

Összefoglaló az Amnesty International Magyarországnál folytatott vizsgálatról

Az Amnesty International Magyarország (AIM) elnöksége 2021. április 12-én belső vizsgálatot kezdeményezett, hogy értékelje a szervezet átalakulását (többek között az elmúlt évek jelentős létszámbővülését és a feladatok újrafelosztását), illetve a kapcsolódó személyi kérdéseket. A hatékony vizsgálathoz eseti bizottságot állított fel, amelynek tagjai az egyesület elnöke, az elnökség három tagja és az egyesület felügyelőbizottságának egy tagja. A bizottság diverzitása megfelel az Amnesty alapelveinek.

A vizsgálat megkezdését követően és attól függetlenül, 2021. május 21-én korábbi munkavállalók panaszt nyújtottak be az egyesület operatív vezetőjével szemben. Az elnökség a bizottságot bízta meg a beadvány vizsgálatával. Az elnökség a korábbi munkavállalókkal szervezett mediáció alkalmával kötött megállapodással összhangban külső szakértői vizsgálat lefolytatásáról is döntött, és független szakértőként dr. Sebestyén Andrea jogászt, gender-szakértőt, munkahelyi zaklatásra specializálódott szakembert bízta meg annak elvégzésével. Sebestyén Andrea korábban az Egyenlő Bánásmód Hatóság jogszaként dolgozott, tudományos fokozatát az ELTE Állam- és Jogtudományi Karán szerezte, továbbá 2014-ben az AIM ellenőrző testületének önkéntes tagja volt, ezt követően sem szakmai, sem személyes kötődése nem volt a szervezethez, így független, hozzáértő szakértőként vett részt a munkában. Társszakértőként az egyesület elnöksége Dr. Palotai Gabriella pszichiáter szakorvost, EMDR terapeutát, HR szakértőt és coachot kérte fel, hogy speciális szaktudásával támogassa a szakértői vélemény kialakítását, folytasson interjút a panaszosokkal, és a másik szakértővel való folyamatos konzultációkon keresztül működjön közre a szakértői jelentés véglegesítésében. Mindkét szakértő egyértelműen nyilatkozott arról, hogy nincs a függetlenségét vagy tárgyilagosságát befolyásoló semmilyen körülmény.

A vizsgálat során a független szakértők megismerték és értékelték a nyilvánosan hozzáférhető egyesületi szabályzatokat, a rendelkezésükre bocsátott iratanyagot (a panaszosok beadványa, a munkaviszony megszűnésével egyidőben megküldött levelek, az exit-interjúk jegyzőkönyvei, az igazgató 360 fokos értékelései, az eseti bizottság jelentése és jegyzőkönyvei, a mediációs alkalom jegyzőkönyve), a panasszal kapcsolatos levelezést, továbbá összesen tizenkét interjút bonyolítottak le.

A panaszosok a legfontosabb problémák között említették a rendszeres túlmunkát; a feladataik egyoldalú meghatározását; a munka és magánéletük elválasztását nem tiszteletben tartó kommunikációs csatornák használatát; az időnkénti nem tiszteletteljes kommunikációt és a szerintük nem átlátható és igazságos bérezési, jutalmazási rendszert.

A szakértők a panaszosokat több körben megkeresték, akik azonban pártatlanságukat és függetlenségüket megkérdőjelezve, visszautasították a vizsgálatban való részvételt.

A független szakértők megállapítása szerint a panaszbeadvány mellőzi a konkrétumokat a sérelmekről, a megélt helyzetekről, az „akkor és ott” elhangzottakról, egyfajta sérelem-értékelésnek tekinthető, amit maguk végeztek el. Mivel a panaszosok

többszöri megkeresés ellenére sem éltek a független szakértőkkel való találkozás lehetőségével és panaszuk szóbeli előadásával, illetve nem akartak a kérdéseikre sem válaszolni, így azok egy általános jellegű szervezetfejlesztési javaslatot tudtak megfogalmazni, amelyek a szervezet által korábban bevezetett szabályzatok és intézkedések mellett tovább erősíthetik az Amnesty Magyarországnál dolgozók jóllétét. Ezek a következők voltak:

1. Az AIM operatív vezetője kompetenciaterképének elkészítése külső szakértő segítségével, ami alapján ki lehet jelölni a fejlesztendő kompetenciákat. Egyéni vezetői coaching biztosítása a fejlesztés érdekében, „soft skill” fejlesztés (pl. asszertivitás-tréning).
2. A meglévő *Bullying és zaklatás elleni szabályzat* felülvizsgálata, részletszabályok kidolgozása a munkatársak bevonásával, az *Esélyegyenlőségi szabályzat és eljárásrenddel* való egybevetése, összefésülése a párhuzamosságok elkerülése érdekében.
3. A munkavégzés körülményeinek operatív kereteinek lefektetése egy szabályzatban, különös tekintettel a feladatkiosztás módjára, a munkakörön kívüli feladatok ütemezésére, kommunikációs csatornák használatára és a munkaidőn túli rendelkezésre állásra.
4. A fizetések, jutalmak rendezésének és kommunikálásának rendszerét átláthatóvá tevő szabályzat kialakítása.
5. A vezetővel szemben megfogalmazott panaszok hatékony, azonnali kezelésének módjának szabályozása, az elnökségtől elvárható lépések átláthatóvá tételével.

2021 októberében az egyesület összes jelenlegi munkavállalója levélben fordult az elnökséghez, amelyben magukat összetartó, szervezett közösségként írták le. Kiemelték, hogy “[munkahelyünkön] kiszámítható és biztonságos légkör uralkodik, [...] szakmai és személyes konfliktusainkat proaktív kommunikációval oldjuk fel, [...] képesek vagyunk egymás munkájával kapcsolatosan visszajelzéseket adni és fogadni, mert úgy gondoljuk, hogy ezek az észrevételek a saját magunk és a szervezet fejlődését is szolgálják. [...] Lehetőségünk van arra, hogy munkánkat a lehető leginkább egyéni igényeink szerint végezhessük, és arra, hogy a magánélet és munka egyensúlya ne boruljon fel. Nem érezzük, hogy bármilyen szempontból is diszkriminatív, a hatalmi pozíciók mentén igazságtalan légkör uralkodna. [...] Meggyőződésünk, hogy jó úton járunk, és a munkahelyünkön jól és biztonságban érezzük magunkat.” Az egyesület elnökségének álláspontja szerint ez a vélemény megnyugtatóan igazolja, hogy a panaszban felvetett problémák jelenleg nincsenek jelen a szervezet életében.

Az AIM elnöksége tisztában van azzal, hogy emberi jogokkal foglalkozó civil szervezetként kiemelt felelőssége van a munkavállalói jogok tiszteletben tartása terén is. Az elmúlt években a szervezetnél számos olyan lépés történt, amelyek a szervezetben dolgozók és ahhoz kapcsolódók testi és lelki egészségét és jóllétét szolgálják. Rendszeres belső megbeszélések és külsős szakember által tartott team

coaching folyamat áll rendelkezésre, és minden munkavállaló számára elérhető az ingyenes egyéni szupervízió is. Határozott lépéseket tettünk a bérezés átláthatóságának növelésére is, az Amnesty Magyarország jelenleg az egyetlen civil szervezet, amely nyilvánosságra hozta a nemek szerinti béradatokat honlapján.

Az AIM elnöksége természetesen tiszteletben tartja és elfogadja a panaszosok egyéni megélését, és a szervezet stratégiai vezető testületként felelősséget vállal az AIM minden munkavállalójának testi és lelki jóllétéért. Együttérzését fejezi ki, hogy adódhatott olyan helyzet a korábbi munkavállalók munkavégzése során, ami személyesen rosszul érintette őket vagy traumatizáló volt. Az elnökség sajnálja, hogy a panaszosok nem működtek közre a független szakértők vizsgálatában, így mivel sem a belső, sem a független szakértők külső vizsgálata, sem a jelenlegi munkavállalók visszajelzése nem bizonyítja a panaszban megfogalmazottakat, a vizsgálatot lezártnak tekinti. Az egyesület korábbi felajánlását, hogy a panaszosok személyesen megélt traumájának feldolgozásához segítő szakember igénybevételét anyagilag támogatja, továbbra is fenntartja.

Az AIM elnöksége megköszöni a szakértők munkáját, ajánlásait beépíti a szervezet működésébe. Az AIM elnöksége a jelenlegi operatív vezetéssel kívánja folytatni munkáját, a megerősített belső visszajelzési folyamatokkal a szervezet értékrendje mentén, és a jövőben is mindent megtesz azért, hogy az Amnesty Magyarország munkáltatóként is példamutató lehessen.