

ETIKAI KÓDEX ÉS ELJÁRÁSI REND

Hatályos: 2022.10.20



1. Nyilatkozat

Az Amnesty International Magyarország a lehető leghatározottabban elutasítja az emberi méltóságot sértő cselekedeteket, a hátrányos megkülönböztetés, a munkahelyi zaklatás, illetve a munkakörnyezetben történő hatalommal való visszaélés bármely formáját. A szervezet célja olyan, az emberi méltóság kölcsönös tiszteletben tartásán alapuló munkavégzési környezet biztosítása munkavállalói és szerződéses partnerei számára, amely biztonságos, hatalmi visszaéléstől és zaklatástól mentes. E cél érdekében fogadja el a Amnesty International Magyarország elnöksége a következő Etikai Kódexet és Eljárási Rendet (Etikai Kódex), biztosítva, hogy a panaszosok, illetve bejelentők megfelelő fórumon tudjanak segítséget kérni és kapni. Az Etikai Kódex tiszteletben tartja az ártatlanság védelme alapelvet, szabályai a tisztességes eljárás alkotmányos alapjogára épülve kerültek kialakításra.

2. Szabályzat célja

Az Etikai Kódex megalkotásával az Amnesty International Magyarország célja a zaklatástól, hátrányos megkülönböztetéstől és hatalommal való visszaélés bármely formájától mentes, biztonságos munkahelyi környezet kialakítása.

A fenti cél megvalósítása érdekében az Amnesty International Magyarország az alábbiakat várja el munkavállalóitól és szerződéses partnereitől:

- munkavégzésük során mindent tegyenek meg azért, hogy az Amnesty International Magyarország megfélemlítéstől, ellenségességtől, sértő magatartástól vagy a zaklatás más formáitól mentes környezet lehessen;
- aktívan lépjenek fel minden olyan viselkedéssel szemben, amely egy másik ember méltóságát, integritását aláássa. Amennyiben ilyet tapasztalnak munkavégzésük során, működjenek együtt, ha felvilágosítást kér tőlük az Etikai Bizottság, az Amnesty International Magyarország igazgatója vagy az Elnökség egy zaklatással, hátrányos megkülönböztetéssel vagy hatalommal való visszaéléssel kapcsolatos eset felderítése során.

Fenti célok megvalósulását segítő, a Amnesty International Magyarország minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy olyan mindenkori munkahelyi környezetet biztosítson ahol az érintettek szabadon fel tudják hívni a figyelmet a zaklatásnak, hátrányos megkülönböztetésnek és a hatalommal való visszaélésnek minősíthető viselkedésre, és ahol az érintett (panaszos) büntetéstől való félelem nélkül fordulhat segítségért. Az Amnesty International Magyarország igazgatója és elnöksége biztosítja az Etikai Kódex alapján a panaszok a szabályzatban rögzített határidőn belüli, a tisztességes eljárás alapelvének megfelelő kivizsgálását.

3. Szabályzat hatálya

Az Etikai Kódex személyi hatálya Amnesty International Magyarország munkavállalóira, elnökségére és szerződéses partnereire (pl. vállalkozási szerződéssel, megbízási szerződéssel foglalkoztatottak, gyakornokok, szerződéssel bíró önkéntesek) terjed ki. Az Amnesty International Magyarország az esélyegyenlőség iránti elkötelezett szervezetként az Etikai Kódex alapján biztosítja a toborzás, kiválasztás, a rugalmas munkavégzés és a személyi állomány fejlesztését elősegítő folyamatok megvalósítását is.

Ha az Amnesty International Magyarország igazgatójával vagy az elnökség tagjaival szemben panasz érkezik be, annak kivizsgálására az Etikai Bizottság (lásd 5.3) összehívásával az Amnesty International Magyarország elnöksége jogosult. A jelen Etikai Kódex előkészítő szakaszának megfelelően kell kivizsgálni azt a panaszt, amelyet az Amnesty International Magyarország munkavállalója nem vezető, vagy vezető (kivéve igazgató) munkavállalónak minősülő személy ellen tesz.

A munkavállalók munkaviszonyuk fennállása alatt az Etikai Kódex hatálya alá tartoznak, tekintettel arra, hogy a munkáltató kötelezően alkalmazza azt minden munkavállalója tekintetében. A munkavállalóknak tehát nincs jogosultságuk arra, hogy az Etikai Kódex hatálya alól kivonják magukat. A szerződéses partnerek vagy a szerződésük aláírásakor, vagy szerződés-kiegészítés aláírása útján fogadják el magukra nézve kötelezőnek a jelen

Etikai Kódexet és Eljárási Rendet. Az Amnesty International Magyarország a jelen Etikai Kódex elfogadását követően haladéktalanul meglévő szerződéses partnereit megkeresi a szerződés kiegészítés érdekében.

4. Szabályzatban használt fogalmak meghatározásai és ezen fogalmak beazonosítása

4.1. Hatalommal való visszaélés

Az Etikai Kódex alkalmazásában hatalommal való visszaélésnek minősülnek az alábbiakban körülírt magatartások:

Ha a magatartás gyakorlója

- pozícióját, szakmai vagy egyéb státuszát (pl. szervezetben belül betöltött formális vagy informális szerepkörét) önkényesen saját céljai elérése érdekében használja fel, ideértve azt az esetet is, amikor az Amnesty International Magyarország érdekeként tünteti fel a magatartás gyakorlója a saját célját, vagy
- jogtalan és/vagy, korábban nem tisztázott, munkavállaló jelzése ellenére túlzott mértékű követeléseket, illetve elvárásokat támaszt mással szemben, vagy
- szavakkal egyértelműen kimondja, vagy más módon (például nonverbális jelekkel) érzékelteti, hogy az általa támasztott jogtalan és/vagy korábban nem tisztázott, munkavállaló jelzése ellenére túlzott mértékű követelések nem teljesítése vagy az ilyen elvárásoknak való meg nem felelés a másik személy számára hátrányos szakmai vagy egyéb következményekkel jár(hat), vagy
- az általa támasztott jogtalan és/vagy korábban nem tisztázott, munkavállaló jelzése ellenére túlzott mértékű követelések nem teljesítése, illetve az ilyen elvárások nem teljesítése esetére hátrányos szakmai vagy egyéb következményeket léptet életbe.

A hatalommal való visszaélés általános fogalma alá tartoznak az alábbiakban körülírt további fogalmak is, így a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvt.) szerint meghatározott zaklatás és hátrányos megkülönböztetés, valamint az Európai Parlament és A Tanács 2002/73/EK irányelvében meghatározott szexuális zaklatás.

Hatalommal való visszaélés valósulhat meg akkor, ha például a munkahelyi vezető, közvetlen felettes vagy más, az érintett felett a munkahelyi hierarchia alapján utasítási joggal nem, de a munkáját meghatározóan egyéb hatalmi pozícióval rendelkező személy

- a) önkényesen nem engedi el szabadságra a beosztottat;
- b) önkényes és indokolatlan ellehetlenítő jellegű munkakiosztással és számonkérésekkel él (pl. úgy osztja be beosztottja munkaidejét, hogy azzal ellehetleníti a beosztott jogos igényeinek megvalósítását pl. szünnapok betartását, családi kötelezettségek teljesítését a munkaidőn túl);
- c) munkahelyi balesetet nem ismer el ekként, ezzel anyagi vagy egyéb kárt okozva az érintettnek;
- d) megfélemlítő környezetet alakít ki, például a panaszos jelzése ellenére kiszámíthatatlanságot teremt és tart fent a munkaviszony fenntartása vonatkozásában;
- e) a beosztottak kéréseit figyelmen kívül hagyva, nem tisztázott elvárásokat támaszt (pl. munkaidőn kívül is nagy mértékben igénybe veszi a munkavállalót, elvárja az állandó és folyamatos rendelkezésre állást, az ilyen rendelkezésre állást nem tartalmazó munkakörökben);
- f) észszerőtlenül nagy mennyiségű kommunikációt ont a beosztottra (sms, e-mail, üzenetküldő alkalmazások, közösségi média szervezethez kapcsolódó csoportjai, egyéb kommunikáció);
- g) a munka sürgős elvégzésétől, különös fontosságától függetlenül olyan kommunikációs csatornán keresi meg, amely nem az Amnesty International Magyarország által munkavégzési kommunikációs csatornaként elismert, és ott olyan kommunikációt kezd el vagy folytat, amelybe a másik munkatárs önszántából nem egyezik bele, vagy ha először bele is egyezik, egy bizonyos ponton túl már nem kíván folytatni;
- h) egy külső – azaz nem az Amnesty International Magyarország által munkavégzési kommunikációs csatornaként elismert – kommunikációs csatorna elutasítása miatt a munkatársat hátrányos helyzetbe hozza vagy ilyen helyzetbe kilátásba;
- i) a munka elvégzéséhez valójában nem szükséges (tipikusan egyben megalázó) vagy nyilvánvalóan irreális elvárásokat támaszt a munkavégző felé (annak ellenére, hogy a munka elvégzője jelezte, hogy számára az elvárt munka mennyisége teljesíthetetlen);
- j) megfélemlítő és/vagy erőszakos módon kommunikál (kiabálás, fenyegetés, a feljebbvalók részéről várható szankciókkal, büntetésekkel való ok nélküli ijesztgetés)

4.2. Zaklatás

Az Etikai Kódex alkalmazásában zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely a másik személlyel szemben

- megfélemlítő,
- ellenséges,
- megalázó,
- megszegyenítő vagy
- támadó jellegű.

A zaklatás közvetett és közvetlen formában is megvalósulhat, illetve speciális esetének minősül az érintett elszigetelése a munkahelyi környezetben, vagyis, ha a munkavállaló jelzése és kérése ellenére kirekesztik őt a munkahelyi közösségből, a közös projektekből, és így az érintettel szemben elszigetelő (ellenséges) munkahelyi környezet jön létre.

Zaklatás, ha a fenti magatartások közül bármelyiket az érintettel a munkahelyi hierarchia alapján akár azonos, akár felettesi, akár beosztotti pozícióban levő fél megvalósítja, például, ha az illetőt

- a) megalázza, megszegyeníti, önbecsülését aláássa;
- b) elszigeteli;
- c) a hozzá hasonló helyzetben levő (hasonló csoporthoz tartozó) személyekkel szembeni lealacsonyító, megalázó, megszegyenítő nyilatkozataival vagy cselekményével a szakmai önkifejezésben, önkitaljesítésben korlátozza.

Az Etikai Kódex alkalmazásában szexuális zaklatásnak minősül minden olyan szexuális jellegű, nemkívánatos testi, szóbeli, vagy nonverbális magatartás, amely az érintett számára megalázó, megszegyenítő vagy megfélemlítő, és az érintettre vagy az érintettel kapcsolatban álló más személyre vonatkozóan fenyegető, illetve ellenséges környezetet teremt (pl. kiközösítés), vagy az érintett, illetve a vele kapcsolatban álló más személy méltóságát, illetve testi integritását veszélyezteti. Szexuális zaklatás megvalósulásának formái lehetnek különösen:

- Nemkívánatos magatartások - A közeledés legyen akár verbális vagy fizikai (akár bóknek álcázott vagy nyílt sértés) nemkívánatosságának a meghatározásában kizárólag a panaszos szubjektív észlelése a mérvadó. Tehát minden olyan közeledési forma, ami az egyik fél számára nemkívánatos, zaklatásnak minősül.
- Jellemzően a kinézetet érintő vagy szexuális felhangú lekicsinylő közlések, vagy olyan "dicséret", amely kellemetlen érzéseket vált ki annak címzettjéből. Figyelmes, kizárólag pozitív tartalmúnak szánt bók is szexuális zaklatásnak minősülhet, ha az érintett a „bókolónak” korábban már egyértelműen tudomására hozta, hogy az ilyen közlés őt zavarja.
- A szexuális zaklatás része lehet egy viselkedésmintának vagy történhet egy alkalommal, irányulhat konkrét személy vagy csoport ellen is.
- A szexuális zaklatás történhet személyes kontaktus alkalmával, telefonon, sms-ben, emailen vagy üzenetküldő alkalmazáson keresztül küldött üzenetekben, illetve egyéb közösségi média platformokon vagy levelek formájában.
- A szexuális zaklatás megvalósulhat közvetlenül vagy közvetett módon. Utóbbira példa szexuális jellegű posztterek kihelyezése a munkakörnyezetben vagy nemi sztereotípiák hangoztatása.

Szexuális zaklatásnak minősülnek továbbá:

- a) a szándékos és kéréstelen szexuális kontaktus vagy a szükségtelenül szoros fizikai közelség;
- b) ismételten előforduló, nem kívánt, szexualitást sugalló megjegyzések vagy utalások bármely kommunikációs csatornán keresztül;
- c) a nem kívánt, szexuális természetű írásos vagy képi anyagok online közvetítése vagy elhelyezése a munkahelyen, vagy a munkahelyhez kapcsolódó egyéb fizikai vagy online környezetben;
- d) nyers vagy obszcén nyelvhasználat vagy gesztusok, obszcén viccek vagy történetek mesélése, megjegyzések valaki küllemét, külső tulajdonságait illetően vagy ezek szexualizált kontextusban való emlegetése;
- e) folyamatosan közös programokra vagy „randevúkra” való invitálása egy személynek, miután az illető jelezte, hogy nem kíván ezeken részt venni;
- f) ismétlődő megjegyzések valakinek a magánéletére, intim kapcsolataira, szexuális életére vonatkozóan;
- g) korábban az érintett által kizárólagosan az elkövető számára hozzáférhetővé tett intim kép- vagy hangfelvétel harmadik személlyel vagy bármely nagyobb nyilvánossággal való megosztása („bosszúpornó”);
- h) szexuális jellegű tevékenység követelése, kizsárolása, elvárása szakmai előrelépés, eltávolítás elkerülése vagy más szakmai cél lehetővé tétele érdekében vagy annak feltételül.

A hatalommal való visszaélést, a zaklatást és a szexuális zaklatást a fizikai erőszaktól és a szexuális erőszaktól a cselekmény súlya, a megkísérelt vagy megvalósult cselekmény által okozott sérelem foka különbözteti meg.

Jelzésnek minősül az is, ha a panaszos a megfélemlítő helyzet okán a közeledés kéretlenségét nem verbálisan jelzi (pl. elkerülés, szemkontaktus megszüntetése, hátrálás, csönd), amely jeleknek a felismerése minden munkavállaló számára kötelező.

4.3. Hátrányos megkülönböztetés

Az Etikai Kódex alkalmazásában (Ebktv 8. §-a alapján) hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek az alábbiakban körülírt magatartások, amelyek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

1. neme,
2. faji hovatartozása,
3. bőrszíne,
4. nemzetisége,
5. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
6. anyanyelve,
7. fogyatékosága,
8. egészségi állapota,
9. vallási vagy világnézeti meggyőződése,
10. politikai vagy más véleménye,
11. családi állapota,
12. anyasága (terhessége) vagy apasága,
13. szexuális irányultsága,
14. nemi identitása,
15. életkora,
16. társadalmi származása,
17. vagyoni helyzete,
18. foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
19. érdekképviselőhöz való tartozása,
20. egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban. Nem valósul meg közvetlen hátrányos megkülönböztetés, ha az adott rendelkezésnek az adott jogviszonnyal összefüggő, tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indoka van, azaz nem önkényes. A diszkriminatív magatartás alapjául szolgáló tulajdonság nem kell, hogy valós legyen elegendő, ha az elkövető abban a feltevésben van, hogy a sértett rendelkezik az egyenlőtlen bánásmódot kiváltó tulajdonsággal.

A hátrányos megkülönböztetés formája lehet

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés – egy személy vagy csoport a fenti tulajdonságok miatt kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport;
- közvetett hátrányos megkülönböztetés – amikor egy látszólag semleges, minden érintettel szemben azonos követelményt támasztó rendelkezés (magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat) egy adott tulajdonsággal rendelkező személyt, illetve csoportot lényegesen nagyobb arányban érint hátrányosan, más, hasonló pozícióban lévő embercsoportokhoz képest. Nem valósul meg közvetett diszkrimináció, amennyiben az adott rendelkezésnek tárgyilagos mérlegelés szerinti, az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő ésszerű oka van;
- asszociációs megkülönböztetés – az egyént közvetlen megkülönböztetés vagy zaklatás éri valamely védett tulajdonságot hordozó másik egyénnel való asszociáció miatt;
- feltételezett megkülönböztetés – az egyént közvetlen megkülönböztetés éri, amiért feltételezetten valamely védett tulajdonsággal rendelkezik, miközben valójában nem rendelkezik azzal.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek különösen az alábbiak:

- Egy személy elutasítása a neme miatt, mert gyengének/erősnek vagy alacsonyabb/magasabb rendűnek tartja;
- Nők számára, nemük miatti alacsonyabb szintű pozíciók, vagy ugyanazon pozíciók alacsonyabb fizetéssel történő felajánlása, kedvezőtlenebb díjazás (ebbe beleértve minden típusú juttatást), kevesebb tréning és formális, illetve informális szakmai fejlődési és előrelépési lehetőség biztosítása, rosszabb teljesítményértékelés;
- Közvetett hátrányos megkülönböztetés történik, ha a munkáltató a részmunkaidős munkavállalókkal szemben indokolatlan különbséget tesz;

- Nők vagy férfiak felvételének elkerülése, feltételezve, hogy anyaságuk/apaságuk nagyobb mulasztásokat és munkaképesség csökkenést eredményezhet, ami a teljesítményük csökkenését eredményezi;
- Az egyénről pusztán életkora alapján feltételezve az alacsonyabb teljesítményt;
- A fogyatékkal élő személyek számára nem biztosítja az igényeiknek megfelelő speciális szoftvert, bűtorzatot vagy világítást, illetve a rendszeres szünetet krónikus fájdalmaik enyhítésére.
- Az egyént vagy a társadalmi csoportot nyelvük, akcentusuk vagy nyelvjárásuk miatt éri hátrányos megkülönböztetés.

4.4. Egyes magatartások besorolása a hatalommal való visszaélés, zaklatás, illetve szexuális zaklatás fogalmi alá

Egy konkrét magatartás zaklatásként vagy szexuális zaklatásként történő beazonosítása során elsősorban annak az érintett(ek)re vagy hozzá hasonló helyzetben levő más személy(ek)re gyakorolt, megalapozottan feltételezhető hatásából kell kiindulni a panasszal érintett esetek feltárása során.

A hatalommal való visszaélésnek nem feltétele, hogy az érintettek között formális hierarchia álljon fenn. A hatalmi pozíciót a társadalmi kontextus is megalapozza, amely hatalmi hierarchiát hoz létre egyes csoportok között akkor is, ha azoknak nem minden tagja erősíti vagy használja ki a hatalmi helyzetét. Társadalmi hatalmi előny előállhat jobb anyagi helyzet, egyéni népszerűség vagy hírnév stb. miatt is. A jelzett magatartások azért sérelmesek, mert megalapozottan feltételezhető, hogy általuk csorbul az érintett

- munkahelyi, közösségi státusza,
- szakmai előmeneteli lehetősége,
- szakmai önkifejezési és önkiteljesítési lehetősége,
- a közösségbeli reputációja vagy a
- szakmai és személyes önbizalma.

E magatartások jellemzően nem egyszeriek, hanem rendszeresek vagy visszatérőek, illetve módszerek. Míg egyszeri formában nem igényel szankciót, ha a visszajelzéssel és az abbahagyásukra történő felszólítással - szükség esetén bevonva az esélyegyenlőségi referenst - a jelzett magatartás abbamarad. A munkahelyi környezetet rendszeres, visszatérő és módszeres formájukban azonban mérgezik, és alkalmasak az ellenséges környezet kialakítására. Kivételt képeznek ez alól azok a magatartások, amelyek már egyszeri megvalósulással is súlyosabb kárt tudnak okozni: jellemzően a fenti magatartásoknak a szóbeli, fizikai vagy szexuális erőszak szintjét megközelítő vagy azt elérő formái. Ezek bármelyikének egyszeri előfordulása is szankciót igényel.

Az Etikai Kódex értelmezésében szóbeli erőszaknak minősül a durva sértés és a fenyegetés, fizikai erőszaknak minősül pl. a testi erőszak bármely formája, illetve a tárgyak ellen irányuló fizikai erőszak, amennyiben az a másik személy számára megfélemlítő lehet. Szexuális erőszaknak minősül a Büntető Törvénykönyv (2012. évi C. törvény a Büntető Törvénykönyvről) szexuális bűncselekményekre vonatkozó tényállásain túl bármely olyan szexuális cselekmény, amely

- az érintett testhatárait megsérti,
- az érintettet általa nem kívánt szexuális cselekményre közvetett vagy közvetlen módon kényszeríti,
- az érintett beleegyezése nélkül intim képeit más személy számára átadja, hozzáférhetővé teszi vagy
- az érintettet szexuális integritásában és autonómiájában más módon sérti.

4.5. Jogsabályi definíciók

A fenti definíciók nem helyettesítik, hanem a megfelelő eljárásrend alkalmazásának érdekében kiegészítik az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 10. §-ának, illetve a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény vonatkozó tényállásainak meghatározásait és az egyéb jogsabályi definíciókat.

5. Eljárási rend

5.1. Eljárás alapelvei

5.1.1. Ártatlanság védelme

Az etikai eljárás során érvényesül az ártatlanság védelme.

5.1.2. Tisztességes eljárás elve

Az etikai eljárás során biztosított a tisztességes eljárás alkotmányos joga, amelynek értelmében az Etikai Kódex alapján lefolytatott eljárást az esélyegyenlőségi referens, valamint az illetékes Etikai Bizottság

részrehajlás nélkül, tisztességes módon és a Szabályzatban rögzített határidőn belül intézi. Az eljárást lezáró döntést az Etikai Bizottság megfelelő indokolással látja el.

5.1.3. Jogi képviselőhöz való jog

Mind a panaszos, mind a bepanaszolt jogosultak jogi képviselőt megbízni a saját költségükön.

5.1.4. Bizalmasság, titokvédelem

A vizsgálat alatt fokozottan törekedni kell az ügy bizalmas kezelésére, az azzal foglalkozó személyek és az eljárásban részt vevő felek titoktartásra kötelezettek. Minden érintett, ideértve a panaszt befogadót, az esélyegyenlőségi referenst, az Etikai Bizottságot, valamint a feleket, kötelesek titoktartási nyilatkozatot aláírni. A titoktartási nyilatkozat, mint formanyomtatvány a jelen Szabályzat 2. számú mellékletét képezi. Ha bármely fél megtagadja a titoktartási nyilatkozat aláírását, az nem lehet akadálya az etikai eljárás lefolytatásának, de ezt a tényt jegyzőkönyvezni kell. Az Amnesty International Magyarország az adott etikai eljárással kapcsolatos elektronikus és papíron keletkezett dokumentumokat biztonságos helyen, a hatályos adatvédelmi előírásoknak megfelelően tárolja. Az Amnesty International Magyarország igazgatója és Elnöksége és az eset kivizsgálásával foglalkozó személyek a tőlük elvárható mértékben gondoskodnak róla, hogy az etikai eljárás a lehető legkisebb nyilvánosság mellett történjen.

5.1.5. Adatvédelem

Az etikai eljárás során az esélyegyenlőségi referens és az Etikai Bizottság betartja a mindenkor hatályos adatvédelmi előírásokat, a feleket az adatkezelésről adatkezelési tájékoztatóban, írásban tájékoztatja. Az adatkezelési tájékoztató a jelen Szabályzat 3. számú mellékletét képezi. Az etikai eljárásra kiterjed az Amnesty International Magyarország adatkezelési szabályzata, amelynek betartására mind az Etikai Bizottság, mind az etikai eljárásban részt vevő valamennyi fél és annak képviselője köteles.

5.1.6. Észszerűség

A tények feltérképezését az azok feltárásában résztvevők - akár külső szakértők, akár a szervezeten belül az eljárásért felelős személyek - kizárólag az észszerűségnek megfelelően folytathatják, a visszaélés megállapításához szükségtelen részletek feltárása a panaszosra további negatív mentális hatást gyakorolhat, így az nem képezheti az eljárás részét. Az észszerűség megállapításához figyelembe kell venni az általában szokásos, illetve bevett gyakorlat szerinti elvárhatóságon felül a hatalommal való visszaélésnek, zaklatásnak vagy szexuális zaklatásnak az érintettre tett szokásos (akadályozó, bénító) hatását.

Az áldozatokra gyakran (de nem minden esetben) jellemző, hogy érdekeinek képviseletét akadályozza:

- bizonytalanság
- félelem
- szorongás, lehangoltság
- csökkent önértékelés
- zavarban van, ha beszélnie kell az esetekről
- nehezen tudja kronológiai sorrendben, összefüggésében elmondani a történeteket

A felektől olyan bizonyítékok benyújtása nem várható el, amelyekkel az Amnesty International Magyarország rendelkezik. Az Etikai Bizottság felhívására az Amnesty International Magyarország a rendelkezésére álló, a vizsgálat tárgyával összefüggő adatokat megfelelő időben átadja az Etikai Bizottságnak.

5.1.7. Általános tájékoztatás

Az Amnesty International Magyarország elősegíti a biztonságos környezet kialakítását, illetve a hatalmi visszaélésekkel kapcsolatos egyedi panaszok megoldását azzal is, hogy ezek lehetőségéről széles körben tájékoztatja a munkavállalókat és az Etikai Kódex hatálya alá tartozó szerződéses partnereit. Az Amnesty International Magyarország az információkat az érintettek számára könnyen elérhető formában, a honlapján és kör-e-mail útján juttatja el.

5.1.8. Az etikai eljárás viszonya egyéb hatósági, bírósági eljárásokhoz, valamint Amnesty International Magyarország munkáltatói eljáráshoz

Az Etikai Kódex Amnesty International Magyarországon belüli alkalmazását nem zárja ki, ha ugyanazon esemény miatt büntetőeljárás vagy más polgári, illetve hatósági eljárás indul(t). Az Etikai Kódex alkalmazásának ugyanakkor nem is feltétele, hogy a fenti definíciók szerinti visszaélések során elkövetett magatartás miatt büntetőeljárás vagy más polgári, illetve hatósági eljárás is induljon. Ha az Amnesty International Magyarországnál munkáltatói eljárás is megindult, etikai eljárás csak ennek lezárása után indítható. Az etikai eljárás lezárását követően az Amnesty International Magyarország, mint munkáltató dönti el az Etikai Bizottság döntése alapján, hogy indít-e munkáltatói eljárást, illetve munkáltatói eljárás nélkül az Etikai Bizottság döntése alapján hoz-e munkáltatói intézkedést.

5.2. Eljárás megindítása, panasztétel szabályai

5.2.1. Hogyan indul az eljárás?

Az etikai eljárás az esélyegyenlőségi referens számára benyújtott panasztétellel indul. Az Amnesty International Magyarország hivatalból etikai eljárást nem indít. Ha a rendelkezésre álló információk alapján az Etikai Kódex szerinti eljárás megindítása lenne indokolt, azonban az ennek lefolytatására vonatkozó kérelem nem érkezik be az Etikai Bizottsághoz, az Amnesty International Magyarország a mindenkori hatályos munkajogi előírásoknak megfelelően munkáltatói eljárást indít egy adott munkavállaló ellen munkajogi kötelezettségszegésre irányuló gyanú esetén. A munkáltatói eljárásra a jelen szabályzatot nem kell alkalmazni.

5.2.2. Ki tehet panaszt?

Panaszos bárki lehet, akinek tudomása van olyan cselekményről, amely az Etikai Kódex személyi, illetve tárgyi hatálya alá tartozik, és panaszt tesz. Panaszos lehet érintett panaszos és egyéb panaszos. Érintett panaszos olyan személy, aki a panaszolt magatartás vonatkozásában személyesen, közvetlenül érintett, az egyéb panaszos pedig olyan személy, akinek a jelen szabályzatot sértő magatartásról tudomása van (a továbbiakban: bejelentő) és panaszt tesz.

Kinél lehet panaszt tenni?

A panasz bejelenthető szóban és írásban a Panaszbejelentő lapon (1. számú mellékelt), az esélyegyenlőségi referensnél:

- nemek közötti egyenlőség programkutatásnál,
- a HR tanácsadónál vagy
- az igazgatónál

A fenti személyek esélyegyenlőségi referens szerepükben kötelesek a nekik bejelentett panaszt haladéktalanul az előkészítő szakaszban leírt módon megvizsgálni. Ha a nemek közötti egyenlőség programkutatás munkakör vagy a HR tanácsadó megbízása megszűnik vagy három hónapnál hosszabb ideig betöltetlen, az igazgató az elnök egyidejű tájékoztatásával újabb esélyegyenlőségi referenszt jelöl ki. A kijelölés megtörténteig a pénzügyi vezető tölti be a be nem töltött esélyegyenlőségi referens szerepkörét.

5.2.3. Mikor, milyen formában és tartalommal lehet panaszt tenni?

Az Amnesty International Magyarország lehetőséget biztosít az érintett fél számára, hogy a hatalmi visszaélés, zaklatás vagy szexuális zaklatás esetét azonnal, vagy – észszerű határidőn belül – később jelentse. Észszerű határidőnek minősül az esetet vagy annak tudomásra jutását követő legfeljebb hat hónap. Ezen túli bejelentett panasz is észszerű határidőn belüli bejelentésnek minősül, ha a panasztevő a sérelem sajátos jellegére tekintettel azért nem jelzett fél éven belül, mert alapos oka volt erre. Ilyen alapos ok elsősorban a verbális, lelki, fizikai és szexuális bántalmazás esetében áll fenn, amelyek traumatizáló hatása nehezítheti a panasztételt. Nem észszerű határidőn belül támasztott igények a jelen Etikai Kódex alapján nem érvényesíthetőek.

A panaszt szóban vagy írásban lehet megtenni. A minél hatékonyabb vizsgálat érdekében preferált az írásbeli forma, amely történhet e-mail, illetve postai levél formájában, amelynek megírásában a panaszos az esélyegyenlőségi referens segítségét kérheti.

A szóbeli vagy írásbeli bejelentés Panaszbejelentő lapon rögzített tartalma a következő kell legyen:

- A kifogásolt magatartás pontos megnevezése, a bepanaszolt személyének megnevezésével, megjelölve a kifogásolt magatartás helyszínét és időpontját, esetleges tanúkat (pl. „2022. január ..., az Amnesty International Magyarország épületében, XY azt mondta, tette, hogy...” stb.)
- A kifogásolt magatartás panasztevő általi értelmezése (pl. „a leírtak számomra kimerítik a hatalommal visszaélést, nem megengedhető, hogy felettesem így bánjon velem, illetve bánjon mással” stb.)
- Annak egyszerű, pontos, határozott megfogalmazása, hogy mit szeretne a panasztevő elérni az etikai eljárás megindításával (pl. „azt szeretném, hogy XY kérjen tőlem (vagy a sértettől) bocsánatot és az Amnesty International Magyarország vezetősége gondoskodjon arról, hogy ez soha többé ne forduljon elő...” stb.)

5.3. Az Etikai Bizottság összetétele, összeférhetetlenség, bizottsági tag felfüggesztése, visszahívása

5.3.1. Az Etikai Bizottság összetétele

A panaszokat az előkészítő szakaszt követően, amennyiben szükséges a háromtagú Etikai Bizottság vizsgálja ki, amely titoktartás mellett, pártatlanul, bizalmasan és szakértelemmel kezeli az elé tárt ügyet.

Az Etikai Bizottság tagjai:

- az Amnesty International Magyarországgal nem munkaviszonyban álló, általa felkért, pszichológus, állandó tag
- az Amnesty International Magyarországgal nem munkaviszonyban álló, általa felkért, jogász, állandó tag

- egy olyan az Amnesty International Magyarország működését, szabályait és szokásait ismerő eseti tag, aki nem vezető állású munkavállalója az Amnesty International Magyarországnak. Az eseti tagot az esélyegyenlőségi referensek együttesen választják ki a konkrét ügy jellegére és körülményeire figyelemmel. Egy munkavállaló sem kötelezhető az Etikai Bizottságban való részvételre, annak visszautasítása miatt a munkavállalót semmilyen hátrány nem érheti. Az eseti tagot legfeljebb három munkanap alatt kell kiválasztani.

Az Etikai Bizottság tagjaival közreműködésük díjazására az Amnesty International Magyarország külön megbízási szerződést köt. Az Etikai Bizottság eseti tagja a jelen Szabályzat szerinti eljárással kapcsolatos tevékenységét a munkaidején kívül, a szabadidejében köteles végezni.

5.3.2. Etikai Bizottság tagjainak összeférhetetlensége

Nem vehet részt az ügy kivizsgálásában, ezáltal nem lehet az Etikai Bizottság tagja:

- a panasszal érintett (a személyében ismert bejelentő, panaszos, illetve bepanaszolt),
- a panasszal érintett (a személyében ismert bejelentő, panaszos, illetve bepanaszolt) közvetlen vagy közvetett beosztottja, vagy más szakmai hierarchia alapján bármely egyéb módon alárendeltje;
- a panasszal érintett, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény 8:1.§ (1) 2. pontjában meghatározott hozzátartozója, volt hozzátartozója;
- olyan személy, akivel szemben a panaszosnak kifejezett kifogása van és ez a kifogás az Amnesty International Magyarország igazgatójának (az igazgatóval szemben megfogalmazott panasz esetében az elnök) véleménye alapján megalapozott,
- olyan személy, akitől az ügy pártatlan elbírálása egyéb okból nem várható.

Amennyiben valamely bizottsági tagra vonatkozóan összeférhetetlenségi kifogás érkezik, az Amnesty International Magyarország igazgatója vagy amennyiben az igazgató ellen érkezett a panasz, a szervezett elnöke a kifogást kivizsgálja. Ha a kifogást nem találja megalapozottnak, azt elutasítja. Ha az Amnesty International Magyarország igazgatója vagy elnöke alaposnak találja a kifogást, a kiesőtag helyére annak státuszával/szaktudásával megegyező tagot nevez ki.

A fentiek szerinti kifogásról az Amnesty International Magyarország igazgatója vagy elnöke legfeljebb három munkanap alatt köteles dönteni, az új tagot további legfeljebb két munkanapon belül köteles kijelölni, ennek okán az etikai eljárás maximum 3 munkanapot szüneteltethető. Nem lehet az eseti tag kijelölését, az állandó tag pótlását vagy az egyes bizottsági tagok felfüggesztését, visszahívását úgy kezelni, hogy az az etikai eljárás ellehetetlenülését vagy értelmetlenné válását valószínűsítse. Ha valamely fél bizonyíthatóan ezt teszi, az munkajogi kötelezettségszegésnek, szerződéses kötelezettségszegésnek minősülhet. Ha az etikai eljárás megindítója tesz ilyet, az eljárási visszaélés az etikai eljárás azonnali megszüntetéséhez vezethet, az ügy érdemi vizsgálatának befejezése nélkül.

5.4. Az érdemi eljárás menete

5.4.1. Előkészítő szakasz

Az érdemi eljárás az előkészítő szakasszal kezdődik, amelyet az esélyegyenlőségi referens folytat le. Ennek során megkeresi a panaszost és tájékoztatja az eljárás szabályairól, illetve megvizsgálja, hogy az eljárás megindításának eljárási feltételei adottak-e.

Amennyiben a bepanaszolt személy az igazgató, az esélyegyenlőségi referens azonnal írásban értesíti az Amnesty International Magyarország Elnökségét, akik 2 munkanapon belül összehívják az Etikai Bizottságot, és jogász tagja az előkészítő szakaszban megfelelően megkezdi az etikai vizsgálatot.

Azonnali beavatkozást igénylő helyzetben (pl. potenciálisan traumatizáló esemény esetén) az esélyegyenlőségi referens a bejelentést/tudomásszerzést követő 24 órán belül az Etikai Bizottság jogász tagjával egyeztetve megkeresi a Amnesty International Magyarország igazgatóját, és javaslatot tesz a panaszos és/vagy bepanaszolt munkavégzésének felfüggesztésére, home office-ba, vagy fizetett szabadságra való küldésére vonatkozóan, illetve szükség esetén arra, hogy a panaszos jelentkezzen az üzemorvosnál. Az Amnesty International Magyarország igazgatója az indítványról soron kívül dönt, figyelembe véve az érintettek érdekeit, nem veszélyeztetve azonban aránytalanul az Amnesty International Magyarország munkavégzését. Az eljárási feltételek meglétére irányuló vizsgálat során az esélyegyenlőségi referens az eljárást az előkészítő szakaszban megszüntetheti, ha:

- panasz elkésett, azaz nem ésszerű határidőben került benyújtásra;
- nyilvánvalóan nincs jogalapja a panasz érdemi elindításának, azért, mert nem tartozik az ügy az Etikai Kódex hatálya alá;
- az olyan csekély mértékű és minimális negatív következménnyel járó esetben, amely etikai eljárás nélkül is rendezhető (például egy bocsánatkéréssel), feltéve, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján a rendezésre már sor került vagy záros határidőn belül sor fog kerülni;

- ha a panaszossal a bejelentést követő 15 naptári napon belül igazolható (pl. sms-lista, e-mail) kísérletei ellenére sem tudta felvenni a kapcsolatot.

A fentiek szerinti eljárás megszüntetését az esélyegyenlőségi referens megfelelően oly módon dokumentálja, hogy az eljárás anyagáról egy feljegyzést készít, amely tartalmazza, hogy az adott panaszt ki, mikor és milyen ügyben terjesztette elő, valamint, hogy az eljárás az Etikai Kódex mely pontja alapján került az előkészítő szakaszban megszüntetésre. A feljegyzés a bepanaszolt nevét nem tartalmazhatja. Az esélyegyenlőségi referens köteles a feljegyzést az igazgatónak átadni, aki azt a mindenkor hatályos munkajogi elévülési határidőn belül tárolja, amely az Etikai Kódex elfogadásakor 3 év. Az esélyegyenlőségi referens köteles az egyéb vonatkozó iratokat az eljárás előkészítő szakaszban történő lezárását követő 30. napon visszavonhatatlanul megsemmisíteni.

Amennyiben az etikai eljárás megindításának feltételei adottak, az esélyegyenlőségi referens összehívja az Etikai Bizottságot. Ezt követően tájékoztatja a bejelentőt, a panaszost, illetve a bepanaszolt személyt az eljárás menetéről, és arról, hogy a panaszosnak és a bepanaszolt személynek joga van jogi képviselőt saját költségen megbízni. Aláírta velük a titoktartási nyilatkozatot, valamint átadja az adatkezelési tájékoztatót. A panaszost fel kell világosítani arról, hogy az eljárás nem jogi eljárás, és a bepanaszolt az őt ért vád miatt jogi eljárást kezdeményezhet. Erre az esetre az Etikai Bizottság jogász tagja tájékoztatja a panasztevőt, hogy ennek elkerülésére vagy az erre való felkészülés céljából a vizsgálat megindítása előtt érdemes konzultálnia a témában jártas jogással, és arról, hogy a döntését az etikai eljárás megindítására vonatkozóan a tájékozódás után is meghozhatja. E tájékozódásra és a döntésre a panasztevőnek észszerű határidőt, de maximum 5 munkanapot kell biztosítani. Az Etikai Bizottság eljáró jogász tagjának rá kell kérdeznie arra is, hogy a panasztevő jelezte-e bármilyen formában a bepanaszolt számára, hogy magatartását hatalommal való visszaélésnek/zaklatásnak/szexuális zaklatásnak érzékeli, és hogy szeretné, ha azt abbahagyná. Amennyiben ez eddig nem történt meg, és a sérelmes magatartás természetéből megalapozottan lehet következtetni arra, hogy ez eredményre vezetne, az Etikai Bizottság jogász tagja javaslatot tesz a bejelentőnek, hogy ez legyen az első lépése, illetve felajánlja, hogy ezt ő teszi meg. A panasztevőt ez esetben is tájékoztatni kell az ilyen konfrontáció hatékony és biztonságos kezelésében jártas civil szervezetek elérhetőségeiről. Amennyiben a panasztevő ezek valamelyikét kéri, illetve elfogadja, az eljárás megszűnik azzal, hogy a panasztevő bármikor újra bejelentést tehet, ha a bepanaszolt személy figyelmeztetése nem vezetett eredményre. E tényeket a jegyzőkönyvben fel kell tüntetni. Az eljárás megszüntetését az Etikai Bizottság jogász tagja jegyzőkönyvben rögzíti, majd a panaszhoz kapcsolódó iratokkal együtt az Amnesty International Magyarország igazgatójának átadja, amelyet az eljárás megszűnését követő 1 évig megőriz. A fentiek után – amennyiben nincs azonnali beavatkozást igénylő helyzet – az Etikai Bizottság jogász tagja megkeresi az igazgatót, és tájékoztatja az ügy elindulásáról annak érdekében, hogy az esetleges jogvesztő jellegű munkajogi határidőket meg lehessen tartani. Szükség esetén javaslatot tesz az igazgatónak az érintettek munkavégzésére vonatkozóan a munkavégzés felfüggesztésére, home office, fizetett szabadság vagy egyéb elrendelésére. Az igazgató a javaslatról az Amnesty International Magyarország munkaszervezési szempontjainak figyelembevételével dönt 3 munkanapon belül.

Az Etikai Bizottság jogász tagja a következő lépésben felveszi a bepanaszolt személlyel a kapcsolatot, tájékoztatja a panaszról, az eljárás menetéről, a bepanaszoltat megillető jogokról, arról, hogy a saját költségen jogi képviselőt bízhat meg. Az előkészítő szakaszt minél hamarabb, de maximum 15 naptári napon belül be kell fejezni. A határidő számítása a bejelentést követő naptól indul. Ha a panaszbejelentést követő 15 naptári napon belül nem kezdődik meg az eljárás vagy annak előkészítő szakasza nem zárul le és az itt leírt késedelem nem menthető ki, a panasztevő, és/vagy az Etikai Bizottság bármely tagja jogosult Amnesty International Magyarország igazgatójához illetve Elnökségéhez fordulni és attól haladéktalan intézkedést kérni.

5.4.2. Etikai Bizottság meghallgatása

Az Etikai Bizottság meghallgatja a feleket, a felek által a tényállás tisztázása érdekében megjelölt tanúkat, azzal, hogy személyes nyilatkozat tételre senki sem kötelezhető, a nyilatkozat írásban is beadható. Amennyiben az Etikai Bizottság meghallgatást tart, azt lehetőség szerint egy alkalommal, egy napon kell megtennie. Szembesítésre csak akkor van lehetőség, ha minden érintett ehhez hozzájárul. Egyebekben a felek külön hallgathatóak meg. A tanúk nem kötelezhetőek nyilatkozat tételre, és választhatnak a szóbeli és írásbeli nyilatkozattételi forma között. Ha az ügy bonyolultsága vagy a nyilatkozatot tevő személyek száma miatt egy meghallgatás nem elegendő, az Etikai Bizottság több meghallgatást is tarthat, köteles azonban ezeket a meghallgatásokat minél rövidebb időn belül lefolytatni. A szóbeli meghallgatásokról az Etikai Bizottság jogász tagja írásbeli jegyzőkönyvet készít, a jegyzőkönyvet az eljáró Etikai Bizottság mindhárom tagja aláírja. Az elkészült jegyzőkönyv egy példányának a jegyzőkönyvben nyilatkozóknak, a panasztevőnek, illetve a bepanaszoltaknak, illetve

a felek jogi képviselőjének egy másolati példányban ki kell adni. A jegyzőkönyvben fel kell tüntetni az ülés időpontját, helyszínét, a résztvevők személyét, továbbá a résztvevők által tett nyilatkozatokat.

Az Etikai Bizottság a döntését egyéni, illetve két panasztevő, bejelentő részvételével zajló etikai eljárás esetén legkésőbb a bejelentés napját követő 30 naptári napon belül hozza meg. Csoportos etikai eljárás esetén, azaz, ha legalább három panasztevő indít egy bepanaszolt ellen etikai eljárást, az Etikai Bizottság döntését legkésőbb a bejelentés napját követő 45 naptári napon belül hozza meg. Egy adott panasztevő által megindított eljárásához egy másik panasztevő, illetve panasztevők az eljárás előkészítő szakaszában csatlakozhat(nak), tehát az Etikai Bizottság által tartott meghallgatást megelőzően. Egy egyéni, illetve két fős etikai eljárás tehát ily módon is átalakulhat csoportos etikai eljárássá, ha a panasztevők száma minimum háromra emelkedik. Az ügyintézési határidő (azaz mind a 30 naptári napos, mind a 45 naptári napos határidő) egy alkalommal hosszabbítható meg, maximum 15 naptári nappal, amennyiben az ügy bonyolultsága, a meghallgatások száma vagy a bizonyítékok begyűjtése ezt szükségessé és elkerülhetetlenné teszi. A határidő hosszabbításáról az eljáró Etikai Bizottság saját hatáskörben dönt.

5.5. A felek jogai és kötelezettségei

5.5.1. A panasztevő jogai

Minden hatalommal való visszaéléssel/zaklatással/szexuális zaklatással kapcsolatos panasztevőt megillet az általa előterjesztett panasz az Etikai Kódex szerinti kivizsgálásának joga a lelepleződés vagy a megtorlás veszélye nélkül. Ezért az Amnesty International Magyarország a panasztevő számára

- biztosítja a bizalmas meghallgatás lehetőségét;
- lehetőséget nyújt jogi képviselő bevonására;
- teljes körű tájékoztatást nyújt;
- lehetőséget nyújt a panasz, illetve az eljárás megindításához szükséges hozzájárulás bármikori visszavonására bármilyen megtorlás nélkül, ide nem értve a tudatosan tett hamis bejelentés esetét, amelynek negatív jogkövetkezménye van;
- felvilágosítja arról, hogy - amennyiben az eljárás az előkészítő szakaszban nem szűnik meg - az eljárással kapcsolatos iratok a mindenkori polgári jogi elévülési időre (az Etikai Kódex elfogadásakor 5 év) az Amnesty International Magyarország bizalmas archívumába kerülnek, és hogy egyéb irat nem kerül megőrzésre.

5.5.2. A panasztevő kötelezettségei

A panasztevő kötelezettsége, hogy az esetről kellő mennyiségű részlettel szolgáljon ahhoz, hogy a panasz kivizsgálható legyen. E kötelezettség nem értelmezhető kiterjesztőleg, a panasztevőtől sem az Etikai Bizottságnak, sem a bepanaszoltnak nem áll jogában olyan részleteket követelni, amelyek ésszerűen nem szükségesek a panasz elbírálásához. A panasztevőtől nem lehet olyan dokumentumokat vagy adatot követelni, amellyel az Amnesty International Magyarország rendelkezik.

5.5.3. A bepanaszolt jogai

A bepanaszoltat megilleti az ártatlanság véelme és a tisztességes eljáráshoz való jog, amelynek keretében különösen, de nem kizárólagosan

- a Amnesty International Magyarország biztosítja számára a bizalmas meghallgatás és/vagy írásbeli nyilatkozattétel lehetőségét;
- joga van megismerni a panaszban foglalt állításokat, és ha szükséges, ezekről írásban tájékoztatást kérni, illetve ezekre az általa választott formában reagálni;
- jogosult jogi képviselő bevonására bármikor az etikai eljárás során;
- előzetesen és kellő mélységben tájékoztatni kell őt az etikai eljárás menetéről, és az esetet követő lehetséges lépésekről és intézkedésről;
- fel kell őt világosítani arról, hogy - amennyiben az eljárás az előkészítő szakaszban nem szűnik meg - az eljárással kapcsolatos iratok a mindenkori polgári jogi elévülési időre (az Etikai Kódex elfogadásakor ez 5 év) az Amnesty International Magyarország bizalmas archívumába kerülnek, és hogy egyéb irat nem kerül megőrzésre.

5.5.4. A bepanaszolt kötelezettségei

A bepanaszolt köteles együttműködni az etikai eljárás során, és elősegíteni annak lefolytatását. Az együttműködési kötelezettség megszegése a munkaviszonyból, illetve a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyból származó kötelezettség súlyos megszegésének minősül, és mint ilyen, alapot adhat a munkaszerződés, illetve polgári jogi szerződés akár azonnali hatályú felmondására, illetve a bepanaszolt egyéb úton történő eltávolítására a munkakörnyezetből.

5.5.5. Minden felet megillető jogok a vizsgálat során

Minden félnek joga van a jegyzőkönyv(vek)be betekíteni az eljárás alatt, és arról egy másolatot kérni díjmentesen vagy azt elektronikus úton bekérni. A felek nem jogosultak olyan harmadik személyek nyilatkozatát tartalmazó bizonyítási eszköz (e-mail, sms, egyéb elektronikus üzenet) felhasználására, akik nem járultak hozzá ahhoz, hogy az etikai eljárásban tanúként vegyenek részt, kivéve, ha az érintett írásban hozzájárult ahhoz, hogy a fél a nyilatkozatot az etikai eljárásban bizonyítékként felhasználja. Az adott bizonyítékot az eljárásban felhasználó fél a bizonyíték Etikai Bizottságnak történő átadásával szavatolja, hogy az itt hivatkozott harmadik személy nyilatkozatát beszerezte. Az Etikai Bizottság az adott hozzájárulás beszerzését nem vizsgálja. A felek, ha bármilyen eljárási hibát észlelnek, kötelesek azt azonnal, de legkésőbb a vélelmezett eljárási hibával lefolytatott eljárási cselekmény vagy hibás tartalmú jegyzőkönyv átadását követő legkésőbb 5 munkanapon belül az Etikai Bizottságnak jelezni. Ha ezt a határidőt elmulasztják, az adott eljárási hibára az eljárás keretein belül nem lehet hivatkozni.

5.6. A vizsgálat lezárása, lehetséges következmények

A vizsgálat végén az Etikai Bizottság a következőket állapíthatja meg:

- A visszaélés/zaklatás/szexuális zaklatás tényét nem sikerült hitelt érdemlően bizonyítani, ezért az Amnesty International Magyarországnak nincs lehetősége további lépéseket tenni. Ezt az Etikai Bizottság írásos határozatban rögzíti.
- A visszaélés/zaklatás/szexuális zaklatás tényét sikerült hitelt érdemlően bizonyítani. Ezt az Etikai Bizottság írásos határozatban rögzíti, és javaslatot tesz az Amnesty International Magyarország igazgatójának a bepanaszolt részéről elvárt további magatartásra, és/vagy a vele szemben alkalmazandó szankcióra.
- Bebizonyosodott, hogy a panasz tévesen hamis bejelentés volt. Ezt az Etikai Bizottság írásos határozatában rögzíti.
- Bebizonyosodott, hogy a visszaélésre/zaklatásra/szexuális zaklatásra vonatkozó panasz szándékos hamis bejelentés volt. Ezt az Etikai Bizottság írásos határozatában rögzíti, és javaslatot tesz a Amnesty International Magyarország igazgatójának a panasztevővel szembeni szankcióra.

Amennyiben úgy tűnik, hogy az eset kapcsán büntetőeljárás megindításának is helye lehet, az Etikai Bizottság köteles az érintetteket e lehetőségről tájékoztatni. E tájékoztatást az Etikai Bizottság döntésében is rögzíteni kell. Az Etikai Bizottság mindegyik esetben írásbeli határozatot hoz, amely teljes konszenzuson alapul, azaz mindhárom bizottsági tagnak egyet kell értenie. Az Etikai Bizottság köteles döntését indokolni, és megküldeni az írásbeli, indokollással ellátott határozatot a panaszosnak és a bepanaszolt személynek, jogi képviselőiknek, valamint az Amnesty International Magyarország igazgatójának, illetve Elnökségének. A határozatban meg kell jelölni az esetleges bírósághoz való fordulás lehetőségét és határidejét, illetve tájékoztatni kell az érintetteket, hogy a jelen eljárás nem akadályozza bármely egyéb hatósági vagy bírósági jogorvoslati eljárásnak, illetve munkáltatói eljárásnak és nem is helyettesíti azokat. Az eset dokumentációját kérésre a felek bármelyikének ki kell adni.

5.7. Fellebbezés

Az Etikai Bizottság határozatával szemben fellebbezésnek nincs helye. Az Etikai Bizottság határozata alapján hozott munkáltatói döntés, amennyiben az a bepanaszoltra hátrányos jogkövetkezményeket tartalmaz, megtámadható az illetékes munkaügyi bíróság (Törvényszék) előtt. Egyebekben az Etikai Bizottság döntése hatóság, rendes bíróság előtt támadható meg feljelentés, panasz, illetve keresetlevél beadása útján, mindig a vonatkozó hatályos jogszabályok alapján.

5.8. Határozat kiegészítésére irányuló kérelem

A feleknek joga van arra, hogy az Etikai Bizottságtól a határozat kiegészítését kérjék, ha úgy találják, hogy az nem tartalmazza az általuk fontosnak tartott bizonyítékok kielégítő felsorolását, illetve értékelését. Az Etikai Bizottság a kérelemnek eleget tehet úgy is, hogy a jelzett bizonyítékokat hivatalos jegyzőkönyvvel a határozathoz csatolja, és az így kiegészült határozatot e jegyzőkönyvvel együtt a kérelmezőnek ismételt megküldi. Az Etikai Bizottság köteles a kérelemről 8 munkanapon belül, indokolt határozatban döntenie. Az Amnesty International Magyarország igazgatója szintén kérheti a határozat kiegészítést, ha úgy ítéli meg, hogy valamely információ, okirati bizonyíték hiányzik a munkáltatói intézkedés meghozatalához.

5.9. Hamis bejelentés, nem bebizonyosodott panasz

A bejelentés bizonyulhat tévesnek hamis vádolásra irányuló rosszindulatú szándék nélkül (pl. nyilvánvalóan és észszerű megítélés alapján félreértésnek minősülő helyzetben). Ha bebizonyosodik, hogy a panasz ilyen formában megalapozatlan volt, a megvádolt jogosult írásbeli és/vagy szóbeli bocsánatkérésre a bejelentő

részéről. Ez esetben az esetről semmilyen nyilvántartás vagy dokumentáció nem tartható meg, amely felfedné a bepanaszolt személyazonosságát. A „bepanzosodik” fogalom nem egyenlő egy bírósági eljárásban teljeskörűen felvett tényállás és bizonyítéki mérlegelése után meghozott döntéssel, hanem a bizonyosság az Etikai Bizottság tagjainak, legjobb tudásuk szerint, az általuk begyűjtött bizonyítékok alapján hozott értékítélete, azaz egy olyan „bizonyosság”, amely az Etikai Bizottság tagjaiban keletkezik.

A bejelentés bizonyulhat hamisnak úgy is, hogy azt tudatosan hamisan tették meg. Az ilyen panasz megtétele elfogadhatatlan és munkáltatói eljárást, etikai eljárást, illetve egyéb intézkedést vagy szankciót vonhat maga után. Az eset dokumentációját a kivizsgált esetekhez hasonlóan kell kezelni, és a felek bármelyikének kérésére ki kell adni a mindenkori adatvédelmi előírások betartása mellett.

Nem nyilvánítható és nem tekinthető hamisnak az olyan bejelentés, amelyet azért nem sikerül megnyugtatóan kivizsgálni, mert nem áll rendelkezésre elég bizonyíték a hatalommal való visszaélés/zaklatás/szexuális zaklatás megállapításához vagy kizárásához. Ez esetben a vizsgálat dokumentációját jelen a jelen Szabályzatban előírtak szerint kezelni, és a felek bármelyikének kérésére ki kell adni a mindenkori adatvédelmi előírások betartása mellett. Nem bizonyosodott panasz esetén sem a bejelentővel, sem a bepanaszolttal szemben nem lehet szankciót alkalmazni.

5.10. Szankciók, intézkedések az Etikai Bizottság döntése alapján

Munkajogi szankciókra az Etikai Bizottság döntésében csak javaslatot tehet. Az Etikai Bizottság döntésében megfogalmazott szankciók végrehajtása, esetleges további munkáltatói eljárás lefolytatása vagy egyéb munkáltatói intézkedés az Amnesty International Magyarország igazgatójának, illetve Elnökségének hatáskörébe tartozik, ennek megfelelően:

- felhívhatja a bepanaszoltat, hogy a sérelmes magatartástól való tartózkodásra,
- felhívhatja a bepanaszoltat, hogy kérjen bocsánatot a panaszostól (ezt kizárólag a panaszos kérésére lehet javasolni),
- figyelemmel kíséri, hogy a bepanaszolt a felszólításnak, kötelezésnek eleget tesz-e, és ha nem, vele szemben újabb eljárás lefolytatása nélkül tehet a helyzetnek megfelelő további intézkedéseket (munkáltatói figyelmeztetés, egyéb munkáltatói intézkedés),
- munkáltatói szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesítheti a bepanaszoltat.
- munkáltatói eljárást kezdhet a bepanaszolt személy ellen (az Amnesty International Magyarország munkaviszonyban álló bepanaszolt esetén, amelynek eredménye a munkaviszony megszüntetése is lehet);
- felmondhatja a bepanaszolt személy szerződéses jogviszonyát, ha nem munkaviszonyról van szó,
- egyéb, az adott ügy körülményeitől függő olyan lépéseket tehet a panaszos igénye alapján, amely a Amnesty International Magyarország által megtehető, illetve
- megteheti a szükséges és elégséges intézkedéseket a rosszhiszemű, tudatosan hamis bejelentést tevő panasztevővel szemben.

5.11. Eljárás a panaszos távozási szándéka esetén

Amennyiben a panaszos munkaviszonyban van az Amnesty International Magyarországnál és a hatalommal való visszaélés/zaklatás/szexuális zaklatás miatt a panasz kivizsgálása helyett, alatt vagy azt követően, de ahhoz kapcsolódóan munkaviszonyát szeretné megszüntetni, biztosítani kell számára a közös megegyezéssel történő távozás lehetőségét, ide nem értve azt az esetet, ha a panaszos szándékosan hamis bejelentést tett vagy ha az eljárás alatt erre nézve alapos gyanú alakult ki.

Amennyiben a panaszos az Amnesty International Magyarországból kilép tisztségéről lemond, vagy munkaviszonyát megszünteti, a konkrét esettel kapcsolatban bármely további, a szervezet hatásköré tartozó eljárás kezdeményezése vagy lefolytatása megszűnik, és az eljárás ennek megállapításával lezárul. A munkaviszony megszűnését követően az állított jogsérelemmel kapcsolatban a panaszos által kezdeményezett hatósági vagy bírósági eljárásban az Amnesty International Magyarország közreműködik és támogatja a panaszos jogos igényeinek érvényesítését. Ez alól kivételt képez, ha az Amnesty International Magyarország jó hírneve, hitelessége, integritása megőrzése vagy visszaállítása céljából úgy dönt, hogy a bepanaszolttal szemben (akár korábbi, akár máshol tanúsított) vagy bizonyítottan szándékosan hamis bejelentés esetén a panaszossal szemben hatalommal való visszaélésre/zaklatásra/szexuális zaklatásra irányuló magatartása miatt fel kíván lépni.

5.12. A hatalmi visszaéléstől/zaklatástól/szexuális zaklatástól mentes környezethez való jog, és a megtorlás tilalma

A panasztevővel és a panaszossal szemben – a bizonyítottan szándékos hamis bejelentést kivéve – bármely, a panaszhoz közvetlenül vagy közvetetten kapcsolódó megtorlás az Amnesty International Magyarország, a bepanaszolt, vagy bármely más munkatárs részéről tilos. Amennyiben a panasztevő vagy más személy ilyen megtorlást érzékel, az önmagában kimerítheti a hatalommal való visszaélés/zaklatás tényállását, és mint ilyen az Etikai Kódex alapján vizsgálható.

6. Egyéb szabályok

6.1. Szabályzat felülvizsgálata

A jelen Szabályzat bevezetésének és hatékonyságának ellenőrzésére az Amnesty International Magyarország szükség esetén, de legalább évente felülvizsgálatot tart.

6.2. Háttérjogszabályok

Az Etikai Kódex fő háttérjogszabályai az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény; a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény vonatkozó rendelkezései, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény vonatkozó rendelkezései.

6.3. Adatvédelem

Az Etikai Kódex alapján alkalmazandó adatvédelmi előírásokról, alapelvekről és adatkezelési szabályokról a felek részletes írásbeli tájékoztatót kapnak, azzal, hogy az Amnesty International Magyarország Adatkezelési Szabályzata az etikai eljárásban részt vevő valamennyi személy számára betartandó, annak személyi hatálya az eljárásban résztvevő valamennyi személyre és az Etikai Bizottság tagjaira is kiterjed.

6.4. Kihirdetés

A jelen Etikai Kódex és Eljárási Rend az Amnesty International Magyarország honlapján kerül közzétételre.

Mellékletek

1. számú melléklet: Panaszbejelentő lap
2. számú melléklet: Titoktartási nyilatkozat
3. számú melléklet: Adatvédelmi tájékoztató