A CÉGCSOPORT DOLGOZÓI MÉLTÓSÁGÁNAK VÉDELMÉRE, ILLETVE A MUNKAHELYI HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS, ZAKLATÁS ÉS ERŐSZAK MEGELŐZÉSÉRE SZOLGÁLÓ IRÁNYELV.

Összefoglalás

ELŐSZÓ ÉS CÉLKITŰZÉS 2

HATÁLY 3

FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK 3

„Hátrányos megkülönböztetés” 3

„Lélektani erőszak” 4

„Zaklatás” 4

„Megfélemlítés” 4

„Szexuális zaklatás” 5

„Munkahelyi üldözés” 5

A CÉGCSOPORT VÁLLALATAI ÁLTAL KÉRT INTÉZKEDÉSEK 5

FEGYELMI FELELŐSSÉG 6

SZERVEK 6

Bizalmi tanácsadó 6

A Bizalmi tanácsadó kinevezési módja és a vele szemben támasztott követelmények 7

A hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megfélemlítés kezeléséért felelős testület 8

A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÉS/VAGY ERŐSZAK ÉS (SZEXUÁLIS VAGY PSZICHIKAI) ZAKLATÁS BEJELENTÉSE ESETEINEK KEZELÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK 8

Bejelentési folyamat 8

Jogsértések megállapítása és eljárások 9

Nem hivatalos eljárás 9

Hivatalos eljárás 10

Testület előtt indított hivatalos eljárás 11

Védelmi záradék 11

Titoktartás 11

Honoráriumok 11

Záró rendelkezések 11

TITOKTARTÁS A BEJELENTÉSEK KEZELÉSE SORÁN 12

VALÓTLAN TÉNYEK BEJELENTÉSE 12

MEGELŐZÉSI, KÉPZÉSI ÉS TÁJÉKOZTATÁSI TEVÉKENYSÉG 12

SZEMÉLYES ADATOK KEZELÉSE 13

AZ IRÁNYELV KÖZZÉTÉTELE 13

ELŐSZÓ ÉS CÉLKITŰZÉS

A Faravelli cégcsoport a saját berkeiben a legkedvezőbb jóléti körülményeket szándékozik fenntartani, biztosítva egy olyan munkakörnyezetet, amelyet az egyenlőség, illetve a személy szabadságának, méltóságának és sérthetetlenségének elvei inspirálnak.

Mivel a személyközi konfliktusok az élet részét képezik, és a munkahelyen is előfordulnak, de nem mindegyikük a zaklatás és a személyes integritás megsértésének szinonimája, azzal a ténnyel is tisztában vagyunk, hogy bizonyos környezetekben az erőszak tényleges formáinak nem szabnak gátat, és azok azért következhetnek be, mert magának az erőszaknak a fogalmával nem minden szinten vagyunk tisztában, illetve mert a szilárd figyelő, áldozatsegítő és védelmi hálózat nem épült ki.

Célunk annak elkerülése, hogy az alkalmazottak közötti problémák megoldásának elmulasztása olyan viselkedésbe torkolljon, amely egy vagy akár több alkalmazott személyiségére, méltóságára és fizikai és pszichikai szabadságára nézve káros lehet, illetve az, hogy a munkahelyi környezet egy olyan biztos helyet jelentsen, amelyben minden egyes dolgozó szabadon kifejezheti személyiségét anélkül, hogy hátrányos megkülönböztetéstől, vagy a fizikai és pszichikai szabadságát veszélyeztető viselkedési formáktól kelljen tartania.

A jelen irányelvvel[1] tehát a Faravelli cégcsoport a hierarchia összes szintjén megerősíti az alkalmazottai személyes integritása védelmében mutatott elkötelezettségét, és a vállalaton belül az erőszak, zaklatás vagy hátrányos megkülönböztetés minden formájával szemben zéró toleranciát tanúsít.

A jelen Irányelv határozza meg azokat a szabályokat, amelyeket a Cégcsoport vállalatainak alkalmazniuk kell a hátrányos megkülönböztetést megvalósító magatartás megelőzése érdekében, illetve életkori, etnikai hovatartozás, társadalmi helyzet, politikai vélemény, vallási meggyőződés, nem, szexuális irányultság,

[1] A jelen Irányelv az alábbi jogszabályi előírásokra hivatkozik:

- Az Olasz Köztársaság Alkotmányának 2., 3., 4., 32., 35., 36. és 37. cikkelyei;
- 1990. május 29-i Határozat a férfiak és nők méltóságának védelméről a munka világában (Európai Közösségek 1990. június 27-i C/157. sz. Hivatalos Lapja);
- A Tanács 1991. november 27-i 92/131 (EGK) számú, a nők és a férfiak személyiségi jogainak munkahelyi védelméről szóló Ajánlása (Európai Közösségek 1992. február 24-i L/49. sz. Hivatalos Lapja) a szexuális zaklatással szemben folytatott harcban szükséges intézkedésekre vonatkozó magatartási kódexszel egyetemben;
- Az Európai Parlament 1994. február 11-i A3-0043/94. sz. Határozata a vállalkozások tanácsadójának kinevezéséről (Európai Közösségek 1994. február 28-i C 61. sz. Hivatalos Lapja);
- A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 2002. szeptember 23-i 2002/73/EK Irányelv (Európai Közösségek 2002. október 5-i 269/15. sz. Hivatalos Lapja);
- A Bizottság 2007. november 8-i közleménye az Európai Parlament és Tanács értesítéséről a munkahelyi zaklatásról és erőszakról szóló európai keretmegállapodásról;
- Az Európai Parlament 2018. szeptember 11-i állásfoglalása az Unión belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ezek elleni küzdelmet szolgáló intézkedésekről; Polgári
- Törvénykönyv 2087. cikkely (Munkakörülmények védelme);
- Büntető Törvénykönyv 521., 527., 594. és 660. cikkelye;
- 2006. április 11-i 198. sz. Törvényerejű rendelet (A 2005. november 28-i 246. sz. törvény 6. cikkelye szerinti Férfiak és nők közötti esélyegyenlőségi kódex) – 26. és 50. cikkely (2006. május 31-i 125. sz. Hivatalos Közlöny – 133. sz. Rendes Melléklete);
- Etikai Kódex, fegyelmi intézkedések és fegyelmi bizottságok;
- Kereskedelmi ágazati országos szintű kollektív szerződés.

fogyatékosság alapján történő megkülönböztetéstől mentesen minden dolgozó számára egyenlő feltételeket kell biztosítaniuk.

HATÁLY

A jelen Irányelvet a Giusto Faravelli S.p.A. bocsátotta ki és az általa igazgatott összes Vállalkozás elfogadta, és a létrejött kapcsolat típusától, illetve a betöltött szereptől függetlenül közvetlenül alkalmazandó a munkavállalói szerződéssel felvett dolgozókra, valamint mindazon személyekre, akik a Cégcsoporton belül szerződéses tanácsadói, beszerzési jogviszony vagy bármilyen jogcímű együttműködés alapján végzik munkatevékenységüket.

A jelen Irányelvben foglalt alapelvek a munkaviszony minden aspektusára alkalmazandók (kiválasztás, felvételi szakasz, szakmai előrelépés, juttatások stb.).

A Cégcsoport vállalatai vállalják, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatos szempontokat a dolgozók érdemeire és teljesítményére alapozzák, olyan tényezők befolyásától mentesen, mint például a rasszbeli, etnikai hovatartozás, szexuális irányultság, politikai irányultság stb. Ugyanígy a Faravelli cégcsoporthoz tartozó vállalatok teljes személyzetének a munkavégzés során hozzá kell járulniuk az olyan munkahelyi légkör biztosításához, amelyben a személyek közötti kapcsolatok alapját a személy méltóságának tisztelete képezi, és amelyben a hátrányos (rasszbeli vagy etnikai) megkülönböztetés, a (fizikai vagy lelki) erőszak és (szexuális vagy lelki) zaklatás teljes mértékben elfogadhatatlan.

A jelen szabályozást a Cégcsoport vállalatai kötelesek ismertetni az összes dolgozóval, valamint a munkaviszony létesítése során az összes új belépővel.

FOGALOMMEGHATÁROZÁSOK

A jelen Irányelv alkalmazásában az alábbi fogalommeghatározások érvényesek.

„Hátrányos megkülönböztetés”

A hátrányos megkülönböztetés egyenlőtlen bánásmód formájában, egy adott személy vagy személyek csoportja ellenében valósul meg egy adott kategóriába való tartozásuk alapján.

Minden személy méltósága sérthetetlen, így minden személy a többiével egyenértékű tiszteletet, védelmet és bánásmódot érdemel. Az egyenlő bánásmód elve akkor sérül, ha egy személyt a származása, etnikai hovatartozása, neme, életkora, anyanyelve, társadalmi helyzete, életmódja, vallási, filozófiai vagy politikai meggyőződése, testi, szellemi vagy fizikai fogyatékosságai miatt egy másik személlyel szemben egy azonos helyzetben igazságtalanul kezelnek, és ez a magatartás tekintélyvesztéshez és marginalizálódáshoz vezet.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésről van szó, ha vallási, személyes meggyőződés, fogyatékosság, életkor vagy szexuális irányultság miatt egy adott személy kedvezőtlenebb bánásmódban részesül, mint amilyenben egy másik személy részesül, részesült vagy részesült volna egy azonos helyzetben.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésről van szó, ha egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium, gyakorlat, cselekmény, megállapodás vagy magatartás egy másfajta vallást vagy ideológiát gyakorló személyt, fogyatékkal

élő személyt, egy bizonyos korú vagy szexuális beállítottságú személyt különösen előnytelen bánásmódban részesít más személyekkel szemben.

„Lélektani erőszak”

A lélektani erőszak a munkahelyen gyakorolt pszichológiai terror egy formája, amelyet a munkatársak és/vagy vezetők folyamatosan, agresszív és elnyomó magatartás formájában valósítanak meg.

Tehát egy olyan cselekményről, vagy cselekménysorozatról van szó, amelyeket egy vagy több zaklató időben ismétlődő módon követ el annak érdekében, hogy egy másik személynek szisztematikusan és egy konkrét céllal kárt okozzon. Az áldozatot szándékosan támadják olyan stratégiákkal, amelyek célja az áldozat pszichológiai, társadalmi vagy szakmai elidegenítése. Ennek gyakori következménye az áldozat társas kapcsolatainak megritkulása, ami elszigetelődéshez és kiközösítéshez vezet.

Pszichológiai erőszakot valósítanak meg, illetve annak tekinthetők olyan magatartási formák, amelyek akár mások jelenlétében károsítják:

- az adott Személy önképét, mint például az adott Személy és/vagy családtagjai megsértése, megfélemlítése, rágalmazása, bántalmazása, vele szembeni agresszió, kigúnyolás, bizalmas információk terjesztése, a testi-pszichológiai problémáival kapcsolatos megjegyzések, az adott Személy alárendelt vagy alávetett helyzetbe kényszerítése;
- a Dolgozó szakmai rátermettségét, mint például az elbocsátással fenyegetőzés, indoklás nélküli áthelyezés, karrierlehetőségekkel kapcsolatos előítéletek, a már kiosztott tisztségből való indokolatlan elmozdítás, nem megfelelő megbízások kiosztása, nem megfelelő, lehetetlen vagy nyíltan felesleges feladatok kiosztása, az eredmények szisztematikus alulértékelése, a munkatevékenység akadályozása, a kiosztott feladatok kiüresedése, a munkaeszközök indokolatlan hiánya vagy azoktól való megfosztás, a projektekből való indokolatlan kizárás, a szolgáltatási követelmények által nem indokolt rendkívüli teljesítések elvárása, a dolgozó túlzott mértékű ellenőrzése, ismételt és indokolatlan figyelmeztetések, a szabadságolások vagy engedélyek indokolatlan megtagadása stb.;
- a szakmai fejlődést, mint például a marginalizálódásra vagy elszigetelésre tett kísérletek, a feladatok és munkatársak indokolatlan, kizárólag üldözési szándékkal történő megváltoztatása, a kifejezési vagy kommunikációs lehetőségek korlátozása, a munkahelyről történő önkényes elmozdítás, munkahelyi eseményekből vagy ebédekből történő kizárás stb.

„Zaklatás”

Az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség szerint „A zaklatás az alkalmazottal vagy alkalmazottal szemben ismétlődő jelleggel folytatott magatartás, amelynek célja a zaklatott személy üldözése, megalázása, megfélemlítése vagy fenyegetése. A zaklatás verbális vagy fizikai agressziót, illetve olyan alattomos cselekedeteket is magában foglalhat, mint például a társadalmi elszigetelés. A zaklatás tárgya lehet: a személy méltósága, szakmai rátermettsége, magánélete, fizikai jellemzői, rasszbeli hovatartozása, neme vagy szexuális orientációja.”

„Megfélemlítés”

A Megfélemlítés szakkifejezéssel olyan, időben elhúzódó ellenséges cselekmények sorozatát írjuk le, amelyekre a munkahelyen rendszeresen sor kerül a személy pszichológiai és társadalmi megsemmisítése érdekében, és amelyek végső célja a személy eltávolítása a munkahelyéről.

„Szexuális zaklatás”

A „munkahelyi szexuális zaklatás” szakkifejezés alatt az egyik fél által tanúsított szexuális jellegű vagy nemi hovatartozáson alapuló és nemkívánatosnak minősülő magatartást értjük, amely az ennek kitett személyt méltóságában sérti.

Szexuális zaklatásnak minősülnek a teljesség igénye nélkül az alábbiak:

- szexuális teljesítésre irányuló kifejezett vagy hallgatólagos kérések, szexuális alapú provokatív vagy nem megfelelő gesztusok vagy pillantások, nem kívánt vagy zavaró önkéntes fizikai érintkezések, külső megjelenésre vagy testrészekre irányuló szóbeli megjegyzések;
- a szexuális teljesítés megtagadását követő bármilyen kifejezett vagy hallgatólagos ígéret vagy bármilyen cselekmény – például fenyegetések, megtorlás, kiközösítés –, amely a munkaviszony létesítésére, teljesítésére vagy megszüntetésére hatással lehet;
- a szexualitásra vagy szexuális irányultságra irányuló utalások vagy megjegyzések, amelyek káros vagy támadó hatásúak lehetnek;
- szexuális jellegű pornográf, illetve a személyek méltóságára nézve sértő anyag közzététele vagy kifüggesztése a munkavégzés helyén, akár a személyi számítógép képernyővédő panel formájában is;
- rágalmazó vagy offenzív, illetve ennek tekinthető írások, verbális kifejezések, e-mail-üzenetek, telefonos üzenetek, telefonhívások stb., amelyek a szexre vagy a szexuális önkifejezés sokszínűségére tesznek utalást. A saját pozíciójukkal visszaélő személyek által végrehajtott szexuális zaklatások súlyosabbnak minősülnek, ha a munkahelyi feltételekkel kapcsolatos fenyegetéssel vagy zsarolással párosulnak.

„Munkahelyi üldözés”

Munkahelyi üldözés alatt értjük a személy üldözését a munkahelyi környezetben, amelyben az üldöző személy (stalker) a munkaviszonyból eredő indokokkal képes befolyásolni az áldozat mindennapi szokásait. Egy olyan, megfélemlítést kiegészítő stratégiáról van szó, amely az áldozatot nagyobb erővel kényszerítheti felmondásra vagy valamely jogáról való lemondásra.

A munkahelyi üldözés ismételt erőszakos pszichológiai támadásban nyilvánul meg, amelyre figyelmeztető, fegyelmező levelek küldésével kerül sor akár a dolgozó munkaidején kívül, ünnepnapokon, esti vagy éjszakai órákban, elektronikus postán, WhatsApp alkalmazáson vagy fenyegető levelek formájában, amelyekben az áldozattal szembeni feljelentéseket, fegyelmi eljárásokat helyeznek kilátásba. E megkeresések célja az, hogy az áldozat családi életében, magánéletében félelmet, szorongást, zavart keltsen, arra kényszerítve az áldozatot, hogy a munkahelyéről eltávozzon, vagy onnan távol maradjon.

A CÉGCSOPORT VÁLLALATAI ÁLTAL KÉRT INTÉZKEDÉSEK

A dolgozók méltóságának és jólétének védelme érdekében a Cégcsoport vállalatai szavatolják, hogy a munkahelyi környezetben a teljes személyzet:

- tiszteletben tartja a többiek jogait, méltóságát és emberi értékét;
- teljes mértékben támogatja az esélyegyenlőség és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megvalósítását;
- védelmezi a saját és a többi személy egészségét és biztonságát;
- úgy bánik másokkal, ahogy önmagával bánna;

- olyan munkahelyi környezetet teremt és tart fenn, amely a lehető legharmonikusabb, és nem megfélemlítő, ellenséges, lealacsonyító, megalázó vagy offenzív;
- a többiekkel szemben pártatlanságot tanúsít, így garantálva az igazságos és egyenlő bánásmódot;
- minden olyan személyt támogat, aki hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás áldozatává vált, illetve érzékeli és szükség esetén jelenti az ilyen helyzeteket;
- mindenféle zaklatást és hátrányos megkülönböztetést jelez, amely a tudomására jut;
- a kapott információkat a lehető legnagyobb fenntartással kezeli.

A Cégcsoport minden vállalata garantálja továbbá, hogy minden egyes dolgozó tartózkodik az alábbiaktól:

- a zaklatás bármilyen formájában való részvétel (megfélemlítés, zaklatás, abúzus, sértegetés, kiközösítés, kizárás, üldözés vagy a diszkriminatív magatartás bármilyen formája);
- ösztönzés, nyomásgyakorlás vagy más személyek meggyőzése a hátrányos megkülönböztetésre vagy zaklatásra, diszkriminatív cselekmény vagy zaklatás sugallata;
- olyan dolgozó üldözése, aki diszkriminatív cselekmény vagy zaklatás tárgyában panasszal élt, vagy jogi eljárást indított, illetve hátrányos megkülönböztetés vagy zaklatás esetén tanúvallomást tett vagy információval szolgált;
- részvétel a feltételezett vagy tényleges zaklatási vagy diszkriminációs esetekben és/vagy erre való bátorítás.

FEGYELMI FELELŐSSÉG

Az erőszak, a zaklatás és a hátrányos megkülönböztetés sérti a méltósághoz, az egészséghez és a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódhoz fűződő jogszabályokat és előírásokat, ennek alapján a Cégcsoport vállalatai semmilyen közvetlen vagy közvetett, etnikai hovatartozáson, vallási meggyőződésen, személyes, politikai vagy szakszervezeti véleményen, életkoron, nemi hovatartozáson, fogyatékosságon alapuló zaklatást, erőszakot vagy hátrányos megkülönböztetést nem tolerálnak, így azok vonatkozásában fegyelmi eljárást kell indítani.

Ugyanígy büntetendő, ha a zaklatási eseteket észlelő vagy azokról tudomással bíró személy az ilyen esetek bejelentését elmulasztja.

SZERVEK

A jelen Irányelv hatékony alkalmazásának biztosítása céljából, az egyenlő bánásmódhoz való jog érvényesülése és a dolgozók jólétének megbecsülése érdekében, valamint a hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással, szexuális zaklatással, megfélemlítéssel és munkahelyi üldözéssel szemben a Cégcsoport az alábbi pontokban meghatározza azokat a személyeket és hivatkozási struktúrákat, akik/amelyek a munkahelyi rossz bánásmód, hátrányos megkülönböztetés, konfliktus, kényelmetlenség és sanyargatás esetén eljárnak és megoldást keresnek.

Bizalmi tanácsadó

A Bizalmi tanácsadó intézménye a Giusto Faravelli S.p.A. anyavállalatánál alakult meg. A Tanácsadó a jelen Irányelvben foglalt esetekben jár el, és a Cégcsoport minden dolgozója számára támogatást és segítséget nyújt a meghozandó intézkedések tekintetében is.

A Bizalmi tanácsadó befogadja a kérelmeket és bejelentéseket, illetve személyes találkozókat jelöl ki az alábbi célokra:

- hivatalos meghallgatás;
- javaslatok a kényelmetlenség megfelelő kezelésére;
- tanácsadás és segítségnyújtás azoknak, akik bármilyen beosztásban a Vállalatnál dolgoznak, és a munkatevékenység kapcsán pszichés szorongásos helyzeteket élnek át;
- szaktanácsadás a Cégcsoporthoz tartozó vállalatok szervezetei és szervezeti struktúrái számára a kényelmetlenség lehető legjobb megoldása érdekében.

Minden olyan alkalmazott a Tanácsadóhoz fordulhat, aki a munkahelyi környezetben zaklatást, szexuális zaklatást, hátrányos megkülönböztetést, megfélemlítést és üldöztetést, illetve olyan cselekményt szenvedett el, amely a méltóságra és személyi szabadságára nézve káros, és a kényelmetlen helyzet megoldása céljából szaktanácsadást és segítséget vehet igénybe.

A Tanácsadó ezenkívül előmozdítja az emberi és szakmai kapcsolatokat, és megállapítja a bejelentett magatartás létezését.

A Tanácsadó a feladatait teljesen önállóan látja el.

A Tanácsadó számára biztosítottak a feladatai ellátásához szükséges eszközök, a titoktartás tiszteletben tartása mellett. A Cégcsoport vállalatai vállalják, hogy nem akadályozzák az érdekelt feleket a Bizalmi tanácsadó szolgáltatásának igénybe vételében, valamint megelőznek mindenfajta megtorlást a lehetséges tanúkkal szemben is.

A Bizalmi tanácsadó a Vállalattól külső szakértők közreműködését kérelmezheti.

A Bizalmi tanácsadó együttműködik az Igazgatósággal a képzési, tájékoztatási és érzékenyítési kezdeményezések előmozdítása érdekében.

A Tanácsadó a nem hivatalos és hivatalos bejelentési eljárás által ráruházott feladatokat látja el.

A Bizalmi tanácsadó évente jelentést tesz a Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatótanácsa felé a saját tevékenységét és a megvitatott eseteket illetően.

A Bizalmi tanácsadó a súlyos kötelezettségszegések, mulasztások, késedelmek vagy a pártatlansági, becsületességi és titoktartási kötelezettségek megsértése esetén a Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatótanácsa általi indokolt intézkedés útján hivatalából visszahívható.

A Bizalmi tanácsadó kinevezési módja és a vele szemben támasztott követelmények

A Bizalmi tanácsadó kinevezése végzettség szerinti kiválasztással történik, biztos tudással, függetlenséggel, pártatlansággal rendelkező és a titoktartást tiszteletben tartó személyek között:

- elsődlegesen a Cégcsoport vállalatainak alkalmazottai közül;
- külső tanácsadók közül, akik a Tanácsadó Központ felelőse/Bizalmi tanácsadó szerepkörben igazolt előzetes tapasztalattal rendelkeznek, illetve megfelelnek a szakmai követelményeknek;

Minden jelöltnek rendelkeznie kell szociális és egészségügyi szakirányú, pszichológiai vagy munkajogi egyetemi végzettséggel, valamint igazoltan rendelkeznie kell az iparági képesítéssel, tapasztalattal és szakképzettséggel.

A Bizalmi tanácsadót a Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatótanácsa jelöli ki három év időtartamra, amely ugyanezen eljárással meghosszabbítható. A megbízatás lejárata előtt csak akkor távolítható el hivatalából, ha ennek indokolt okai (egyebek mellett a követelmények betartásának elmulasztása) fennállnak, amelyek a megbízatás folytatását akadályozzák.

Visszalépés, felmondás vagy a tevékenység folytatását gátló okok felmerülése esetén, illetve ha a Bizalmi tanácsadóval szembeni szükséges követelmények nem teljesülnek, a megbízatás megszűnésétől számított legfeljebb 30 napon belül új kiválasztásra kerül sor.

A Bizalmi tanácsadó a megbízatását teljesen önállóan, munkaidőben, a Cégcsoport vállalatai által rendelkezésére bocsátott helyiségekben látja el. A Cégcsoport ezenkívül köteles minden lehetséges támogatást biztosítani a tevékenysége folytatásához. A Bizalmi tanácsadó tevékenységeit úgy kell tekinteni, mint a kijelölt személy többletmunkájának részét. Hacsak a decentralizált adminisztrációs szerződés másként nem rendelkezik, a megbízatás kiegészítő díjazással nem jár.

A hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megfélemlítés kezeléséért felelős testület

A hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megfélemlítés kezeléséért felelős testület (továbbiakban Testület) tagjai az alábbiak:

a. A Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatótanácsának elnöke vagy az általa kijelölt, elnöki feladatokat ellátó személy;
b. a Cégcsoport azon vállalatának igazgatótanácsi elnöke, ahol a dolgozó tevékenykedik, amennyiben nem a Giusto Faravelli S.p.A. cégről van szó;
c. a Bizalmi tanácsadó, titkári jogkörrel;
d. a Giusto Faravelli S.p.A. Humánerőforrás-menedzsmentért felelős képviselője vagy az általa kijelölt személy;
e. az érintett dolgozót kinevező Hivatal Igazgatója vagy az általa kijelölt személy;
f. az országos szakszervezeti képviselő vagy a dolgozó által választott Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) képviselője;
g. a munkahelyi felelős orvos;
h. a Megelőzési és Védelmi Szolgálat vezetője.

Az érintetteknek a szóban forgó esetben nem kell személyes érintettséggel rendelkezniük, ideértve azt az esetet is, ha a felelősségre vont személlyel, illetve a jogellenes magatartás elszenvedőjével legfeljebb negyedfokú rokonsági vagy házastársi, illetve élettársi kapcsolat áll fenn.

A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ÉS/VAGY ERŐSZAK ÉS (SZEXUÁLIS VAGY PSZICHIKAI) ZAKLATÁS BEJELENTÉSE ESETEINEK KEZELÉSÉRE SZOLGÁLÓ ELJÁRÁSOK

A Cégcsoport összes vállalatánál az alábbi bejelentési eljárás érvényes a visszaélésekre vonatkozóan.

Bejelentési folyamat

Ha a dolgozó a megítélése szerint olyan cselekmény vagy magatartás áldozata lett, amely a jelen Kódex alapján a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás vagy megfélemlítés esetét valósítja meg, a joghatósági védelemtől,

illetve az abban foglalt védelmi formáktól függetlenül az alábbi bekezdésekben leírt nem hivatalos vagy hivatalos eljárást vehet igénybe.

A teljes titoktartás és mindenféle megtorlással szembeni védelem mindenkor biztosított.

A Cégcsoport összes vállalata köteles garantálni, hogy a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és/vagy megfélemlítés eseteit bejelentő személlyel, illetve a harmadik felekkel vagy tanúkkal szemben közvetlen vagy közvetett megtorlásra nem kerül sor.

Jogsértések megállapítása és eljárások

A jogszabályi keretek között történő polgári jogi vagy büntetőjogi védelemtől függetlenül minden személy, aki zaklatás, lelki erőszak, szexuális zaklatás és/vagy hátrányos megkülönböztetés áldozatául esett, azonnali hatállyal a Bizalmi tanácsadóhoz fordulhat a kellemetlen helyzet megoldása érdekében, a hivatalos vagy nem hivatalos eljárás megindításához. Mindkét eljárásban a Giusto Faravelli S.p.A. mellett működő Bizalmi tanácsadó jár el.

A Bizalmi tanácsadó azonnal hatállyal köteles a megfelelő intézkedéseket megtenni, illetve a tényállás megismerésétől számított legfeljebb 30 napon belül megindítani az eljárást.

A teljes titoktartás a hivatalos vagy nem hivatalos eljárás teljes egészében garantált.

A zaklatással, szexuális zaklatással, hátrányos megkülönböztetéssel, megfélemlítéssel vagy üldözéssel vádolt személy a fegyelmi eljárás jogszabályai alapján segítségnyújtásra jogosult.

Nem hivatalos eljárás

Amennyiben a dolgozó úgy véli, hogy a jelen Irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és megfélemlítés áldozatául esett, akkor a Bizalmi tanácsadóhoz fordulhat a helyzet vizsgálata érdekében, aki előmozdítja annak megoldását, és helyreállítja a nyugodt munkakörnyezetet. A nem hivatalos eljárást igénybe venni kívánó dolgozó a kérelmét írásban vagy szóban is benyújthatja a Bizalmi tanácsadó felé a megfelelő „Inkluzivitás” csatornán keresztül azzal a kitétellel, hogy ilyen esetben „Nem hivatalos bejelentésről” van szó. Az „Inkluzivitás” csatornán keresztül továbbított bejelentéseket kizárólag a Bizalmi tanácsadó tekinteti meg, és egy egyedi azonosító kódot kapnak, ami lehetővé teszi a bejelentések állapotának megtekintését és a Bizalmi tanácsadóval történő párbeszédet.

A bejelentés beérkezését követően a Bizalmi tanácsadó:

- titoktartás mellett beszerzi az előzetes vizsgálat végrehajtásához szükséges elemeket és információkat;
- kivizsgálja az esetet, és közli az érintett féllel a tényállás súlyosságával, a jogszabály szerint leírt jogi védelem lehetséges formáival kapcsolatos hasznos információkat;
- amennyiben a bejelentés megalapozottsága megállapítást nyer, az érintett fél előzetes hozzájárulásával:
    - minden hasznos intézkedést megtesz a probléma megoldása érdekében;
    - szükség esetén kikéri az illetékes orvos szakvéleményét, és igénybe veszi a belső alkalmazottak vagy azon Hivatalok dolgozóinak szakmai segítségét, amelyekkel a Vállalat esetlegesen ilyen tárgyú megállapodást kötött;
    - meghallgatja az érintetteket, és azok hozzájárulása mellett kiértékeli a közvetlen szembesítésük lehetőségét, amelyen ő maga is jelen van;

- adott esetben meghallgatásra hívja a zaklató cselekmény feltételezett elkövetőjét, és szükség esetén begyűjti a tanúvallomásokat, hozzáfér a közigazgatási okiratokhoz, találkozót szervez a sértett fél és a feltételezett elkövető között az ügy megoldása érdekében.

A meghallgatás folyamán a Bizalmi tanácsadó közli a résztvevőkkel, hogy amennyiben a nem kívánt magatartás tartósan fennáll, a sértett fél kérelmezheti a következő pontban leírt hivatalos eljárás megindítását.

Erről a meghallgatásról a Bizalmi tanácsadó jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet a felek is aláírnak, és egy-egy másolatot kézhez kapnak. Az eredeti példány az Igazgatóságra kerül, és a jelen Irányelvben leírt eljárásokra fenntartott irattárban őrzik. Az eljárás végén, amelyet a kérelem megírásának napjától számított 30 napon belül be kell fejezni, a Bizalmi tanácsadó írásban értesíti az érintett feleket a saját következtetéseiről, és intézkedéseket javasol az ügy megoldására.

Amennyiben a nem hivatalos eljárás sikertelenül zárul vagy nem végrehajtható, a Bizalmi tanácsadó tájékoztatja az érintett felet a további rendelkezésre álló eljárásokról a legmegfelelőbb megoldás megtalálása érdekében.

A Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatósága minden szükséges eszközt és együttműködést biztosít a Bizalmi tanácsadó tevékenységéhez.

Ha a nem hivatalos bejelentést az Inkluzivitás csatornán keresztül tették meg, a Bizalmi tanácsadó ugyanezen a csatornán keresztül tart kapcsolatot a bejelentővel.

Az érintett fél mindenkor jogosult az eljárástól írásban elállni, illetve kérelmezheti a hivatalos eljárás megindítását.

Hivatalos eljárás

Amennyiben a hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, erőszak vagy megfélemlítés tárgyában indított esetekben a méltóságában sérült személy meglátása szerint a nem hivatalos megoldási kísérletek nem jártak sikerrel, illetve az ilyen beavatkozás után a nemkívánatos magatartás továbbra is fennáll, akkor a hivatalos eljárást veheti igénybe.

A hivatalos eljárást igénybe venni kívánó dolgozó benyújtja a megfelelő kérelmet a Bizalmi tanácsadó beavatkozásának megindításához. A kérelmet az „Inkluzivitás” csatornán keresztül történő közlés útján kell benyújtani, pontosítva ilyen esetben, hogy „Hivatalos bejelentésről” van szó. A csatorna egy átvételi igazolást állít ki, amely tartalmazza azt az egyedi bejelentő kódot, amelynek segítségével a bejelentő ellenőrizheti a bejelentés előrehaladását és kapcsolatot tarthat a Bizalmi tanácsadóval.

Az „Inkluzivitás”csatornán beérkező bejelentéseket a Bizalmi tanácsadó kapja kézhez és továbbítja az Igazgatóság felé, amely továbbítja az iratokat a Testület felé, a jogi védelem egyéb formáinak sérelme nélkül.

Az Esélyegyenlőségi Kódex (198/2006. sz. törvényerejű rendelet) által előírt alapelvek betartása mellett a Giusto Faravelli S.p.A. Igazgatótanácsa, amennyiben a fegyelmi eljárás során a megfélemlítés és/vagy zaklatás és/vagy hátrányos megkülönböztetés áldozatának vélt személy meghallgatását követően szükségesnek tartja, megteszi azokat a szervezeti intézkedéseket és a jogszabályi, szerződéses rendelkezések és hatályos jogszabályok alapján szükséges beavatkozásokat, amelyek a káros magatartás azonnali megszüntetéséhez, az ügy megoldásához és a nyugodt munkakörnyezet visszaállításához szükségesek.

Minden intézkedést azonnal meg kell tenni, a hivatalos eljárást pedig a kérelem benyújtását követő legfeljebb 60 napon belül le kell zárni. Az eljárás bármely szakaszában a sértett fél írásos kérelemmel visszavonhatja a bejelentést.

Testület előtt indított hivatalos eljárás

A Testület a Titkár felhívására a bejelentés kézhezvételétől számított 10 napon belül összeül.

Az első összejövetel folyamán, miután az összetétele szabályossága bizonyítást nyert, a Testület az ügyet előzetesen kivizsgálja.

A Testület kivizsgálja az ügyet és az érintett fél által esetlegesen benyújtott dokumentációt, és ahol erre lehetőség van, megbízást ad a Bizalmi tanácsadónak a vizsgálat megindítására.

A vizsgálati szakasz befejezését követően a Testület kiértékeli a Bizalmi tanácsadó által összegyűjtött információkat és dokumentációkat az ügy vonatkozásában, meghallgatja a feleket, és szükség esetén, a hozzájárulásuk mellett közvetlenül szembesíti is őket. A szembesítés akkor kötelező, ha ezt mindkét fél kéri.

A Tanácsadó a vizsgálatot a Testület első ülésének napjától számított 20 napon belül hajtja végre.

A Testület a Tanácsadó által benyújtott vizsgálat kézhezvételét követő 20 napon belül megállapítja a jogszabályi, szerződéses rendelkezések és hatályos jogszabályok által előírt intézkedéseket, amelyek az ügy megoldásához szükségesek, és javaslatot tesz az Igazgatótanács illetékes szervei felé.

A bejelentések vizsgálatára és kiértékelésére a bejelentések kényességének figyelembevételével és a titoktartási kötelezettségek teljes betartása mellett kerül sor.

Védelmi záradék

Az előzőekben leírt nem hivatalos vagy hivatalos eljárások végrehajtása során – kivéve azokat az eseteket, ahol a jogszabályok kötelezően betartandó határidőt állapítanak meg – általában felfüggesztik a jogvita tárgyával szembeni intézkedés elfogadását és végrehajtását, kivéve, ha az eljárást akár átmenetileg is ellenjegyezték.

A jelen Irányelvben foglalt magatartások bejelentőivel szembeni megtorlás minden formája tilos. A tanúk esetében ugyanezen garanciák állnak fenn. A közvetlen vagy közvetett megtorlás minden esete fegyelmi eljárás keretében is mérlegelhető.

Titoktartás

A jelen Irányelvben foglalt ügyek végrehajtásában érintett felek vagy az ilyen ügyekről bármilyen jogcímen tudomást szerző felek esetében a személyes adatok titkosságának védelmére vonatkozó hatályos rendelkezéseket be kell tartani.

Honoráriumok

A Bizalmi tanácsadó megbízásait és tevékenységét díjmentesen végzi úgy, hogy azok ellenében semmilyen közvetlen vagy közvetett ellentételezés, sem pedig visszatérítés nem várható el.

Záró rendelkezések

A jelen Irányelv az esélyegyenlőséget, munkahelyi jóllétet, munkahelyi hátrányos megkülönböztetést, zaklatást és megfélemlítést szabályozó országos és közösségi jogszabályokra hivatkozik.

Annak érdekében, hogy a jelen Irányelvet és annak módosításait a Faravelli cégcsoport összes dolgozója megismerhesse, az Irányelvet a vállalati intranet hálózaton tették közzé.

TITOKTARTÁS A BEJELENTÉSEK KEZELÉSE SORÁN

A Cégcsoport vállalatai kötelesek szavatolni, hogy az érintett személyek az eljárás bármely szakaszában a legnagyobb titoktartás és diszkréció mellett járjanak el, illetve a lehető legbizalmasabb módon kezeljék az ügy kezelésének bármely fázisában tudomásukra jutott tényeket és információkat.

Szükség esetén értelemszerűen tanúskodni kell az illetékes polgári és/vagy büntetőjogi fórumok előtt.

Különösen a zaklatásról szóló bejelentést átvevő személyek, a fegyelmi eljárást kezelő személyek, a tényállásban közvetlenül érintett személyek, a tanúvallomást tevő és egyéb módon érintett személyek nem oszthatnak meg információt az eljáráson kívüli személyekkel, és tiszteletben kell tartaniuk az érintett személyek adatainak titkosságát, illetve általánosságban sem oszthatnak meg információkat a történtekkel kapcsolatban. A titoktartási kötelezettség bizonyított megszegése esetén fegyelmi intézkedésekre kerül sor.

VALÓTLAN TÉNYEK BEJELENTÉSE

A valótlan tények bejelentése esetén fegyelmi büntetés jár.

A hamis vád semmilyen formában nem megengedett, és fegyelmi felelősséget von maga után.

Amennyiben a bejelentés megalapozatlan, az Igazgatótanács intézkedhet a megvádolt személy felmentéséről.

MEGELŐZÉSI, KÉPZÉSI ÉS TÁJÉKOZTATÁSI TEVÉKENYSÉG

A Cégcsoport minden vállalata köteles:

- azonosítani és megszüntetni a jelenség lehetséges okait, amennyiben az illetékes Üzemorvos olyan munkakörülményeket, szervezeti és vezetési tényezőket jelentett be, amelyek a munkahelyi stressz forrásául szolgálhatnak, vagy üldözést/erőszakos cselekményeket eredményezhetnek;
- a jelen Irányelv hatékony végrehajtását figyelemmel kísérni, esetleges kiegészítéseket vagy módosításokat eszközölni;
- a hátrányos megkülönböztetés és zaklatás súlyosságával, illetve az ilyen cselekmények egyéni és társadalmi következményeivel kapcsolatban tudatos szervezeti kultúrát terjeszteni;
- előmozdítani az alkalmazottak közötti kohéziót és szolidaritást a szerepkörök és a munkahelyi interperszonális dinamizmusok specifikus ismeretén keresztül, amellyel ösztönözhető a személyzet motivációjának helyreállítása és a munkahelyi környezet iránti ragaszkodása.

A Cégcsoport összes vállalata köteles a jelen Irányelvet megismertetni a dolgozóival, és ellenőrizni, hogy a bejelentési eljárásokat megismerték és megértették-e. Továbbá a dolgozók számára világos és érthető módon, akár képzések vagy tájékoztatók formájában is biztosítani kell az alábbiakat:

- a belső bejelentések továbbítására szolgáló csatornák;
- a közlemények továbbítására szolgáló címek;
- a bejelentés vizsgálatára és kiértékelésére megbízott személyek, illetve a probléma azonosítására és megoldására kijelölt tisztségcsoportok;
- a hátrányos megkülönböztetés és/vagy zaklatás összefoglaló, de pontos leírásának szükségessége, a saját név és egy kapcsolattartási elérhetőség, amelyen az a későbbiekben visszakövethető;
- lehetőség az igazságügyi hatóságok felé való jelentéstételre a cselekmények vonatkozásában.

SZEMÉLYES ADATOK KEZELÉSE

Az adatok kezelése kizárólag a jelen Eljárásban megjelölt célokból, a 2016. április 27-i (EU) 2016/679 európai parlamenti és tanácsi rendelet rendelkezései, a 2003. június 30-i 196. sz. törvényerejű rendelet, valamint 679/16. sz. Európai Rendelet 13. és 14. cikkelye szerinti tájékoztatóval módosított 2018. augusztus 10-i 101. sz. törvényerejű rendelet rendelkezései alapján történik, amelyet a jelen Irányelvhez csatoltunk.

AZ IRÁNYELV KÖZZÉTÉTELE

A jelen Irányelvet a felvétel alkalmával, illetve a Cégcsoport vállalatainak dolgozói részére is közzéteszik, és a dolgozók kötelesek az Irányelvet betartani.