

## **JAZZFEST-etikken**

Stiftelsen Trondheim Jazzfestivals omdømme er avhengig av hele organisasjonens profesjonalitet og dyktighet, og et høyt etisk nivå. Det forventes derfor at alle opptre med aktsomhet, redelighet og objektivitet, og avstår fra handlinger som kan svekke tilliten til stiftelsen.

De etiske retningslinjene gjelder for alle som er ansatt, engasjert eller har verv i Jazzfest, herunder også styremedlemmer og frivillige, felles benevnt som medarbeidere.

De etiske retningslinjene er en oppsummering av hva vi forventer av oss selv innen områdene menneskerettigheter, bærekraft, arbeidsmiljø og omdømme.

Trondheim Jazzfestival (Jazzfest) skal vise ansvarlighet i hvordan vi driver vår virksomhet og ansvarlighet i våre bidrag til samfunnet rundt oss.

### **1. Formål**

Våre etiske retningslinjer skal være en rettesnor for vår daglige virksomhet.

Retningslinjene tydeliggjør de prinsippene som ligger til grunn for vår rolle som arbeidsgiver, medarbeider og formidler av kultur på høyt kunstnerisk nivå.

### **2. Menneskerettigheter**

Som kulturarena har vi et særlig ansvar for å respektere og bidra til overholdelse av menneskerettigheter i egen virksomhet. Jazzfests medarbeidere skal behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid med høflighet og respekt.

Medarbeidere må avstå fra oppførsel som kan ha negativ innvirkning på kollegaer, arbeidsmiljøet eller publikum. Dette omfatter enhver form for trakassering, diskriminering eller annen adferd som kan oppfattes som truende eller nedverdiggende. Våre medarbeidere skal respektere menneskerettighetene i samsvar med FNs veiledende prinsipper.

### **3. Bærekraft**

Alle medarbeidere forventes å etterleve våre rutiner for innsamling, sortering og gjenvinning av avfall, rutiner for å redusere papirforbruk, samt å ta miljøhensyn ved jobbreiser.

Vi arbeider for å sette et minst mulig miljøavtrykk, og søker å være miljøbevisste i våre innkjøp, avfallshåndtering og energiforbruk.

### **4. Arbeidsmiljø**

Trondheim Jazzfestival er en moderne kulturarena hvor ansatte, prosjektmedarbeidere og frivillige er vår viktigste ressurs. Det er avgjørende at alle medarbeidere har et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Trondheim Jazzfestival har nulltoleranse for diskriminering og trakassering på bakgrunn av kjønn, kjønnsidentitet, etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller alder.

Vi skal vise hverandre respekt og opptre profesjonelt og vennlig overfor alle, det være seg kollegaer, publikum, offentlige myndigheter og konkurrenter. Jazzfests medarbeidere skal aldri opptre nedlatende.

Det er viktig at alle ansatte involveres i utviklingen av organisasjonen og beslutninger av betydning for deres arbeidshverdag.

For å lykkes må alle ta ansvar for å skape det arbeidsmiljø vi vil ha, herunder si fra dersom du observerer at kollegaer blir behandlet eller behandler andre i strid med våre prinsipper.

## **5. Mangfold**

Vi anser det som en styrke og et konkurransefortrinn at vi er forskjellige. Vi verdsetter våre medarbeideres forskjeller og ulike fortrinn, det være seg ulikhet i bakgrunn, kjønn, etnisitet, seksuell legning, alder og ikke minst ulike ferdigheter og kompetanse.

## **6. Etikk/etterlevelse**

Etterlevelse av våre etiske retningslinjer er et individuelt ansvar for alle i Jazzfest. Dette betyr selvsagt å etterleve prinsippene i vårt daglige virke, men også å si fra ved brudd.

Ved mistanke om uønskede hendelser eller kritikkverdige forhold i virksomheten, herunder brudd på våre etiske retningslinjer, oppfordres det til varsling i henhold til våre varslingsrutiner. Våre varslingsrutiner skal sikre at varsel undersøkes, følges opp raskt og forsvarlig.

Alle i organisasjonen skal opptre i henhold til de høyeste etiske standarder for vår virksomhet, og oppfordres til å rapportere eventuelle brudd på retningslinjene til nærmeste overordnede eller daglig leder.

Opplæring og etterlevelse av våre etiske retningslinjer er et lederansvar. Daglig leder har et særlig ansvar for å sikre at de ansatte veiledes i, forstår relevansen av og handler i samsvar med de til enhver tid gjeldende retningslinjene i vår daglige virksomhet.

## **7. Taushetsplikt**

Alle medarbeidere har taushetsplikt om drift, kontrakter og andre forhold av intern og fortrolig art i forbindelse med engasjementet, med mindre de etter lov har rett eller plikt til å gi opplysninger.

Informasjon om samarbeidspartnere skal behandles som konfidensiell når det er sannsynlig at viderefremming kan skade samarbeidspartneren.

## **8. Lojalitet, habilitet og interessekonflikt**

Alle medarbeidere har en lojalitetsplikt til organisasjonen, og skal ikke delta i behandling eller avgjørelse av saker hvor det foreligger interessekonflikt eller andre forhold som er egnet til å

svekke tilliten til den ansattes uavhengighet. I slike tilfeller må det heller ikke øves påvirkning på andre. Interessekonflikter kan omfatte blant andre kunder, leverandører, ansatte og nærstående.

Ved eventuell interessekonflikt skal ansatte på eget initiativ vurdere situasjonen og varsle overordnet om inhabilitet eller interessekonflikt.

## 9. Private forhold

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 organisasjonens næringsinteresser.

Ansatte i Jazzfest kan ikke uten arbeidsgivers samtykke arbeide, ha styreverv i eller drive eller inneha/ha interesse i foretak som driver konkurrerende virksomhet.

Tillitsverv, for eksempel i politisk virksomhet og fagorganisasjoner, skal utføres i henhold til lov og avtaler, og skal legges til rette slik at det blir minst mulig ulempe for organisasjonen.

## 10. Varsling/informasjon om overtredelse

Jazzfest har utarbeidet en prosedyre for varsling av uønskede hendelser og kritikkverdige forhold i organisasjonen.

Varsling skal skje enten til nærmeste overordnet eller daglig leder. Varsling om kritikkverdige forhold hvor daglig leder eller andre i administrasjonen er involvert skal skje skriftlig til styreleder eller nestleder.

Varsling skal skje når det foreligger kritikkverdige forhold som er i strid med rettsregler, etiske retningslinjer eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære:

- a) Overholde lover og forskrifter som er relevant for virksomheten
- b) Ta vare på organisasjonens ressurser på den mest økonomiske og rasjonelle måten.
- c) Avstå fra handlinger som kan svekke tilliten til organisasjonen eller organisasjonens virksomhet.
- d) Avstå fra maktmisbruk, fysisk vold, mobbing, trakassering, utfrysing og seksuell trakassering. Med *trakassering* og *seksuell trakassering* menes handlinger, unnlatelser, uønsket oppmerksomhet eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Alle som retningslinjene omfatter har:

- ansvar for å opptre profesjonelt, behandle alle de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid med høflighet og respekt, og avstå fra alle former for kommunikasjon, handling eller behandling som kan oppleves som krenkende.
- ansvar for å utføre sine oppgaver på en etisk forsvarlig måte, og opptre slik at det ikke skader organisasjonens omdømme.

- ansvar for å unngå å komme i situasjoner som kan medføre konflikter mellom egeninteresser og organisasjonens interesser.

### **11. Kommunikasjon og ytringer i media.**

Hvordan vi kommuniserer eksternt er viktig for vårt omdømme og hvordan vi oppfattes. All ekstern kommunikasjon og uttalelser på vegne av festivalen til presse og media, skal kun gjøres av daglig leder eller styreleder.

Ved privat ytring eller kommunikasjon, herunder ved bruk av sosiale medier, skal ansatte vise ekstra varsomhet og ikke uttale seg på en slik måte at det kan skade organisasjonens omdømme. Ved pressekontakt skal det alltid høflig henvises til daglig leder eller styreleder.

### **12. Rus midler- og avhengighetsproblematikk**

Begrensede mengder alkohol kan serveres når lokal skikk og spesielle anledninger gjør dette passende. Misbruk av rusmidler i jobbsammenheng er ikke akseptert.

Retningslinjene ble vedtatt i styremøte 14.02.2022.

Monica Rolfsen

Leder

Jens Storli

Nestleder

Geir Jarle Sirås

Kai Gustavsen

Marianne Kartum

Ernst Wiggo Sandbakk

Daglig leder

