

2024.01.10.

A FERZOL
LEMEZMEGMUNKÁLÓ KFT.

ETIKAI KÓDEXE



Az Etikai Kódex küldetése, célja:

A FERZOL Kft. elkötelezett aziránt, hogy gazdálkodási tevékenységét eredményesen, valamennyi vonatkozó előírás betartása mellett lássa el.

A hatályos jogszabályok és belső szabályozások betartásán túl a Társaság az Etikai Kódexben kifejtett morális elveket és értékeket magáénak tekinti, azokat követi és követésre ajánlja üzleti partnerei számára is.

Az Etikai Kódex a FERZOL Kft. telephelyein foglalkoztatott munkatársaitól általánosan elvárt értékek és alapelvek egységes szerkezetben rögzített átfogó gyűjteménye. Az Etikai Kódex hangsúlyozottan általános irányelvek összefoglalása, nem törekszik valamennyi etikus magatartásforma pontos meghatározására; inkább támogatást nyújt az etikai problémák felismerésében és kezelésében, egyben felhívja a figyelmet az etikai kockázatokra.

Bizonyos, etikainak is tekinthető elvárásokat belső szabályozó eszközök rendeznek, melyekre az Etikai Kódex helyenként utalást tesz, de azok tartalmát nem részletezi.

Az Etikai Kódex személyi hatálya:

Az Etikai Kódex személyi hatálya a FERZOL Kft. valamennyi telephelyén foglalkoztatott munkavállalójára és a telephelyek területén, valamint a Társaság érdekében ott munkát végző, megbízást teljesítő vagy tanulmányait folytató más személyekre és szervezetek munkatársaira (a továbbiakban - ahol értelmezhető - munkatársak alatt valamennyi itt felsorolt személyt érteni kell) egyaránt kiterjed.

Az Etikai Kódex megismerése, követése:

A FERZOL Kft. eredményeinek, hazai és nemzetközi elismertségének záloga a munkatársak tudása, tapasztalata, tehetsége és a Társaság által vallott értékek érvényre juttatása, ezért munkatársaitól elvárja, hogy a Társaság belső szabályrendszeréhez szorosan kapcsolódó Etikai Kódexet megismerje, az abban megfogalmazottakat elsajátítsa és betartsa oly módon, hogy azok szerves részévé váljanak a mindennapi munkájuknak.

Az Etikai Kódex elérhetősége:

A FERZOL Kft. jelen Etikai Kódexet a Társaság valamennyi telephelyén a helyben szokásos módon elérhetővé teszi az etikai elvárások, rendelkezések megismerése, napi gyakorlatba történő integrálásának elősegítése érdekében.

A Társaság megtesz minden tőle telhetőt annak érdekében is, hogy üzleti partnerei megismerjék és betartsák - és saját partnereik körében is törekedjenek betartatni - ezen etikai követelményeket, ezért a külső partnerek és a szélesebb közvélemény számára a www.ferzol.hu honlapon is közzéteszi azokat, az ehhez szükséges terjedelemben.

ALAPELVEK, SZERVEZETI ÉRTÉKEK

Az Etikai Kódex a FERZOL Kft. célkitűzéseire és sajátos szerepéhez illeszkedő **három fő tényezőre – az emberek, a teljesítmény és a hozzáállás** – épül, melyek alapvetően orientálják a Társaság belső szervezeti kultúráját és működését, és tükrözik az önmagáról alkotott, a külvilág felé is képviselt képét.

A FERZOL Kft. iparágának hazai és nemzetközi téren is megbecsült szereplője, sikerességének alapja az emberek, a Társaság elhivatott dolgozóinak tisztességes, becsületes munkája, akiktől elvárt nemcsak a kiemelkedő teljesítmény nyújtása, de az állandóan változó körülményekhez való alkalmazkodás képessége is.

Egy családi tulajdonú vállalatnál dolgozunk, ahol rendkívül fontos számunkra, hogy a közös célok és további sikerek elérése érdekében hatékonyan, a problémákra megoldást találva, a megújulás lehetőségét keresve, proaktív (kezdeményező) hozzáállással, egy csapatként működünk együtt.

Mindannyiunk érdeke, hogy az alábbiakban kifejtett a FERZOL Kft.-re jellemző elvekben megjelenő fenti értékek követését tartsuk szem előtt, a hatékony működés iránti elkötelezettséggel és magas szintű tudatossággal.

A Társaság alapértékeinek tekintjük:

Minőség:

A FERZOL Kft. hitelességét a magas szintű szakmaiság, a mindennapi feladatok kimagasló szintű ellátása, a minőségi szolgáltatások, a következetes és értékelvű működés alapozza meg. A partnerek bizalma ezek folyamatos biztosításával nyerhető el és tartható meg.

Mindezek érdekében a FERZOL Kft. telephelyei és az itt foglalkoztatott munkatársai - a vállalati értékláncban betöltött szerepüktől függetlenül - mindenkor a lehető legmagasabb szakmai igényesség mellett, az észszerűen elérhető legmagasabb színvonalon végzik munkájukat.

Vevőközpontúság:

A FERZOL Kft. telephelyein is magas színvonalú, biztonságos szolgáltatásokat nyújt hazai és külföldi partnerei számára. A dinamikusan változó gazdasági környezetben egyre fontosabbá válik a megrendelő központú gyakorlat kialakítása, ezért a Társaság folyamatosan figyelemmel kíséri hazai és nemzetközi partnerei igényeinek alakulását, és törekszik azokat a lehető legnagyobb mértékben kiszolgálni.

Csúcstechnológia:

Célunk, hogy iparágunk elérhető legkorszerűbb, leghatékonyabb technológiákat, folyamatokat, eljárásokat és ismereteket alkalmazzunk, amelyet versenyelőnyünk egyik alapfeltételének tartunk.

Stabilitás:

Vevőink, partnereink számára tervezhető együttműködést, kollégáink számára kiszámítható jövőt kívánunk biztosítani. A stabilitást nem változatlanságként értelmezzük, hanem a fejlődés biztos alapját képező alapértéknek tekintjük.

Rugalmasság:

A Társaság törekszik minden partnerének igényeit, elvárásait a lehető legnagyobb szakmai tartalommal, az általa elvárt minőségben és határidőre teljesíteni. A partnerek igényeinek változását nyomon követve, üzleti tevékenységéhez kapcsolódó kéréseit a tőle telhető legrugalmasabb formában és módon, a megoldást keresve teljesíti. Mindezek mellett a

FERZOL Kft. érdekelt abban, hogy a szakterületén folyamatosan nyomon kövesse a technológiai változásokat és folyamatosan alkalmazkodjon a piac igényeihez.

A Társaság további értékeinek tekintjük:

Hatékonyág és eredménycentrikusság:

A hatékonyság növelése nem csak a Társaság érdeke, hanem a partnerek jogos szakmai elvárása is.

A Társaság elvárja dolgozóitól, hogy munkájuk során törekedjenek a problémák feltárására és kezdeményező módon találjanak megoldásokat azokra. Amennyiben a Társaság valamely eljárását bíráljuk, ezzel egyidőben igyekezzünk konstruktív megoldásokat is javasolni a jobb működés biztosítása érdekében.

Együttműködés:

Magatartásunkat a közös célokban megnyilvánuló azonos érdekek határozzák meg. A hatékony csapatmunka alapja, hogy a feladatok megosztása és végrehajtása során a munkavállalók a Társaság érdekeinek elsődleges figyelembevételével törekedjenek a más szervezeti egységekkel való együttműködésre, a problémák egymás érdekeire is tekintettel levő közös megoldására.

Mindannyiunknak szem előtt kell tartania, hogy egy csapatban dolgozunk. Ebből következően a Ferzol Kft. céljainak eléréséhez a szervezeten belül elengedhetetlen mind a vertikális, mind a horizontális kooperációs összhang megteremtése; ezen belül is a beosztottak és vezetők közötti együttműködésre épülő légkör, valamint a munkavállalók közötti jó csapatmunka.

Ezeknek az értékeknek a közvetlen munkakapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

Innováció és megújulás:

A Ferzol Kft. keresi a megújulás lehetőségét a hatékonyság növelése és a jobb teljesítmény érdekében, ezért elismeri és honorálja a munkatársak hatékonyság javítására és új módszerek alkalmazására tett javaslatait.

Tisztességesség:

A munkatársaink számára a tisztességesség nem külső kényszer, hanem belülről fakadó elvárás. Alapvetően fontos, hogy a minden munkatárs – a becsületesség és tisztességesség, mint általánosan érvényes erkölcsi norma betartása mellett – meg nem engedett külső befolyástól mentesen, szakmai szempontok mentén cselekedjen és legjobb tudása szerint járjon el.

ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

Etikai követelmények a szervezet belső viszonyaiban

Elkötelezettség munkavállalók iránt:

A versenyelőny egyik katalizátora a képzett és elhivatott emberi erőforrás megbízhatósága, ezért törekszünk munkavállalóink magas szintű anyagi és erkölcsi megbecsülésére, szakmai fejlődésük folyamatos biztosítására, valamint munkakörülményeik javítására.

Környezet, munkakörülmények:

Biztosítjuk a munkavállalók számára a célkitűzéseket szem előtt tartó és eredményes munkavégzés tárgyi feltételeit; a különböző munkaeszközöket, gépeket, berendezéseket, melyeket lehetőségeihez mérten fejlesztünk és korszerűsítünk.

A munkavállalók számára egészséges, biztonságos és célszerű munkakörnyezetet teremtünk, ahol teret kívánunk nyújtani a közösségi élet és a munkavállalók egyéni igényeinek kielégítésére is; biztosítjuk a kulturált étkezés, az egészségügyi ellátás, a folyamatos szakmai képzés, valamint a regeneráció feltételeit.

Emberi erőforrás megbecsülése:

Hiszünk munkatársaink értékeiben, versenyelőnyünket az egyes munkatársak kompetenciájára és elkötelezettségére építjük, ezért mindent megteszünk a jól képzett munkaerő megszerzésére, megtartására, valamint szakértelmének folyamatos fejlesztésére, ugyanakkor ösztönözzük az egészséges versenyhelyzet kialakulását.

Támogatjuk a tehetséges, eredményes, kritikus helyzetekben már bizonyított kollégák karrierjét, fejlődését és előre jutását. Az emberi erőforrás-fejlesztés területén különböző eszközökkel biztosítjuk a munkavállalók versenyképes és naprakész tudását.

Törekszünk arra, hogy munkatársaink elkötelezettségét fenntartsuk a Társaság és a részére teljesítendő feladatok iránt. A FERZOL Kft. – lehetőségeihez mérten - minden szinten gondoskodni kíván alkalmazottairól, a kiválasztástól egészen a nyugdíjazásig.

A FERZOL Kft. a szervezeti kultúra fejlesztése érdekében igyekszik erősíteni munkatársaiban az együvé tartozás érzését, így kulturális, sport- és társadalmi események szervezésének támogatásával ösztönzi a Társaság számára értéket képviselő munkatársi kapcsolatok ápolását.

Gyermekmunka, gyermekfoglalkoztatás tilalmának és fiatal munkavállalók foglalkoztatásának elvei:

A Társaság követve az ENSZ, az EU ajánlásokat és a magyar törvényi szabályozásokat kötelezettséget vállal, valamint minden körülmények között betartja a gyermekmunka tilalmához, valamint a fiatalok foglalkoztatásához kapcsolódó szabályokat, előírásokat, így a Magyar Köztársaság alkotta 2012. évi I. törvény (a munka törvénykönyvéről), továbbá a 2001. évi XXVII. törvény előírásait és az ILO Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1999. évi 87. ülésén elfogadott 182. számú Egyezményben rögzítetteket.

Mindezen iránymutatást figyelembevéve a FERZOL Kft:

- nem alkalmaz 14 év alatt gyermekeket semmilyen formában, diákmunkára sem,
- 14 év felett, 16 éves korig diákmunkára csak szülői hozzájárulással alkalmaz,
- munkaviszonyban lévő fiatal munkavállalót (16 és 18 év között) nem foglalkoztat hétvégén és pihenőnapon, valamint éjszakai munkavégzésre és túlórára.

Egyenlő bánásmód:

A FERZOL Kft. a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés minden megnyilvánulási formáját elutasítja, és ezek ellen határozottan fellép.

Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a munkatársakkal szembeni hátrányos megkülönböztetés, így különösen:

- neme, faji hovatartozása,
- családi állapota, anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- életkora,
- nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása,
- bőrszíne,
- politikai vagy más véleménye,
- a munkavégzés szempontjából nem meghatározó egészségi állapota,
- fogyatékosága,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- szexuális beállítottsága, nemi identitása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege vagy határozott időtartama alapján,
- szakszervezeti, érdekképviseleti tagsága vagy annak hiánya tekintetében.

A FERZOL Kft. munkatársait egyenlő bánásmódban részesíti, és végzettségük, készségeik, képességeik, rátermettségük, tudásuk, tapasztalatuk figyelembevételével jár el:

- az állásinterjúra kiválasztott jelentkezők esetében,
- a jelentkezőknek felajánlott foglalkoztatási feltételek tekintetében,
- az ösztönző-vagy képzési programok munkavállalóknak történő felajánlása során, valamint - más juttatások és lehetőségek munkavállalók részére történő felajánlásaiban egyaránt.

A FERZOL Kft. munkatársaira vonatkozó véleményalkotását kizárólag a munkavégzés során tanúsított magatartásuk, teljesítményük alapozhatja meg.

A munkatársakat szabályos foglalkoztatási formákat alkalmazva a Társaság semmilyen módon nem tartja megengedhetőnek a jogellenes foglalkoztatást, kizsákmányolást, kényszermunkát vagy a gyermekmunkát.

A fentiek részlet szabályait az Esélyegyenlőségi tervben foglalták állapítják meg.

Személyes adatok védelme:

A FERZOL Kft. átláthatóan folytatja munkavállalói és partnerei személyes adataival kapcsolatosan kifejtett mindennemű tevékenységét (adatfelvétel, adatkezelés, adatfeldolgozás, adattovábbítás), valamint ily módon jár el az adatok bekérésének módozatai, az adattárolás célja, módszerei; továbbá azon személyek és intézmények neve tekintetében, akiknek/amelyeknek az adatokat részben vagy egészben a vonatkozó rendelkezések szerint kiadja.

A Társaság a birtokába jutott személyes adatokat biztonságos módon őrzi, azokat csak a szükséges és elégséges mértékű hozzáférést engedő módon kezeli és tárolja.

A FERZOL Kft. így a személyes adatok tekintetében biztosítja, hogy:

- azoknak csak a törvényi feltételek betartásával jut birtokába és azokat kizárólag ilyen módon kezeli;
- azokat kizárólag a Társaság által meghatározott, az adatszolgáltató által jóváhagyott célra használja fel;
- az adatokat – az adatgazda külön jóváhagyása nélkül - csak azon szervezetek számára adja ki, amelyek részére az adatszolgáltatást törvény írja elő (pl.: NAV, TB, bíróságok, ügyészségek stb.);
- az adatokat naprakész módon tartja karban;
- az adatok őrzését megfelelő védelmi rendszerrel biztosítja, annak érdekében, hogy megakadályozza a jogosulatlan felhasználást, változtatást, hozzáférést vagy megsemmisítést és véletlen elvesztést;
- bármelyik munkatárs tájékoztatást kérhet adatai kezeléséről.

Az adatkezeléssel kapcsolatosan minden esetben irányadó a Társaságnál érvényes Adatkezelési Szabályzatban rögzítettek.

A munkatársaktól elvárt szervezeti elkötelezettségek

Törvényesség, szabálykövetés, visszaélés tilalma, feddhetetlenség:

Az etikus viselkedés alapvetően elvárt szintje a hatályos jogszabályokban rögzített előírások és a Társaság belső szabályozásaiban (szabályzatok, utasítások), valamint egyéb belső, iránymutató dokumentumaiban foglaltak betartása; így elengedhetetlen, hogy a munkatársak naprakészen ismerjék a tevékenységüket érintő rendelkezéseket és az általános érvényű - a munkaviszonyhoz és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó - szakmai szabályokat.

A Társaság nem tolerálja a visszaélést, azaz az olyan szándékos cselekedetet, vagy mulasztást, amelyet mások félrevezetésének szándékával terveztek meg vagy hajtottak végre, és amelynek eredményeképpen az áldozat veszteséget szenved, és/vagy az elkövető közvetve vagy közvetlenül jogtalan előnyt szerez.

A Társaság a feddhetetlen magatartás vonatkozásában az önmagára nézve kötelezőnek tekintett értékek és alapelvek szellemében elvárja, hogy munkatársai mind a munkahelyen, mind azon kívül tartsák be a rájuk vonatkozó szabályokat, előírásokat és az általános társadalmi együttélési normákat, továbbá a jelen Etikai Kódex rendelkezéseit.

A Társaság elvárja a munkavállalóitól, hogy gondot fordítsanak arra is, hogy ahol szükséges, – akár a körülmények változása következtében – kezdeményezzék a szabályok felülvizsgálatát.

Lojalitás, személyes elkötelezettség:

A FERZOL Kft. a kölcsönös bizalom jegyében ösztönzi annak elérését, hogy munkavállalói megbízható, stabil munkaerővé váljanak, akikre célkitűzéseinek megvalósításában biztonsággal és hosszú távon számíthat. A FERZOL Kft. méltányolja azt a munkavállalói magatartást, melyben a munkavállalók érzelmileg kötődnek a szervezethez és büszkék munkahelyükre.

A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek a FERZOL Kft. jó hírnevének, tekintélyének megóvására; valamint, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti a Társaság érdekeit.

A feladatok elvégzéséhez való pozitív hozzáállás:

Csapatként dolgozunk a közös cél elérése érdekében, ezért a Társaság fontosnak tartja azt is, hogy a munkavállalók egymást segítve, pozitívan és aktívan álljanak hozzá a tevékenységük során megjelenő feladatokhoz és nehézségekhez. A Társaság elvárja a proaktív munkavégzést, hogy a munkavállalók megoldást keresve ne várják meg a problémák jelentkezését, hanem önállóan is kezdeményezzék azok megoldását.

FERZOL Kft. által képviselt magas szolgáltatási minőség garanciája, hogy munkavállalói a stratégiai célokat szem előtt tartva napi munkavégzésük során felelősségteljesen, a legmagasabb szakmai igényességgel járjanak el, feladataikat megbízhatóan és hatékonyan végezzék. Társaságunknál fontosabbnak tartjuk a hiba beismerését, annak érdekében, hogy a hibáinkból tanulhassunk.

Amennyiben egy szabály, rendelkezés megfelelő alkalmazása, vagy bármilyen szakmai kérdés tekintetében bizonytalanok, kérjenek iránymutatást vezetőjüktől, ha erre nincs mód, alkalmazzák a Társaság számukra hozzáférhető dokumentumaiban megfogalmazott iránymutatásokat.

Mindannyian rendelkezünk döntéshozatali mozgástérrel, és felelősséggel tartozunk a döntéseinkért és az általunk végzett munkáért. Ezt önként vállaljuk és nem hárítjuk másra, másét pedig nem próbáljuk elvonni vagy megkérdőjelezni.

A vezető felelőssége, értékelés és önértékelés:

A vezető saját példamutató hozzáállásával köteles olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség

erősödésének, támogatja az egy szervezethez való tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását.

Elvárt továbbá, hogy törekedjen a diszkrimináció minden megnyilvánulását elítélő munkahelyi légkör kialakítására; a diszkriminációval kapcsolatos esetleges panaszok kapcsán bizalmasan, körültekintően járjon el.

A Társaság a vezetői pozícióból adódó lehetőségekkel történő visszaélést semmilyen formáját nem tolerálja.

A vezető felelősen éljen saját döntési jogköreivel és vállalja a felelősséget saját döntéseiért.

A vezetőtől elvárt továbbá, hogy a munkavégzéssel összefüggő intézkedései során legyen következetes, reális és igazságos; megállapításai megtétele során törekedjen az objektív, konstruktív és korrekt értékelésre a munkavállalók fejlesztésére, a jobb eredmények ösztönzésére.

A vezető munkája során nemcsak ad, hanem fogad is visszajelzéseket, a munkavállalók számára lehetőséget biztosít az önértékelésre.

A vezető felelőssége, hogy érvényre juttassa a vezetése alá tartozók körében az Etikai Kódexben megfogalmazott értékrendet.

Fejlődésre való képesség:

A FERZOL Kft. állandóan változó üzleti és jogszabályi környezetben végzi tevékenységét, a Társaság ezért fontosnak tartja, hogy a dinamikus környezet kihívásai a munkavállalók szemszögéből olyan lehetőségként jelenjenek meg, amelyek saját szakmai fejlődésüket szolgálják.

A Társaság az egész szervezettől, így munkavállalóitól is elvárja, hogy munkájukban, szakmai és személyes felkészültségükben folyamatos fejlődésre, megújulásra törekedve a legjobb teljesítményt hozzák ki magukból.

Általános elvárás, hogy a munkavállalók legyenek nyitottak az új tapasztalatok megismerésére és befogadására, kövessék nyomon szakterületük fejlődését és alkalmazzák azt a mindennapi munkájuk során. Legyenek kezdeményezők a változásokban és önmaguk is képesek legyenek megújulni annak érdekében, hogy a változások valóban lehetőséget jelentsenek önmaguk és a Társaság egésze számára.

Munkatársi kapcsolatok:

FERZOL Kft. hisz abban, hogy a munkavállalók összessége egy erős közösséget alkotva együtt többre képes, mint egyének puszta csoportjaként; az egyes munkavállalók egyénileg is csak akkor lehetnek sikeresek, ha minél többet tesznek a közös célok eléréseért.

A minőségi szervezeti kultúra része a munkahelyi közösség egészének összetartó ereje, az egymás iránti bizalom és tisztelet, amely a munkavégzés hatékonyságát is emeli.

A FERZOL Kft. szakmai és erkölcsi hitelének megteremtése és megőrzése tárgyias, korrekt és segítőkész munkakapcsolatokkal lehetséges, ezeknek az értékeknek a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell. Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy a Társaság munkavállalói előrevivő, mások érdekeit, szempontjait is figyelembe vevő megoldásokban gondolkodjanak, a különbözőségek tudatában is keressék

a kapcsolódási pontokat a szinergiák (együtműködés/együttes hatás) erősítése, a közös célok elérését akadályozó korlátok lebontása érdekében.

A munkavégzés során a munkavállalók törekedjenek a mindenkor feladat lehető leghatékonyabb, legeredményesebb és biztonságos megoldására, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást, akár a hibák kijavításában is. Ennek során a rendelkezésükre álló, a feladat ellátása szempontjából releváns szakmai információkat és tudást pontosan, gyorsan és hitelesen bocsássák egymás rendelkezésére, továbbá ismerjék el egymás eredményes munkáját.

A FERZOL Kft. elvárja, hogy munkavállalói tartsák tiszteletben egymás szakmai véleményét, törekedjenek a felesleges konfliktusok elkerülésére. A Társaság nem tart megengedhetőnek semmilyen, a csapatmunkát és az együtműködést romboló hozzáállást, mások munkájának nem térszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálatát vagy a munkatársak félrevezetését.

Nyílt és őszinte belső kommunikáció:

A FERZOL Kft. ösztönzi a szervezeten belüli színvonalas horizontális és vertikális belső kommunikációt, ennek érdekében a Társaság munkavállalóival folytatott kommunikációjában is a hitelességre, az egyértelműségre és a teljeskörűségre törekszik.

Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a Társaság munkavállalói nyíltan és őszintén kommunikáljanak egymással.

A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy esetleges rossz, vagy helytelen döntéseikért, intézkedéseikért vállaljanak felelősséget, valamint azt is, hogy tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag megfelelő és biztonságos kijavítása érdekében; a jogos kritikát fogadják jobbitó szándékként, és annak megfelelően reagáljanak rá.

Információ-megosztás:

A Társaságon belüli együtműködés alapja az információ közös erőforrásként történő megosztása. Ezért fontos, hogy a munkavállalók a mindennapi együtműködés során biztosítsák egymás számára a munkavégzéshez szükséges információkat; valamint a szervezeti szintű célok elérése érdekében egyéni tudásuk, tapasztalatuk, ismereteik megosztásával segítsék elő a közös döntések eredményességét, a munkatársak szakmai fejlődését.

Diszkrimináció tilalma:

A FERZOL Kft. elkötelezett az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvei mellett, melyek betartását munkavállalóitól is elvárja. A FERZOL Kft. – munkaidőben és munkaidőn kívül is, munkavégzés közben és attól függetlenül is – elvárja munkavállalóitól, hogy az egyenlő bánásmód követelményét tartsák szem előtt, méltósággal és tisztelettel, előítéletektől mentesen kezeljék társaikat, legyenek nyitottak a kulturális sokszínűségre, ezzel összhangban segítsék kollégáikat a beilleszkedésben.

Alapvető elvárás minden munkavállalóval szemben, hogy tartózkodjon még a diszkrimináció, vagy negatív ítéletalkotás látszatától is. Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a másokkal szembeni hátrányos megkülönböztetés.

Munkahelyen kívül, Interneten:

A FERZOL Kft. elvárja munkavállalóitól, hogy a munkahelyen kívül általában is a Társasághoz méltó magatartást kövessenek, és hogy kiegyensúlyozott, kulturált, humánus és megbízható magatartásukkal a Társaság jó hírnevének kialakításához és fenntartásához hozzájáruljanak, cselekedeteikben az általános erkölcsi normák érvényesüljenek. Ezen elvárások érvényesek nem csak a személyes viselkedésre, de bármilyen a világhálón, közösségi platformokon megosztott, vagy közzétett véleménynyilvánításra is.

Közéleti tevékenység:

Az alkotmányos alapjogokat tiszteletben tartva, a FERZOL Kft. csak abban az esetben korlátozza a munkavállalók közéleti tevékenységét, ha az ellentétes a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel, vagy a belső szabályok szerint összeférhetetlenséget okoz.

A munkatársakat a munkavégzésük, feladataik teljesítése során sem előny, sem pedig hátrány nem érheti a politikai, vallási jogaik saját meggyőződésük szerinti, szabad gyakorlása folytán.

Munkaidőben vagy a munkavégzés, feladatellátás helyén vagy bárhol, ahol a munkatársak a FERZOL Kft. képviselőjében jelennek meg, azon nem végezhető és nem gyakorolható politikai vagy vallási nézettel kapcsolatos meggyőzésre irányuló tevékenység.

Összeférhetetlenség:

A FERZOL Kft. tevékenysége során megengedhetetlen, hogy a magánérdekek kedvezőtlenül befolyásolják a Társaság érdekeit.

Társaságunk alapvető elvárása, hogy munkavállalói a döntés-előkészítési folyamatokat, az abban résztvevőket kizárólag a Társaság érdekeivel és céljaival megegyező módon támogassák; nem tűri az ettől eltérő egyéni vagy csoport-, vagy más, külső érdekek érvényesítésének bármely kísérletét.

Bizalmas információk kezelése, védelme:

A FERZOL Kft. fontosnak tartja, hogy munkavállalói a munkavégzésükkel összefüggésben vagy munkahelyükön birtokukba kerülő információkkal, adatokkal kapcsolatban különös gondossággal járjanak el, nem csak harmadik féllel, hanem a kollegákkal szemben is.

Az információk kezelése során az Adatkezelési Szabályzatban rögzített módon kell eljárni, mert annak megsértése súlyos munkavállalói magatartásnak minősül és azt a munkáltató így is értékeli.

Felelős adat- és információkezelés:

A FERZOL Kft. leghatározottabb elvárása, hogy a munkavállalók munkavégzésük során tudomásukra jutott információkat hatáskörükön belül felelősen kezeljék, azokat illetéktelen módon ne használják fel, szigorúan tartsák be a minősített adatokra, bizalmas adatokra, titokvédelemre vonatkozó jogszabályi és belső szabályozókban rögzített rendelkezéseket.

Egyéni előnyserzés tilalma:

A FERZOL Kft. munkatársai sem saját, sem mások előnyserzése érdekében nem használhatnak fel olyan információkat, amelyek a Társaság tevékenységére, belső ügyeire vonatkoznak.

Internetes közösségi platformok:

A FERZOL Kft. elvárja, hogy munkavállalói a Társaság hatályos rendelkezéseivel és a jelen Etikai Kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az Internetet és a közösségi platformokat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében.

A Társaság elvárja, hogy a munkatársak a Társaság hivatalos közleményeit, tudósításait kivéve az Internetes közösségi oldalakon semmilyen, a FERZOL Kft.-re vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

Vállalati erőforrások/Eszközhazsnálat:

Minden munkatárs egyéni felelőssége a közvetlen munkakörnyezete, a közös helyiségekben kialakított, berendezett terek és a FERZOL Kft. által biztosított eszközök felelős használata, megóvása, tisztán tartása.

Társaságunk a célszerű, takarékos és eredményes gazdálkodásra törekszik, amelyhez többek között szükséges, hogy a munkavállalók valamennyi munkaeszközt kíméletesen és takarékosan használják, óvják a Társaság vagyonát, és a környezetet; a költségekkel észszerűen, a jó gazda gondosságával bánjanak.

Környezet, munkakörülmények:

A FERZOL Kft. hangsúlyt helyez a természeti környezet megóvására, így munkavállalóitól elvárja, hogy legyenek környezettudatosak, és a napi munkavégzés során legyenek figyelemmel a környezetvédelmi szempontokra, ökológiai lábnyomuk – ésszerű keretek közötti – minimalizálására.

Etikai követelmények a szervezet külső viszonyaiban

Együttműködés:

A Társaság külső kapcsolataiban nemcsak arra törekszik, hogy maradéktalanul érvényesítse a szervezeti érdekeket, hanem arra is, hogy elősegítse a partnerek eredményes működését.

Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy a munkavállalók a külső érintettekkel való kapcsolatokban szem előtt tartsák a következőket:

- Legyenek kezdeményezők az együttműködés megteremtésében és javításában.
- Törekedjenek az ügyek lehető legeredményesebb megoldásának elérésére.
- Folyamatos, korrekt, pontos és magas színvonalú tájékoztatással segítsék a partnerek tevékenységét.

- Tanúsítsanak tiszteletet és legyenek tárgyyszerűek, segítőkészek, figyelmesek, udvariasak, minden meg nem engedett befolyástól mentesek.
- A nyilvánosság felé történő kommunikáció során ne biztosítsanak információk előnyt egyes szereplők vagy csoportok számára.

Partnerekkel kialakított kapcsolatok:

A FERZOL Kft. számára fontos az üzleti partnerekhez fűződő kapcsolat színvonala. A szerződéses partnerekkel való kapcsolatok létesítésekor, fenntartásakor és megszüntetésekor a Társaság a korrektség, a pártatlanság és az átláthatóság elvéhez ragaszkodik, a szolgáltatások versenyképességét és minőségét szolgáló kritériumokat alkalmaz; minőség alatt értve azt is, hogy a partnerek elismerjék és betartsák a jelen dokumentumban meghatározott etikai alapelveket.

A Társaság az üzleti partnerek megválasztása során körültekintően jár el, figyelembe véve különösen a minőséget, megbízhatóságot, pontosságot, gyakorlati tapasztalatot. Az üzleti kapcsolat fennállása alatt a kölcsönös és hatékony együttműködésnek, a bizalomnak, a tisztességnek, valamint a magas színvonalú szolgáltatás nyújtásának kell a szakmai munkát meghatároznia.

A FERZOL Kft. aláveti magát az ECO-VADIS online auditálási platformján történő vizsgálatnak és partnerei számára az auditációs folyamat kiértékelésébe betekintést ad. E mellett a FERZOL Kft. vevői és beszállítói partnerei esetében szintén javasolja az ECO-VADIS online auditálási folyamat elvégzését és döntései során – elismerve az adott partner erőfeszítéseit és munkáját - előnyben részesíti a kedvezőbb eredményt elért partnereket.

Hatósági kapcsolatok:

A FERZOL Kft. hatósági kapcsolataiban korrekt, átlátható módon jár el, kölcsönösen tiszteletben tartva a szerepeket, hatásköröket. A Társaság sikeres tevékenysége érdekében a hatósági kapcsolattartás során a hatósági munka elősegítése, támogatása, a hatósággal történő együttműködés elsődleges szempont.

Befolyásmentesség:

A FERZOL Kft. partneri és ügyfélkapcsolatait a tisztességességre és a megbízhatóságra építi, a jogtalan előny nyújtását, vagy elfogadását minden formában elítéli és mellőzi.

A FERZOL Kft. szakmai és üzleti partnereitől ajándékot, vendéglátást (szállást, étkeztetést, utaztatást stb.) a Társaság minden alkalmazottjának, beosztástól függetlenül csak a szokásoknak megfelelő, lekötéssel nem járó mértékben szabad elfogadnia. Az alkalmankénti 5000, - forint feletti értékkel bíró ajándék, valamint értékhatártól függetlenül pénz, készpénzt helyettesítő fizetési eszköz, vásárlási-, utazási utalvány és értékpapír; továbbá azonos együttműködő partnertől rendszeresen érkező ajándékok elfogadása nem megengedett.

Társadalmi felelősségvállalás:

A FERZOL Kft. számára kiemelt vállalati értéket képvisel a társadalmi felelősségvállalás (corporate social responsibility, CSR), amelynek értelmében a Társaság elkötelezett a felelős piaci, munkahelyi, társadalmi és környezeti magatartás iránt, és ennek mentén alakítja ki kapcsolatait érintettjeivel.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít és segíti közvetlen munkahelyi környezetét, Tápiószőlős és Újszilvás településeket, amely községekből többszáz munkavállalót is foglalkoztat. Segíti a FERZOL Kft. inaktív, ma már nyugdíjas dolgozóit, támogatásai során prioritásként kezeli a környezetében lévő gyermek- és idősothonokat, a rászoruló, nehéz anyagi helyzetbe került családokat.

Környezetvédelmi célkitűzések:

A FERZOL Kft. a CSR tevékenysége keretében példaértékű és élenjáró gyakorlat kialakítására törekszik a környezetvédelem terén, ideértve a természeti és épített környezettel kapcsolatos felelősséget is.

Társaságunk Környezetvédelmi Politikájában elkötelezte magát az ökológiai lábnyoma csökkentésében, a környezet védelme, a jelenlegi környezeti körülmények megőrzése mellett. Működésünk során figyelembe vesszük szűkebb és tágabb természeti környezetünk értékeit, így törekszünk azok megővésére, fejlesztésére. Elősegítjük a telephelye közvetlen környezetében a természeti környezet védelmét, rekultivációját, valamint a fenntartható fejlődés elősegítése érdekében indított programokat. A FERZOL Kft. mindezen elvek alátámasztására.

A Társaság továbbá a fenti célok érdekében:

- fenntartható fejlődési stratégiát alakít ki;
- Környezetközpontú Irányítási Rendszert (ISO 14001) működtet;
- közreműködik a zaj- és környezeti terhelés csökkentésében;
- fejlesztései során törekszik a megújuló energiaforrások hasznosítására;

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Etikai Kódexben rögzített normák értelmezésével kapcsolatban felmerülő kérdésekkel bárki fordulhat a Társaság humán erőforrás (HR) osztályhoz +36-53-585-080, 850-es mellék telefonszámon, vagy emailben (hr@ferzol.hu).

Jelen Etikai Kódex 2024. január 01. nap hatállyal lép érvénybe és a helyben szokásos módon ki kell hirdetni. A telephelyvezető köteles gondoskodni arról, hogy a munkavállalók az Etikai kódex rendelkezéseit megismerjék.

Az Etikai kódex elválaszthatatlan részét képezi etikai jellegű beadványok, panaszok kezelésére vonatkozó eljárásrend.

A Társaság kiemelt célja a munkavállalói bizalom megőrzése, a Társaság törvényes működésének maradéktalan fenntartása és a nem kívánatos jelenségek, szabálytalanságok visszaszorítása, a hatékony bejelentővédelem biztosítása. Mindezek érdekében a panaszok, a közérdekű bejelentések, valamint a visszaélések jelentésének szabályozására belső visszaélés-bejelentési rendszert működtet.

Tápiószőlős, 2024. január 01.



Lukács Ákos
gyárigazgató

Eljárásrend etikai jellegű beadvány, panasz kezelésre Gyakorlati útmutató

Az Etikai Kódexben rögzítettek érvényesülése részeként a munkáltató az alábbiakat vállalja:

- a zaklatással kapcsolatban széleskörű bejelentési, panasztételi lehetőségeket biztosít minden alkalmazottja számára;
- az Etikai Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) felállításával megteremti a zaklatással összefüggő események bejelentésének gyors és biztonságos módját;
- a bejelentett eseményeket — az anonim bejelentések kivételével, ugyanakkor a bejelentő nevének zártan kezelésével kivizsgálja, melynek során törekszik az eset összes körülményének gyors és méltányos, az érintettek jogait a legteljesebb mértékig tiszteletben tartó felderítésére;
- a feltárt ügyek kapcsán a károkat lehetőségeihez mérten enyhíti és orvosolja, illetve minden jogszerű eszközzel fellép megismétlődésük megakadályozása érdekében.

Az Etikai Kódexben foglaltak megsértése a jogsértéssel arányos munkajogi szankciókat és a Bizottság által javasolt egyéb — a releváns jogszabályokkal összhangban lévő — következményeket, intézkedéseket vonhat maga után.

A szabályozás alapján határozottan tilos munkahelyi vagy egyéb jellegű megtorló intézkedéseket alkalmazni azzal szemben, aki

- zaklatással összefüggő eseményt bejelent,
- az ilyen panasz kivizsgálásában részt vesz, vagy a Bizottsággal együttműködik, illetve
- a jelen kódexben nevesített, káros munkahelyi gyakorlat(ok) ellen fellép.

Fentiekben túl tilos a rosszhiszeműen bejelentett panasz, amelyről a bejelentő tudja, vagy minden észszerűen felmerülő körülmény figyelembevételével tudnia kellene, hogy az valótlanoságon alapul.

Tilos továbbá a hamis vagy félrevezető információk szolgáltatása a panaszok kivizsgálása során.

Az Etikai Kódex egyetlen rendelkezése sem alkalmazható visszaélészerűen vagy rendeltetésével ellentétes céllal, ahogyan nem válhat a szakmai döntések szabadságának, a Társaság gazdaságos működésének kárára.

Meghatározások

Zaklatás: Az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelynek célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása, vagy más magánéletébe, illetve mindennapi életvitelébe való önkényes beavatkozása, rendszeres vagy tartós háborgatása, illetve olyan látszat keltése, hogy más életét, testi épségét vagy egészségét sértő vagy közvetlenül veszélyeztető esemény következik be.

A zaklatás jellemzően a következő tulajdonságokat érintheti: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot,

anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

Szexuális zaklatás: a szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen, amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.

Pszichológiai zaklatás/ pszichoterror (mobbing, bossing, staffing): az az ellenséges és etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy valósít meg, általában egy ember irányába, aki emiatt reménytelen és védtelen helyzetbe kerül és abban is marad e tevékenységek miatt.

Megtorlás: megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. A megtorlás egyben a diszkrimináció egyik formája.

Áldozat: a zaklatás valamely formájának célpontja. Bárki válhat zaklatás áldozatává, korra és nemre való tekintet nélkül: vezető, beosztott, felettes, munkatárs, szakmai gyakorlaton lévő személy, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlásában részt vevő személy is.

Zaklató: zaklató magatartást tanúsító bármely vezető, beosztott, felettes, munkatárs, hallgató, gyakornok, szakmai gyakorlaton lévő személy, önkéntes, illetve a munkáltatói jogkör gyakorlásában részt vevő személy is.

Munkahely: a munkavégzés helyei, ezen túlmenően az étkezés, öltözködés, kikapcsolódás területei, az üzleti utak, tréningek, csapatépítő összejövetelek helyszíne, a munkáltató által biztosított szálláshely. A munkavégzés körébe tartozik a munkahelyről hazautazás időtartama, valamint a munkavégzéssel összefüggő kommunikáció valamennyi fóruma (így az információs és kommunikációs technológiák által lehetővé tett kommunikáció) is.

Az Etikai Kódex alapján az eljárásrend a „zaklatás” kifejezés alatt annak a fentiekben kifejtett valamennyi megnyilvánulási formáját érti.

Igényérvényesítés módjai

I. Bejelentés munkahelyi szinten:

1. Zaklatással kapcsolatos szóbeli panaszt, jelzést, bejelentést (a továbbiakban: bejelentés) a munkáltató HR vezetőjénél lehet megtenni, az alábbi elérhetőségek valamelyikén:

Cím: 2769 Tápiószőlős, Ceglédi út 15. irodaépület

Telefon: +36-53-585-080. 850-es mellék:

E-mail: hr@ferzol.hu

2. A HR vezető a szóban, személyesen tett bejelentést írásban rögzíti az 1. számú mellékletben található űrlapon, amelyet a bejelentő és a bejelentést fogadó egyaránt aláír.
3. A bejelentést írásban is meg lehet tenni, melyhez a 2. pontban meghatározott űrlap is használható.
4. A zaklatással kapcsolatos bejelentésnek konkrét cselekményre kell vonatkoznia. A bejelentőnek meg kell jelölnie a zaklatás tényén túl a zaklató személy nevét, a cselekmény helyét és időpontját, a személyes adatai zártan kezelésének mellőzését, valamint a rendelkezésre álló bizonyítékokat. A bejelentésnek tartalmaznia kell a bejelentő nevét és elérhetőségét. A névtelen bejelentéseket a HR vezetőnek mérlegelés nélkül el kell utasítania.
5. A bejelentésekről a Bizottság elnökét a bejelentést fogadó HR csoportvezető haladéktalanul tájékoztatja.
6. A rosszhiszemű, megtévesztő bejelentővel szemben etikai vétség miatt eljárás indítható a Bizottság előtt, amely az eljárás lefolytatásának eredményeként javaslatot tesz a munkáltató felé a lehetséges jogkövetkezmények tekintetében.

II. Etikai Bizottság

1. A Bizottság elnöke a HR osztályvezető bejelentéséről történő tudomásszerzését követő 3 munkanapon belül köteles összehívni a Bizottságot.
2. A Bizottság három tagból áll: elnöke: Lukáts Ákos, tagjai: Virág Balázs és Csajbókné Gulyás Erika.
3. Összeférhetetlenség esetén az Ügyvezető rendelkezik az adott ügyben eljáró Bizottsági tagok személyére. Összeférhetetlenség áll fenn akkor, ha a bizottsági tag olyan — rokoni, baráti vagy párkapcsolatban lévő, esetleg személyes konfliktusban vagy ismeretségben álló — bejelentőre vonatkozó esetet vizsgálna, amelyben az elfogulatlan megítélés tőle nem várható el.
4. A Bizottság gondoskodik arról, hogy a zaklatási cselekménnyel kapcsolatos vizsgálati eljárásban (a továbbiakban: eljárás) részt vevők személyes adatai, illetve az eljárással összefüggő egyéb tény, adat ne kerüljön nyilvánosságra, ne juthasson illetéktelen személy tudomására. A Bizottság ezeket az adatokat jogosulatlan harmadik személyek részére nem adja ki, illetve mindenfajta egyéb nyilvántartástól elkülönítetten/elzárva tárolja. Ezen túlmenően a bejelentő nevét és más személyes adatait a Bizottság az eljárása során zártan kezeli (azokat tehát az eljárásban részt vevő egyéb felek sem ismerhetik meg).

A bejelentés teljeskörű kivizsgálása érdekében az áldozat neve az eljárás során kizárólag abban az esetben kezelhető zártan, ha az ügy természetéből adódóan a vizsgálat az áldozat nevének feltárása nélkül is lefolytatható. Az eljárásban részt vevő egyéb személyek kérésére személyes adataik — a Bizottság mérlegelése alapján — zártan kezelhetők.

5. A Bizottság feladata, hogy minden beérkező bejelentést alaposan megvizsgáljon, és annak eredményeképpen döntsön az eljárás megindításáról vagy a bejelentés megalapozatlanságáról. Ezen felül a bejelentőt a bejelentés kiegészítésére, pontosítására is felkérheti, amennyiben az az eljárás megindítása szempontjából feltétlenül szükséges. A döntésről a bejelentőt és az Ügyvezetőt tájékoztatni kell.

6. Az eljárás megindításáról a Bizottság az eljárás alá vont alkalmazottat, a bejelentőt, valamint az Ügyvezetőt írásban értesíti.

7. Amennyiben a Bizottság úgy ítéli meg, hogy a felek konfliktusa mediációs (közvetítői) eljárásban feloldható, tájékoztatja a feleket, hogy önként választhatják ezt az utat az eljárás lefolytatása helyett. Mediációs eljárásra csak a felek egybehangzó döntését követően van lehetőség, akár belső, akár külső tárgyalássegítő szakember igénybevételével.

A mediációs eljárás célja a bejelentésben foglalt cselekményhez vezető események feltárása, értékelése, ezek alapján a felek közötti konszenzusos megállapodás létrehozása a sérelem orvoslása érdekében.

a) Amennyiben a mediációs eljárás résztvevői között létrejön a megállapodás, akkor a megállapodás teljesítéséig fel kell függeszteni a Bizottság további eljárását.

b) Ha a mediációs eljárás eredménytelen, vagy a megállapodásban rögzítettek nem teljesülnek, és az áldozat erre hivatkozással kéri az eljárás folytatását, akkor az eljárás folytatására kerül sor.

8. A Bizottság vagy teljes létszámban jár el, vagy tagjai közül kijelölheti a bejelentéssel foglalkozó felelőst. A felelős a bejelentés lehető legteljesebb körű feltárásába kezd. Amennyiben az eset súlya megkívánja a Bizottsággal való rövid egyeztetést követően — a Bizottság további tagjait is bevonhatja a vizsgálatba.

Ha a vizsgálat felelőse nem vonja be a Bizottság többi tagját a vizsgálatba, és úgy ítéli meg, hogy a bejelentést alaposan kivizsgálta, a Bizottság elé tárja a vizsgálat anyagát. A Bizottság a vizsgálat kiegészítését rendelheti el, ha további körülmények tisztázását tartja indokoltnak.

9. A Bizottság a vizsgálat folyamán indokolt esetben a Társaság bármely alkalmazottját közreműködésre vagy a Bizottság előtti megjelenésre szólíthatja fel, illetve az áldozat részére pszichológiai tanácsadást vagy terápiát javasolhat, továbbá külső szakembertől segítséget vehet igénybe, szakvéleményt kérhet — a személyiségi jogok, különös tekintettel a bejelentő jogainak és érdekeinek megsértése nélkül.

10. A bizottsági meghallgatást el kell halasztani új időpont tűzésével, ha az eljárás alá vont személy meghallgatáson való részvétele önhibáján kívüli okból nem lehetséges.

11. A Bizottság az eljárást — az előző pontban foglaltak kivételével — annak megindításától számított 15 napon belül befejezi és érdemi javaslatot tesz az Ügyvezető felé.

12. A Bizottság a hozzá beérkező és általa ellátott ügyek valamennyi érdemi vonatkozását dokumentálja, a bizottsági meghallgatásokról hangfelvételt készít, az ekként keletkezett dokumentációt az erre megfelelően kialakított irattári részben oly módon őrzi, hogy az csak a Bizottság számára lehessen hozzáférhető.

13. A Bizottság tagjait és az eljárásban részt vevő feleket a vizsgált bejelentések során vagy azokkal összefüggésben megismert valamennyi tény, adat, információ vonatkozásában teljeskörű titoktartás köti, amelyet a 2. számú mellékletben foglalt titoktartási nyilatkozat aláírásával az eljárásba lépéskor vesznek tudomásul.

III. Az eljárásban hozott döntés

1. Az eljárásban a Bizottság — a vizsgálat lefolytatásának eredményeként — az alábbi megállapításokat teheti, amelyeket javaslat formájában küld meg az Ügyvezetőnek további intézkedés végett:

- a) megállapítja, hogy a panasz alaptalan, és azt elutasítja,
- b) megállapítja a zaklatás megtörténtét, és jóváhagyja a felek megállapodásán alapuló elégtételt (pl. bocsánatkérés, tartózkodás a jövőbeni jogsértő magatartástól, az elkövető részvétele egyéni pszichoterápián stb.),
- c) megállapítja a zaklatás megtörténtét, és javaslatot tesz a munkáltatói jogkör gyakorlójának munkajogi intézkedések megtételére,
- d) büntetőfeljelentés tételére tesz javaslatot.

2. Amennyiben a Bizottság a zaklatás tényének megállapítását követően továbbítja az ügy iratait és javaslatait az Ügyvezetőnek, úgy azok a munkáltatói intézkedés alátámasztásaként peres eljárásban is felhasználhatók.

3. A munkáltatói jogkör gyakorlója a jogsértés súlyával arányban álló munkajogi intézkedések megtételére jogosult, melyek az alábbiak lehetnek:

- a) szóbeli figyelmeztetés,
- b) írásbeli figyelmeztetés,
- c) másik munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezés,
- d) vezetői megbízás visszavonása,
- e) munkajogviszony megszüntetése felmondással vagy azonnali hatályú felmondással.

4. A munkáltató, ha a munkavállaló által elkövetett kötelezettségszegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, a vizsgálat lefolytatásához szükséges, de legfeljebb harminc napos időtartamra mentesítheti a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól.

IV. Eljárás hivatalból

1. A munkáltató kötelezettsége minden olyan ügy érdemi kivizsgálása, amely kapcsán tudomást szerez arról, hogy egy vagy több alkalmazottja zaklatás célpontjává vagy áldozatává vált vagy — a rendelkezésére álló információk alapján — erre vonatkozó gyanúja merül fel.

2. A Bizottság a tudomására jutott, eljárás lefolytatására okot adó információk alapján hivatalból jár el.

3. A bejelentés alapján indított eljárás szabályait kell alkalmazni azokra az eljárásokra is, amelyeket a Bizottság hivatalból folytat le, azzal az eltéréssel, hogy a bejelentőre vonatkozó rendelkezéseket a hivatalból indult eljárásokra nem kell alkalmazni.

V. Jogorvoslat

1. A Bizottság eljárásában hozott döntés ellen jogorvoslati kérelem nyújtható be.
2. A jogorvoslati kérelmet a döntés kézhezvételétől számított 15 napon belül lehet a Bizottságnál írásban előterjeszteni. A kérelem elbírálása az Ügyvezető hatáskörébe tartozik.
3. A Bizottság jelentése és javaslata alapján meghozott munkáltatói döntés miatt indított munkaügyi jogvitában az illetékes Törvényszékhez nyújtható be kereseti kérelem.

VI. Hatósághoz fordulás

Aki valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8.§-ában felsorolt védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja vagy felettese részéről zaklatás éri, és a munkáltatói intézkedés számára nem megfelelő, jogérvényesítés érdekében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat. (2021. január 01.-től a kérelmeket az Alapvető Jogok Biztos Hivatalához szükséges benyújtani.)

VII. Bíróság előtti jogérvényesítés

Személyiségi jogok megsértésekor a hatáskörrel és illetékességgel rendelkező Törvényszékhez lehet fordulni, amely esetben sérelemdíj iránti igényt polgári peres eljárás keretében lehet előterjeszteni.

Zaklatás bűncselekmény esetén magánindítvány formájában lehet feljelentést tenni a rendőrségnél személyesen, írásban, illetve elektronikus úton. A feljelentést megalapozó bizonyítékok tudatos összegyűjtésére kell törekedni. Ez megtehető az üzenetek, e-mailek elmentésével, továbbá a személyes zaklatást tanúsító személyek nevének és címének rögzítésével.

VIII. Megelőzés

1. A munkavállalók tájékoztatása, oktatása a jogairól és lehetőségeikről.
2. Megfelelő munkahelyi légkör kialakítása az alkalmazottakkal közösen: mind a vezetők Etikai kódexben felsorolt feladatai kapcsán, mind az alkalmazottak egymás iránt viselt felelősségének erősítése tekintetében.
3. Bármely olyan, a fentiekben nem taglalt intézkedés, amely az Etikai kódexben foglalt értékek, célkitűzések megvalósulását, és ezen keresztül a munkáltatók, felettesek és a kollégák egymás közötti bizalmát erősíti.

IX. Gyakorlati útmutatás

A. Abban az esetben, ha úgy érzi, hogy Önt szexuálisan zaklatják:

- Mondjon nemet! Mondja meg az illetőnek, hogy a viselkedése kényelmetlen az Ön számára!
- Mondja el valakinek (barátnak, kollégának, felettesnek)!
- Kérjen közbelépést egy harmadik féltől, esetleg egy baráttól, kollégától!
- Beszéljen az erre hivatalosan kijelölt személlyel, hogy megismerje a lehetőségeit vagy kérjen segítséget az előzőekben felsorolt személyektől, szervektől!

- Konzultáljon az erre kijelölt személlyel!
- Vezessen részletes feljegyzéseket az eseményekről, belefoglalva a dátumokat és az esetleges szemtanúkat!
- Dokumentálja a munkakörébe tartozó feladatok ellátását arra az esetre, ha a jövőben a munkaköri alkalmassága megkérdőjeleződne!
- Válasszon ki és jegyezzen meg egy támogatót, akihez mindig fordulhat!

B. Abban az esetben, ha Ön vezető beosztásban dolgozik:

- Azonnali hatállyal megfelelő intézkedéseket kell tennie, hiszen előzetesen tájékozódnia szükséges arról, hogy ilyen helyzetekben kihez lehet fordulni intézményen belül.
- Viselkedjen felelősségteljesen! A munkáltatók jogszabály alapján felelősségre vonhatók az olyan cselekményekkel kapcsolatban, amelyekről tudtak, vagy a megfelelő vizsgálatot követően tudniuk kellett volna.
- Az elutasítás a vezetővel szemben is elutasítást jelent. Ne tanúsítson ismételt olyan magatartást, amellyel szemben visszautasítással éltek! A hallgatás ebben a körben nem jelent beleegyezést.
- Jogszerűtlen megtorlást alkalmazni azokkal a személyekkel szemben, akik zaklatás miatt tettek bejelentést, vagy részt vettek ilyen eset feltárásában.
- Amennyiben Ön valamennyi helyzetben tisztelettel, az emberi méltóságot szem előtt tartva bánik az emberekkel, tettei és szavai kevésbé lehetnek alkalmasak arra, hogy azokat félreértsék.

C. Amennyiben Ön munkatárs:

- Nem kizárólag az áldozat felettesei lehetnek zaklatók. Amikor úgy érzi, hogy amit tesz, vagy mond, az kellemetlen a kollégája számára, kérdezzen rá! Amennyiben a válasz egyértelműen igen, vagy kétségei vannak a visszajelzés jelentését illetően, tartózkodjon az adott magatartástól!
- A szexuális tartalmú megjegyzések egyes embereket kényelmetlen helyzetbe hozhatnak. Ismerje fel és tartsa ezt tiszteletben!

D. Amennyiben azt gondolja valakiről, hogy zaklatás áldozata, az alábbiakat teheti:

- ossza meg nyugtalanító érzéseit azzal az emberrel, akit zaklatás áldozatának gondol,
- kérdezze meg az illetőt, hogy miben tudna segíteni neki, mire lenne szüksége ebben a helyzetben,
- konzultáljon a HR-el, vagy más, támogató személlyel,
- ha a gyanú segítő, bizalmi jellegű beszélgetésben merül fel, törekedjen arra, hogy a áldozat mielőbb szakszerű segítséget kapjon.

Magatartásminták

Alább a munkahelyi zaklatás különböző formáira (így a szexuális zaklatásra, a mobbingra és a bullyingra) vonatkozóan kívánunk példákat bemutatni, annak érdekében, hogy az egyes magatartásformák egyértelműbb beazonosítását és elhatárolását segítse.

Ezeknek a magatartásoknak közös jellemzője, hogy nemkívánatosak, és zavarják vagy korlátozzák az elszenvet, rombolják annak önbizalmát és emberi méltóságát, egyben ellenséges, megalázó, megszegő vagy sértő munkahelyi környezetet teremtenek. Ilyen ellenséges környezet létrehozható tartós, ismétlődő vagy egyetlen súlyos, nem kikerülhető viselkedés révén, illetve megvalósulhat aktív és passzív magatartással —

mulasztással — is. Minél súlyosabb egy adott magatartás, annál kevésbé van szükség a tartós vagy ismétlődő jellegre az ellenséges környezet létrejötte szempontjából.

A magatartás megítélésében tehát a viselkedés hatása, következménye (pl. bántó környezet kialakítása) a meghatározó, nem a zaklató szándéka, célja. Ebben az értelemben a zaklató aktuális tudatállapota is irreleváns.

Az udvarlás és a zaklatás közötti fogalmi különbséget a másik fél hajlandóságának felmérése jelentheti, illetve az, hogy az esetleges elutasítás elfogadásra került-e, és hogy a kezdeményező a kinyilvánított hozzáálláson ne kíséreljen meg (nyílt vagy burkolt) erőszakkal változtatni.

Egy bizonyos magatartás nemkívánatos, ha egy adott személy azt nem kérte, vagy nem fogadta el más formában, és az ennek ellenére tanúsított magatartást nemkívánatosnak vagy sértőnek találta.

Az, hogy valaki szexuális kapcsolatot létesít egy másik emberrel, nem feltétlenül jelenti azt, hogy másfajta, illetve mással létesítendő szexuális kapcsolatra is igényt tart. Hasonlóképpen, ha egy személy egy alkalommal elfogad vagy felhív egy adott magatartásformára, ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy ugyanazt a magatartást egy későbbi alkalommal is szívesen látja.

A viselkedés nemkívánatos voltának meghatározásában az eset összes körülményének vizsgálata nyújthat segítséget, például:

- a kérdéses esemény bármely tanújának reakciója;
- információ arról, hogy az érintett más/másokat korábban már zaklatott;
- információ arról, hogy a panaszos korábban hamis állításokat tett másokkal kapcsolatban;
- információ az érintettek reakciójáról vagy viselkedéséről a kérdéses eseményt követően;
- és minden olyan intézkedésre vonatkozó információ, amelyet a felek az esemény után azonnal megtettek.

Fentieknek megfelelő, nemkívánatos magatartásformák lehetnek többek közt az alábbiak:

- Szexuális tevékenység vagy meztelenség megfigyelése, fényképezése, arról való felvétel készítése kamera vagy más, audio/vizuális eszköz segítségével;
- A fenti módon rögzített felvételek megosztása harmadik személlyel az érintett(ek) tudta és hozzájárulása nélkül; illetve a zaklató saját magáról (intim területeiről) készült felvételek érintettel történő megosztása;
- Nem megfelelő érintések, illetve a külsőre, ruházatra, szexuális orientációra tett nem megfelelő megjegyzések;
- Szexuális tartalmú viccek, szexualitásra utaló nyelvezet, arra vonatkozó célozgatás, amennyiben alkalmas az érintettet kellemetlen vagy megalázó helyzetbe hozni, megszégyeníteni vagy személyében megsérteni;
- Zavarba ejtő, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások;
- Szexuális szolgáltatásért cserébe ígért előléptetés, jutalom, egyéb előny;
- Olyan fenyegető szituáció teremtése (akár konkrét fenyegetéssel, akár hatalmi pozíció felhasználásával), amely alkalmas az elutasítás következményeitől való félelem keltésére (mondván, hogy ha nemet mond, még rosszabbul jár az áldozat).
- Kommunikációs korlátozás: az áldozat nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, bírálják, kiabálnak vele, ténylegesen megfenyegetik.
- A szociális kapcsolatok akadályozása: a munkatársak nem beszélnek egy adott személlyel, nem fogadják közeledését, levegőnek nézik, „sarokba” ültetik.

- A jó hírnév elleni támadás: valakit a háta mögött kibeszélnek, valótlanul terjesztenek róla, nevetségessé teszik, karikírozzák viselkedését, támadják valamilyen másságát (külsőjét, vallását, nézeteit), megkérdőjelezzik munkáját és döntéseit.
- Támadások a napi munkában: az áldozat nem kap feladatot, vagy túlzottan elárasztják feladatokkal/értelmetlen feladatokat kap, messze tudása alatti feladatokra állítják rá, vagy magasan a tőle elvárhatón túlmutató feladatok által lehetetlenítik el.
- Az egészség vagy a tulajdon ellen irányuló támadások: az egészségére káros munkát osztanak rá, fizikai erőszakkal fenyegetik vagy ténylegesen bántalmazzák;
- Illetve az élet vagy a testi épség elleni közvetlen fenyegetéssel járó szexuális erőszak.
- Ezenkívül, ha egy személy cselekvőképességében olyan módon korlátozott (pl. munkahelyi összejöveteleken alkohol fogyasztása következtében), hogy képtelen egy adott magatartásra vonatkozóan kifejezni annak kívánatos vagy nemkívánatos voltát, úgy az ilyen jellegű magatartást minden körülmények közt nemkívánatosnak kell tekinteni, feltéve, hogy a magatartást kifejtő tudta, vagy az észszerűség és elvárhatóság határain belül tudnia kellett volna, hogy az érintett személy cselekvőképességében korlátozott vagy cselekvőképtelen.

1. sz melléklet

Zaklatást bejelentő űrlap
Bejelentő neve:
Bejelentő elérhetősége (lakcím, email cím):
Esemény helye és időpontja:
A zaklató személy neve:
A tényállás rövid leírása:
Rendelkezésre álló bizonyítékok:
A bejelentést fogadó neve (amennyiben a bejelentő azt szóban tette meg):
Bejelentés dátuma:
Bejelentő aláírása:
Bejelentést fogadó aláírása:

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott (név) (anya neve: lakcíme:) nyilatkozom, hogy a FERZOL Lemezmegmunkáló Korlátolt Felelősségű Társaság Etikai kódexében foglalt eljárás során tudomásomra jutott személyes adat(ok), illetve mindennemű tény/adat/információ vonatkozásában titoktartási kötelezettség terhel.

Az itt elhangzott adatokat bizalmasan kezelem, azokat nyilvánosságra nem hozom, illetéktelen harmadik személlyel nem osztom meg, illetve ilyen személynek nem adom át, és mindent megteszek azért, hogy ezen adatok titkosságát megőrizsem.

Tudomásul veszem, hogy jelen nyilatkozatban vállalt titoktartási kötelezettségem időbeli korlátozás nélkül, az eljárás befejezését követően is fennáll.

Tudomásul veszem továbbá, hogy a jelen Titoktartási nyilatkozatban írtak megszegése esetén a hatályos jogszabályok szerinti felelősséggel és kártérítési kötelezettséggel tartozom.

Amennyiben az itt leírt titoktartási kötelezettséget saját felróható magatartásomból eredően megszegem, úgy köteles vagyok minden szükséges lépést megtenni annak megakadályozása érdekében, hogy további adatok kerüljenek nyilvánosságra vagy illetéktelen harmadik személyekhez.

Tápiószőlős, 20.....

.....
nyilatkozattevő