

Směrnice ředitele č. 3/2026

Etický kodex Centra experimentálního divadla (CED)

1. Smysl a role etického kodexu

Centrum experimentálního divadla (CED) zastřešuje činnost tří unikátních, umělecky autonomních divadel, které produkují a celoročně uvádějí odvážná umělecká díla – Divadla Husa na provázku, HaDivadla a Terénu.

Vzájemná součinnost těchto jinak svébytných subjektů je sama o sobě dobrým příkladem **spolupráce probíhající ve vzájemném respektu k dramaturgické a estetické diverzitě všech tří scén.**

Etický kodex CED pojmenovává hodnoty, na kterých stojí jeho činnost jako městem zřizované kulturní instituce. Etický kodex se uplatňuje ve smyslu vnitřní směrnice a navazuje na něj činnost **Safe Teamu** a **Etické komise CED**. Kodex stanovuje základní rámec etického chování v pracovním a tvůrčím procesu v instituci, která má za cíl vytvářet prostředí založené na **respektu, bezpečí a důstojnosti.**

Etický kodex je nástrojem podpory a ochrany. Jeho smyslem je poskytovat oporu při orientaci v situacích, které mohou být náročné, nejednoznačné nebo zatěžující, a posilovat vědomí osobní i společné odpovědnosti.

Na Etický kodex CED přímo navazují interní předpisy, které upravují podrobnosti o složení, fungování a postupech Etické komise a Safe Teamu. Tyto předpisy jsou přílohou tohoto Etického kodexu.

2. Rozsah působnosti kodexu

Etický kodex CED se vztahuje na **všechny osoby, které se podílejí na činnosti CED** (včetně všech jeho součástí) nebo vystupují jeho jménem, a to bez ohledu na formu jejich zapojení.



Kodex se uplatňuje vůči:

- zaměstnancům a zaměstnankyním CED,
- členům a členkám Rady CED,
- externím spolupracovníkům a spolupracovnicím,
- umělkyním a umělcům podílejícím se na tvorbě, zkoušení a realizaci inscenací,
- stážistům a stážistkám,
- členům a členkám redakce, spolupracovníkům a spolupracovnicím časopisu CEDIT,
- dalším osobám, které se zavázaly k dodržování etického kodexu na základě smluvního vztahu.

Etický kodex se uplatňuje ve všech pracovních, tvůrčích a organizačních situacích souvisejících s činností CED, včetně zkoušek, představení, porad, vzdělávacích aktivit, redakční práce a dalších forem spolupráce.

3. Zásady a principy etického jednání v pracovní a tvůrčí činnosti CED

Lidé působící v CED se zavazují jednat podle následujících hodnot:

Respekt a důstojnost

- Klást důraz na **respekt k lidské důstojnosti** každého jednotlivce.
- Prosazovat komunikaci založenou na **úctě, ohleduplnosti a uznání rozdílnosti názorů**, zkušeností a rolí.
- **Respektovat rozmanitost lidí**, jejich identit, zkušeností a perspektiv.
- Podporovat **rovné zacházení** a usilovat o prostředí, ve kterém nejsou lidé znevýhodňováni či vylučováni.

Bezpečí

- Vytvářet prostředí, ve kterém se lidé mohou cítit **fyzicky i psychicky bezpečně**.



- Být si vědomi toho, že bezpečí zahrnuje **možnost vyjádřit názor**, klást otázky, tvořit a spolupracovat **bez strachu z ponižování, nátlaku nebo zneužití moci**.
- Vyjádření věcné a respektující kritiky k pracovnímu výkonu nebo odbornému či uměleckému výstupu není samo o sobě porušením bezpečného prostředí.
- Etický kodex se nevztahuje na obsah uměleckých děl, pokud jejich tvorba neporušuje důstojnost osob přímo zapojených do pracovního a tvůrčího procesu.

Spolupráce a konstruktivní dialog

- Podporovat spolupráci založenou na **otevřené komunikaci a konstruktivním dialogu**.
- **Naslouchat, dávat i přijímat zpětnou vazbu** a řešit neshody způsobem, který posiluje vzájemnou důvěru.
- Zachovávat si **kritičnost** vůči výsledkům své práce a kolegiálně přistupovat k výsledkům práce druhých.

Odpovědnost a transparentnost

- **Nést odpovědnost za vlastní jednání a jeho dopady**.
- Usilovat o co největší **transparentnost a férovost vzájemného jednání**.
- Činnost všech lidí v CED je v souladu s **hodnotami otevřené společnosti, lidských práv a profesionální integrity**.

Svoboda projevu

- Lidé v CED uznávají základní hodnoty **svobody projevu, svobody umělecké tvorby a respektu ke stejným svobodám druhých**.
- Svoboda umělecké tvorby je neoddělitelně spjata s **respektem k autorství a autorským právům**.

4. Etické jednání a jeho hranice

Etické jednání v CED vychází z hodnot **popsaných v tomto kodexu** a promítá se do **každodenní spolupráce, umělecké tvorby i vnitřního fungování instituce**.



Etické prostředí v CED je výsledkem **jednání jednotlivců i způsobu, jakým instituce funguje jako celek**. Každý, kdo se na činnosti CED podílí, nese odpovědnost za své jednání, jeho dopady a za respektování hodnot a hranic vymezených tímto etickým kodexem.

Etické jednání v CED zahrnuje **osobní iniciativu a zadání podnětu Safe Teamu nebo Etické komisi** v případě podezření na neetické jednání.

Součástí etického jednání v CED je vyvarování se **střetu zájmů**, tedy situací, ve kterých osobní zájmy ovlivňují nestrannost pracovního výkonu, nebo zneužití postavení ve prospěch osobního zájmu. v případě, že střet zájmů hrozí, je dopředu komunikován s nadřízenou osobou a s pracovním nebo tvůrčím týmem.

CED považuje za **nepřijatelné jakékoli jednání, které je v rozporu s hodnotami** uvedenými v tomto etickém kodexu.

Nepřijatelné je zejména jednání, které má podobu:

- Rasové, genderové, etnické diskriminace nebo nerovného zacházení z důvodu věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání nebo světonázoru,
- sexuálního obtěžování,
- fyzického či psychického násilí,
- týrání zvířat,
- šikany,
- mobbingu,
- bossingu,
- staffingu.

Stejně tak je nepřijatelné:

- zneužívání moci, autority či závislého postavení,
- ponižování,
- zesměšňování,
- vyvolávání strachu,
- dlouhodobý psychický nátlak, včetně pasivně agresivního chování.

CED odmítá bagatelizování pocitu bezpečí, zkušeností či hranic druhých.



Nepřijatelné je rovněž jednání, které je prezentováno jako nezbytná součást uměleckého procesu, osobního stylu práce nebo tvůrčí náročnosti, **pokud ve skutečnosti vede k nátlaku, zraňování nebo poškozování důstojnosti jednotlivců.**

Za nepřípustné se pokládá **účelové zamlčování informací**, stejně jako **šření zavádějících či nepravdivých informací.**

Neetické jednání nelze obhajovat ani zlehčovat s odkazem na tradici, hierarchii, výsledky tvorby nebo pracovní tlak. Stejně tak není přijatelné takové chování **přehlížet, zamlčovat nebo zakrývat.**

5. Podpora a pomoc

CED má zřízen **Safe Team**, který slouží jako **bezpečné kontaktní místo pro osoby, jež se setkaly s neetickým chováním**, cítí se ohrožené nebo jsou svědky situací, které vzbuzují pochybnosti či obavy. Safe Team naslouchá a poskytuje podporu a základní orientaci v možnostech dalšího postupu.

Součástí systému řešení etických otázek je také **Etická komise CED**, která se zabývá **posuzováním etických podnětů a situací v souladu s hodnotami a principy tohoto kodexu.**

Smyslem těchto mechanismů je především **ochrana osob, podpora bezpečného prostředí a kultivované řešení situací, které mohou být citlivé nebo složité.**

Každý, kdo se dozví o možném neetickém jednání, včetně Safe Teamu a Etické komise, postupuje s respektem ke všem zúčastněným a dbá na ochranu oznamovatele i těch, kterých se oznámení týká.

6. Závěrečná ustanovení

Etický kodex CED představuje **společný hodnotový rámec**, morální kompas, který podporuje bezpečné prostředí pro práci, tvorbu i spolupráci uvnitř instituce. Vychází z odpovědnosti CED vůči lidem, kteří se podílejí na jeho činnosti, a vytváří společný základ pro vzájemné vztahy a každodenní fungování.

Tento etický kodex je **výchozím rámcem, na který navazují další interní předpisy CED upravující konkrétní postupy a mechanismy související s řešením etických**



otázek. Tyto navazující dokumenty rozvíjejí principy kodexu a zajišťují jejich uplatňování v praxi.

Etický kodex je živým dokumentem, který se může v čase vyvíjet. Je pravidelně revidován tak, aby odpovídal aktuálním potřebám a vývoji prostředí CED. Reviduje se **jednou ročně** nebo na **podnět Etické komise**, a to vedením CED, které za tímto účelem jmenuje pracovní skupinu, kde budou zastoupeny všechny provozy CED.

Etický kodex CED je platný a účinný dnem vydání.

V Brně dne 3. 6. 2026

MgA. Jan Búrik, ředitel organizace

Přílohy:

Příloha 1: Orientační slovník pojmů

Příloha 2: Prováděcí předpis k Etickému kodexu CED – Etická komise CED

Příloha 3: Prováděcí předpis k Etickému kodexu CED – Safe Team CED

Pozn.: Přílohy naleznete mezi [Směrnicemi CED](#) – konkrétně pod položkou Směrnice č. 3/2026 Etický kodex CED.



Příloha 1

Orientační slovník pojmů

(abecedně řazený)

Bezpečí

Stav, ve kterém se člověk může cítit fyzicky i psychicky chráněn. v prostředí CED zahrnuje možnost pracovat, tvořit a komunikovat bez strachu z nátlaku, ponižování nebo ohrožení.

Bossing

Forma dlouhodobého psychického nátlaku, při níž nadřízená osoba nebo osoba v mocenském postavení zneužívá své pozice vůči jiné osobě.

Diskriminace

Jednání, při němž je s osobami zacházeno rozdílně na základě jejich osobních charakteristik nebo identity.

Diverzita

Rozmanitost lidí, jejich identit, zkušeností, perspektiv a životních situací.

Důstojnost

Základní hodnota vyjadřující respekt k člověku jako takovému. Zahrnuje právo být brán vážně a ne být ponižován, zesměšňován nebo znevažován.

Etická komise CED

Orgán zřízený za účelem posuzování etických otázek a podnětů v rámci CED. Její fungování a postupy jsou upraveny v navazujících interních předpisech.

Etické hranice

Vymezení jednání, které určuje, jaké chování je považováno za přijatelné a kde již dochází k jejich překročení.

Mobbing

Dlouhodobý psychický nátlak, ponižování nebo vylučování osoby ze strany kolegů nebo skupiny.



Pasivní agresivita

Nepřímá forma nepřátelského nebo odmítavého chování, která se může projevovat například mlčením, ironií, ignorováním, zlehčováním nebo vytvářením nepříjemné atmosféry.

Psychické násilí

Jednání, které může způsobovat psychickou újmu, dlouhodobý stres, strach nebo pocit ohrožení.

Respektující komunikace

Způsob komunikace založený na naslouchání, otevřenosti a ohleduplnosti, který umožňuje vyjádření rozdílných názorů bez ponižování nebo manipulace.

Safe Team

Skupina osob v rámci CED, která poskytuje podporu a bezpečný prostor pro osoby, jež se setkaly s eticky náročnými situacemi nebo jsou jejich svědky. Informace o Safe Teamu, včetně kontaktních údajů, jsou dostupné na webových stránkách CED v sekci „**Pro zaměstnance**“. Podrobnosti o jeho fungování jsou upraveny v interních předpisech.

Sebereflexe

Schopnost uvědomovat si vlastní jednání, jeho dopady na druhé a ochota své chování přehodnocovat.

Sexuální obtěžování

Jakékoli nevíтанé chování sexuální povahy, které narušuje důstojnost osoby nebo vytváří nepříjemné, ponižující či zastrašující prostředí.

Staffing

Jednání podřízených zaměstnanců či zaměstnankyň s cílem znemožnit či zcela zničit vedoucí pracovníky či pracovnice nebo vedení organizace.

Šikana

Opakované nebo dlouhodobé chování, které směřuje k ponižování, znevažování, zastrašování nebo vylučování osoby. Může mít podobu slovních útoků, nátlaku, zesměšňování, ignorování nebo jiných forem psychického ubližování.

Transparentnost

Způsob jednání a komunikace, který je srozumitelný, otevřený a předvídatelný.



Zahrnuje sdílení relevantních informací, jasnost v rozhodování a snahu předcházet nejasnostem nebo skrytým tlakům.

Zneužití moci

Jednání, při němž je postavení, autorita nebo závislé postavení jiné osoby (například pracovně, smluvně, hierarchicky nebo v rámci uměleckého procesu) využíváno k ovlivňování chování druhých nebo k prosazování vlastní vůle.