

ZAKLATÁS ÉS BÁNTALMAZÁS ELLENI SZABÁLYZAT

Hatályos: 2016. augusztus 22-től



Mindenki számára fontos, hogy a munkahelyi légkör kellemes legyen és az emberek tiszteljék egymást.

A zaklatás és a bántalmazás azonban jelen lehet szervezeteken belül is. Amennyiben ez bekövetkezne, az Amnesty International Magyarország igyekszik minden érintett számára kellő időben és kellő odafigyeléssel, kíméletes módon megoldást biztosítani.

Az Amnesty International Magyarország gyorsan és határozottan kíván fellépni zaklatás és bántalmazás esetén. Senkinek sem kell beletörődnie a munkahelyi zaklatásba, és nem szabad úgy éreznie, hogy nem akar vagy képtelen panaszt tenni a további elnyomástól való félelem miatt. Az Amnesty International Magyarország szerint az ember nem képes jól teljesíteni, ha bántalmazástól, zaklatástól vagy visszaéléstől kell tartania.

Az Amnesty International Magyarország határozott álláspontot képvisel ezzel kapcsolatban annak érdekében, hogy bármely egyén méltó bánásmódban részesüljön a munkahelyén és ezáltal teljes mértékben hozzájáruljon a szervezet sikeréhez. Azon egyéneket, akik aggodalmukat fejezték ki a megfélemlítés/zaklatás miatt, méltányos bánásmódban kell részesíteni a probléma megléte alatt és után is. Ezen szabályzat alapján a vezetők és beosztottak megpróbálhatják nem hivatalos módon megoldani a problémát ott, ahol szükséges és lehetséges, az ebben a szabályzatban foglalt speciális iránymutatásokat követve. Ahol a probléma megoldása nem hivatalos módon nem megfelelő vagy sikertelen volt, az Amnesty International Magyarország Panaszkezelési Szabályzata lép érvénybe, mellyel hivatalos úton léphetnek fel a zaklatás és bántalmazás ellen.

Hatáskör

Jelen szabályzat vonatkozik a tisztségviselőkre, az alkalmazottakra, a gyakornokokra, a megbízási szerződéssel foglalkoztatottakra és az önkéntesekre egyaránt.

A panaszkezelési eljárás azonban csupán az Amnesty International Magyarország alkalmazottjaira vonatkozik.

Jelen szabályzat nem része az alkalmazottak foglalkoztatási feltételeinek és az Amnesty International Magyarország belátása szerint aktualizálhatja vagy törvényi változtatásokat végezhet rajta. Hacsak a helyi munkajog nem kínál kedvezőtlenebb feltételeket, úgy azt kell szem előtt tartani, ellenkező esetben jelen szabályzatot szükséges legjobb belátás szerint alkalmazni.

Cél

A munkáltatók és munkavállalók számára világossá tenni, hogy azon cselekedetek, melyek:

- más egyén méltóságát sértik, vagy
- megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő légkört teremtenek, vagy
- mást tisztességtelen bánásmódban részesítenek bármilyen alapon, de tekintet nélkül faji hovatartozásra, fogyatékosagra, nemre, nemi identitásra, vallásra/hitre, életkorra, szexuális beállítottságra

elfogadhatatlanok és az Amnesty International Magyarország azokat nem tolerálja.

Alapelvek

- A kezdeményező általában az az egyén, aki úgy véli, hogy zaklatás vagy bántalmazás áldozata lett. Azonban minden alkalmazott kötelessége az általa észlelt eseteket jelenteni, a részt vevő egyének tudtával vagy tudta nélkül.
- Ajánlatos első lépésként informális szinten megpróbálni kezelni a problémát. Ha egy ilyen informális próbálkozás kudarcba fullad, akkor az alkalmazottnak jogában áll az Amnesty International Magyarország Panaszkezelési Szabályzata által hivatalos panaszt benyújtani.
- Ha vélhetően zaklatás vagy bántalmazás történt, a fegyelmi eljárás indítása megfontolandó.
- Az igazgató felelőssége biztosítani alkalmazottai megfelelő szintű teljesítményét. A munkavállaló magatartásával vagy teljesítményével kapcsolatos aggályok megfelelő kezelése nem minősül zaklatásnak.

- Ritkán fordul elő, hogy a zaklatás vagy a bántalmazás valótlan állításon alapul. Ha egy vizsgálat során kiderül, hogy egy hivatalos panaszt alaptalanul és/vagy rosszindulatú szándékkal jelentettek be, a valótlan állítást feltételező személy(ek) ellen fegyelmi eljárás indulhat.

Mi minősül bántalmazásnak és zaklatásnak?

Nincs és nem is lehetséges egyetlen egyszerű meghatározás. Az Amnesty International Magyarország zaklatás és bántalmazás elleni szabályzata zaklatásra és bántalmazásra utaló példákat mutat be, melyek az áldozat önbizalmára, önbecsülésére és általános komfortérzetére negatív hatással lehetnek. Ezen viselkedés nem feltétlenül tartozik a másságból fakadó problémák közé és az áldozat sem tartozik feltétlenül ilyen csoportba. Az is előfordulhat, hogy nem a bántalmazást vagy zaklatást elszenvedő egyén az elsődlegesen kiszemelt áldozat és lehetséges, hogy ezen viselkedés sértette azt az egyént.

Megelőzés

Az Amnesty International Magyarország minden dolgozójának felelőssége megakadályozni a zaklatást és/vagy bántalmazást és megelőzni azzal, hogy:

- tisztában vannak a bántalmazásból fakadó problémákkal és törekednek arra, hogy a viselkedésükkel ne bántsanak másokat
- felhívják a munkatársak figyelmét arra, hogy bizonyos magatartás vagy viselkedés aggodalomra adhat okot vagy mások azt sértésnek vehetik

Az igazgató felelőssége megakadályozni, hogy zaklatás vagy bántalmazás következzen be azáltal, hogy:

- tisztában van azzal, hogy a bántalmazás akár az ő környezetében is történhet
- megítélése szerint felhívja a figyelmet az olyan magatartásra, amely sértő lehet és emlékezteti az egyéneket az Amnesty International Magyarország szabályzatára
- azonnali hatállyal intézkedik, amint zaklatást észlelnek
- minden esetben gyorsan, határozottan és diszkréten jár el

Egyenlőségi nyilatkozat

Az Amnesty International Magyarország fontosnak tartja, hogy minden szabályzat és azok alkalmazása a diszkrimináció minden formájától elhatárolódjon, legyen az faji alapú megkülönböztetés, fogyatékoság, nemi identitás, vallás/hit, életkor, szexuális irányultság vagy más személyes ismertetőjele miatt.

Az Amnesty International Magyarország figyelemmel kívánja kísérni ezen szabályzat használatát annak érdekében, hogy felismerje, ha az kedvezőtlen hatással van egyének bizonyos csoportjára, és annak megfelelően intézkedjen.

Közzététel és kivitelezés

A szabályzat a következő módon kerül ismertetésre:

- a. Közzététel minden új alkalmazott számára

Felülvizsgálat

Jelen szabályzatot felül kell vizsgálni jogszabályi változtatások és bevált gyakorlat alapján.