengig av bakgrunn, og at rekruttering og utvikling skjer på en rettferdig og inkluderende måte.

- 2.3 Medarbeidere skal opptre etisk forsvarlig og avstå fra å kjøpe seksuelle tjenester under tjenestereiser og andre oppdrag for virksomheten, også i fritiden. Dette gjelder uavhengig av lokale lover og praksis, og er i overensstemmelse med gjeldende norsk lovgivning.

- 2.4 Ingen må vise seg beruset på arbeidsområdet eller benytte rusmidler i arbeidstiden. Se utfyllende bestemmelser i DNO&Bs arbeidsreglementet.

DNO&B har nulltoleranse for bruk av rusmidler i forbindelse med utvikling av forestillinger, konserter, arrangementer, prøver og teknisk rigging. Medarbeidere (både eksterne

og interne) som er ruset på jobb i sceneområdene kan bli bortvist fra Operaen. DNO&B kan i ytterste konsekvens avlyse forestillingen, konserten eller arrangementet, hvis det vurderes å være sikkerhetsmessig risiko for avviklingen.

3. Forholdet til annet regelverk

- 3.1 Alle medarbeidere må forsikre seg om at de kjenner til og utfører sine oppgaver i samsvar med kravene i DNO&Bs etiske standard.
- 3.2 Alle medarbeidere må i tillegg følge gjeldende lover, forskrifter og andre regler/retningslinjer som gjelder i DNO&B. Se for øvrig personalhåndboken for utfyllende informasjon.

4. Taushetsplikt/ytringsfrihet

- 4.1 Medarbeidere har taushetsplikt i og etter ansettelsestiden i DNO&B hva gjelder forretningshemmeligheter eller sensitive opplysninger. Nærmere angivelse av taushetsplikten er regulert i arbeidskontrakten.
- 4.2 Taushetsplikten gjelder både utad og internt i DNO&B.
- 4.3 Medarbeidere står fritt til å uttale seg offentlig om ulike sider av virksomheten. Denne retten utøves innenfor rammen av gjeldende lover, taushetsplikt og interne retningslinjer, herunder retningslinjene for bruk av sosiale medier. Ytringer skal være saklige og respektfulle, og ikke krenke andres integritet eller tillit til virksomheten.

5. Sosiale medier

- 5.1 Medarbeidere skal opptre ansvarlig i sosiale medier og følge DNO&Bs retningslinjer for taushetsplikt og ytringsfrihet. Det forventes at medarbeidere ikke omtaler kolleger, samarbeidspartnere eller virksomheten på en måte som er usaklig, krenkende eller skadelig for arbeidsmiljøet. Medarbeiderne må forsikre seg om at det de skriver er korrekt, bruke sunn fornuft samt være oppmerksomme på at sosiale medier pr definisjon er en offentlig arena, med de konsekvenser det innebærer.
- 5.2 Det er ikke tillatt å fotografere, filme, ta lydopptak eller publisere noe uten samtykke, eller å dele innhold fra kunstnerisk produksjon som ikke er godkjent for bruk av DNO&B. Private opptak fra prøver eller forestillinger er heller ikke tillatt. Opptak av egen innstudering eller andre arbeidsoppgaver som ledd i faglig utvikling er tillatt, men disse kan ikke deles eller publiseres offentlig uten samtykke av DNO&B.
- 5.3 Arbeidsreglementet og øvrig etisk standard gjelder også for bruk av sosiale medier.

6. Lojalitet, habilitet og interessekonflikt

- 6.1 Alle medarbeidere har en generell forpliktelse til lojalt å ivareta arbeidsgivers interesser.
- 6.2 Alle medarbeidere skal unngå situasjoner i arbeidssammenheng hvor det kan stilles spørsmål om deres

- uavhengighet, integritet eller lojalitet, og ikke delta i saksbehandling der utfallet kan ha betydning for egen vinning eller andre private interesser.
- 6.3 Av hensyn til habilitet og konfidensialitet bør ikke medarbeidere i nære relasjoner stå i direkte rapporteringsforhold til hverandre. Eventuelle arbeidsmessige relasjoner av slik art skal alltid klareres med nærmeste leder.
- 6.4 Ved en evt. interessekonflikt skal en på eget initiativ vurdere situasjonen og varsle overordnet om inhabilitet eller interessekonflikt.
- 7. Forhold til forretningsforbindelser, samarbeidspartnere, konkurrenter og offentlige myndigheter**
- 7.1 DNO&B arbeider aktivt mot alle former for korrupsjon.
- 7.2 Medarbeidere i DNO&B skal ikke medvirke til handlinger som kan bringe dem i et avhengighetsforhold til kunder, leverandører, samarbeidspartnere eller andre av virksomhetens forbindelser, som kan hindre objektiv opptreden.
- 7.3 Medarbeidere skal ta avstand fra enhver uetisk forretningspraksis.
- 7.4 Leverandører skal behandles upartisk og rettferdig, og DNO&Bs etablerte retningslinjer og prosedyrer skal alltid følges.
- 7.5 Medarbeidere i DNO&B skal ikke misbruke sin stilling til å oppnå spesielle fordeler for seg selv eller andre i nære relasjoner i sin kontakt med DNO&Bs leverandører.
- 7.6 DNO&B forventer at leverandører og partnere følger etiske standarder som er i samsvar med DNO&Bs etiske standard.
- 7.7 Offentlige myndigheter skal møtes på en korrekt og åpen måte.
- 8. Gaver og andre fordeler**
- 8.1 Medarbeiderne er ikke berettiget til å motta gaver eller fordeler gjennom sin stilling i DNO&B som kan påvirke hvordan de fatter beslutninger i forhold til leverandører eller andre aktører.
- 8.2 Det er ikke anledning til å motta gaver til en verdi over kr. 500,-. (Befinner man seg i en forespørsels- eller forhandlingssituasjon skal man alltid avstå fra å motta gaver.)
- 8.3 Medarbeidere skal heller ikke gi eller tilby gaver eller fordeler som kan sette utenforstående i samme situasjon.
- 8.4 Det vises for øvrig til nærmere bestemmelser vedrørende anskaffelser i Innkjøpshåndboken.
- 8.5 Fordeler som DNO&B har oppnådd for alle medarbeidere er unntatt.
- 9. Informasjon og rapportering**
- 9.1 Offentlig informasjon fra virksomheten skal kun gis av virksomhetens ledelse med mindre annet er konkret avtalt.

- 9.2 All informasjon fra DNO&B skal være etterrettelig og korrekt.

10. Sikring og bruk av DNO&Bs eiendeler

- 10.1 Medarbeidere skal beskytte DNO&Bs eiendeler mot tap, skade og misbruk.
- 10.2 Medarbeidere skal ikke i urimelig grad benytte selskapets IT-utstyr, materiell eller andre eiendeler til private formål eller til aktiviteter som ikke er relevante for arbeidet.

11. Private forhold

- 11.1 Bierverv og engasjement i eksterne verv og posisjoner må ikke ha et omfang eller være av en slik art at det går ut over arbeidsforholdet eller kommer i konflikt med DNO&Bs interesser.

12. Varsling av kritikkverdige forhold

- 12.1 Arbeidstaker har rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-1. DNO&B har utarbeidet varslingsrutiner for kritikkverdige forhold i virksomheten jf. arbeidsmiljølovens kapittel 2 A. Varslingsrutinene ligger tilgjengelig på DNO&Bs intranett.

13. Oppfølging og sanksjoner

- 13.1 Den enkelte må til enhver tid vurdere sine handlinger i forhold til gjeldende regler og retningslinjer. Oppstår det tvil om en handling er etisk forsvarlig, må vedkommende avstå fra denne eller ta spørsmålet opp med nærmeste overordnede.
- 13.2 Brudd på DNO&Bs etiske standard skal behandles i samsvar med arbeidsmiljøloven og DNO&Bs arbeidsreglement.