

FREESZFE EGYESÜLET

ETIKAI KÓDEX

a hatalommal való bármely visszaéléstől, zaklatástól mentes biztonságos munkahelyi környezet és egyesületi kultúra kialakítására

Elfogadta a Freeszfe Egyesület küldöttgyűlése 2023. május 24-én.

1. A KÓDEX CÉLJA, RENDELTETÉSE

A Freeszfe Egyesület küldöttsége az alábbi Etikai Kódexet fogadja el, azzal, hogy az abban foglaltak hozzájárulnak az egyesületi kultúra megalapozásához, ily módon valamennyi, az egyesülettel munkavégzésre irányuló jogviszonyban levő kolléga, valamint az egyesület tagjai és tisztségviselői (elnökségi tagok) kötelesek azt magukra nézve irányadónak tekinteni.

A Freeszfe Egyesület elkötelezett amellett, hogy egy olyan egészséget nem veszélyeztető és minden munkavállalója számára biztonságos szervezeti kultúra gyökereit fektesse le, amely mentes az erőszak, a zaklatás, valamint a megkülönböztetés valamennyi formájától, és amelyben a munkavállalóknak az őket körülvevő légkörért viselt felelőssége, arra való ráhatása egyértelműen megnyilvánul.

Fontosnak tartjuk kinyilvánítani, hogy egyesületünk közösen vallott értékrendszerében egymás emberi méltóságának tiszteletben tartása, az alapvető emberi jogok érvényre juttatása, azok védelme minden más értéket megelőz. Munkatársi kapcsolatainkban a (szakmai) együttműködés egymás kölcsönös tiszteletén alapul, a jóhiszeműség és a tisztességes eljárás munkajogi alapelvek támasztotta elvárásokkal kiegészülve. Nem vitatjuk el, tiszteletben tartjuk mások érzéseit, empátiával közelítünk egymáshoz. Hiszünk a feltáró jellegű, asszertív kommunikációban, ami tényekre alapozva, az érzelmi intelligencia bevonásával alkalmazható hatékonyan.

A Freeszfe Egyesület elkötelezett a magánélet tiszteletben tartása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése mellett. A közösség tagjaitól elvárt, hogy a másik egyediségét, egyéniségét, személyes terét, másságát, sérülékenységét elfogadja, és legyen oly mértékben önreflexív, hogy saját viselkedése másokra való esetleges negatív kihatását észleli, továbbá ennek következtében zavaró, bántó viselkedésével, magatartásával felhagy.

Elutasítjuk, hogy bármelyiküinktől üzleti érdekekre, vagy egyesületi érdekekre hivatkozva olyat várjanak el, ami nem etikus, ill. morális elveivel, értékeivel ütközik. Nyílt, őszinte kommunikációt várunk el, és az elnökség biztosítja a szükséges támogatást a hátrányos, diszkriminatív, etikátlan gyakorlatok tapasztalása esetén.

A Freeszfe Egyesület elnöksége minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy olyan munkahelyi környezet alakulhasson ki, ahol az érintettek szabadon fel tudják hívni a figyelmet a hatalommal való visszaélésnek, (szexuális) zaklatásnak minősíthető viselkedésre, és ahol az érintett büntetéstől, megtorlástól való félelem nélkül fordulhat segítségül a vezetéshez. A Freeszfe Egyesület elnöksége biztosítja a jelen Etikai Kódex és Eljárási Rend alapján a panaszok kivizsgálását a tisztességes eljárás alapelveinek mentém, ésszerű határidőn belül.

Elvárjuk, hogy közösségünk minden tagja egyenjogú partnerként viszonyuljon a másikkal, *nemtől, egyéb védett tulajdonságtól*, és az egyesületen belül betöltött pozíciótól függetlenül. Elutasítjuk a diszkriminatív gyakorlatokat, külön kiemelve a klasszikus nemi sztereotípiák mentén történő elvárások megfogalmazását, a nemi alapú megkülönböztetést, a szexuális természetű visszaéléseket, a szexizmus megnyilvánulásait, illetve a vegzálást, szekálást. Elutasítjuk a hatalommal való visszaélés minden formáját, így különösen a munkahelyi erőszak és zaklatás minden formáját.

Közösségünk tagjai egyetértenek abban, hogy a fentiekben rögzített értékek tiszteletben tartása, azaz emberi kapcsolataink minősége kiemelten fontos számunkra. Elköteleződésünk nyomán mindez áthatja tetteinket, döntéseinket, kommunikációinkat. Hisszük, hogy az ezen alapelvek mentén történő együttműködés szakmai fejlődésünk jövőjének is fontos pillére.

2. A KÓDEX HATÁLYA

2.1. Személyi hatály

A kódex kiterjed, azaz alkalmazható, felhívható minden olyan magatartást tanúsító személlyel szemben, aki a sérelmezett tevékenység során a Freeszfe Egyesület nevében és képviselőként vagy annak megbízásából járt el, tekintet nélkül arra, hogy munkaviszony, megbízási jogviszony, illetve egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony keretein belül végzi munkáját.

Ideértendő a Freeszfe minden tagja, illetve hallgatója (az egyesületi tagsággal nem rendelkező hallgatókat is beleértve), nem vezető állású munkavállalója és azon szerződéses partnerei, akik a Freeszfe munkavégzési területein személyesen nyújtanak szolgáltatást, azaz az egyesülettel kötött polgári jogi szerződésük teljesítésének helye az egyesület székhelye, vagy telephelye, illetve egyéb külső munkavégzési helyszíne, az egyesület által szervezett rendezvény helyszíne.

A munkavállalók munkaviszonyuk fennállása alatt a jelen kódex hatálya alá tartoznak, tekintettel arra, hogy a munkáltató kötelezően alkalmazza azt minden munkavállalója tekintetében.

A tagsági jogviszony és a munkavégzésre irányuló jogviszony létesítésének feltétele a jelen kódex rendelkezéseinek elfogadása. Szerződéses partnerek vagy a szerződésük aláírásakor, vagy szerződés-kiegészítés aláírása útján fogadják el magukra nézve kötelezőnek a jelen kódexet. A Freeszfe Egyesület a jelen kódex elfogadásakor meglévő szerződéses partnereit megkeresi a szerződéskiegészítés érdekében.

2.2. Területi hatály

A kódexet kell alkalmazni azokra a magatartásokra, amik a Freeszfe Egyesület fenntartása, irányítása, felügyelete alá tartozó, munkavégzés helyeként feltüntetett helyszíneken kerül sor, valamint az egyesület által szervezett programok, események teréül szolgáló ún. külsős helyszíneken. Külsős helyszínek minősül például, de nem kizárólagosan vidéki, külföldi vendégjáték, színházi fesztivál és az idő történő utazások, szállások helyszínei, feltéve, hogy ezek a munkaidőbe beleszámítanak, valamint minden olyan helyszínen, amelyen a munkavállalók, Szerződéses partnerek azért jelennek meg, mert az egyesület ezt előírja.

2.3. Tárgyi hatály

A kódex olyan viselkedéssel, magatartással, eseménnyel kapcsolatosan alkalmazható, amit a Freeszfe Egyesület nevében, képviselőjében, megbízása keretein belül tanúsítanak és jelen kódex kifejezetten tilt; a hatalommal való visszaélés mindennemű formája, különösen a zaklatás és szexuális zaklatás.

Közvetett módon jelen kódex tárgyi hatálya alá tartoznak azon magatartások, amelyeket a tagok, a képzésben résztvevők, a munkavállalók és a szerződéses partnerek szabad idejükben, illetve más, nem az egyesülethez kötődő munkavégzés során tanúsítanak. E magatartásokra az egyesületi tagok esetében a Freeszfe Egyesület alapszabályának rendelkezései, munkavállalók és szerződéses partnerek esetén a jogviszonyra vonatkozó szerződés rendelkezései irányadóak.

Amennyiben a tag szabad idejében, illetve más, nem az egyesülethez kötődő munkavégzése során jelen kódex által tilalmazott magatartást, viselkedést tanúsít, amivel a Freeszfe jó hírnevét, jogos gazdasági érdekét veszélyezteti, méltatlanságra való hivatkozással az egyesület bármely tagja kizárási eljárást kezdeményezhet, ill. a képzésben résztvevő, a munkavállaló és a szerződéses partner esteében szerződésszegésre hivatkozással jogviszony megszüntetésére tehet javaslatot. Az egyesületi működéshez nem köthető szabálysértések azon köre tartozik ezen elbírálás alá, ami a nyilvánosság útján történő tudomásszerzés, vagy az adott ügyben döntést hozó szervtől, illetve testülettől való információszerzés következtében válik ismertté az egyesület tagja vagy vezetése előtt. Az arra jogosult szerv által lefolytatott vizsgálat alapján történő felelősségre vonás ténye kétséget kizáró módon megalapozza a kizárásról, illetve a szerződés megszüntetéséről hozott döntést. Folyamatban lévő vizsgálat időtartamára vonatkozóan az egyesület döntéshozó szerve szavazás útján dönt (többségi) a jogviszony felfüggesztéséről.

3. A KÓDEX ÁLTAL TILTOTT MAGATARTÁSOK, FOGALMAK MEGHATÁROZÁSAI ÉS AZOK BEAZONOSÍTÁSA

Egy konkrét magatartás, viselkedésmód, szituáció (szexuális) zaklatásként történő beazonosítása során elsősorban annak az érintett(ek)re, ill. a hozzá hasonló helyzetben levő átlagos személy(ek)re gyakorolt, megalapozottan feltételezhető hatásából kell kiindulni. Az egyes egyének megéledését elvitatni nem lehet.

A zaklatás, a munkahelyi megfélemlítés, bántalmazás olyan munkahelyi folyamat, melynek következtében egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja, egy másik munkavállaló vagy munkavállalók folyamatos negatív cselekedeteinek, megnyilvánulásainak következtében elveszíti a munkahely iránti bizalmát, a munkatársai iránti bizalmát, illetve a munkahely vezetői iránti bizalmát. A problémára alapvetően jellemző, hogy olyan kisebb jellegű, elsősorban szóbeli inzultusok alakítják ki, melyek egy kívülálló vagy szakember számára sem egyértelműen felfedezhetőek. Ebből kifolyólag, nagyon fontos és jelentőséggel bír az idő, hiszen az apróbb szurkálások, piszkálások, inzultusok kulminálnak, összeadódnak és így napról-napra, hétről-hétre alakítják ki azt a munkahelyi környezetet és légkört, mely mérgező hatású a célpont, valamint a többi munkavállaló számára egyaránt. Más megfogalmazásban a munkahelyi zaklatás áldozata rendszeresen, közvetlen vagy közvetett módon, egy vagy több személy által szisztematikusan gyakorolt kiközösítő, elszigetelő, megalázó magatartásoknak

vagy támadásoknak van kitéve. Fontos lényegi elem az ismétlődés, illetve, hogy az elkövető, illetve a zaklatásban résztvevő személyek gyakran úgy érzik, erőfölényben van(nak) a célponttal szemben, gyakran felettes-beosztott viszonyban vannak.

A hatalommal való visszaélésnek nem feltétele, hogy az érintettek között formális hierarchia álljon fenn. A hatalmi pozíciót a társadalmi kontextus is megalapozza egyes csoportok között akkor is, ha azoknak nem minden tagja erősíti, vagy használja ki hatalmi helyzetét. A hatalmi különbségek jellemzően a társadalmi többség csoportjai javára billenek, azonban ilyen társadalmi hatalmi előny lehet például jobb anyagi helyzet, egyéni népszerűség, vagy hírnév is.

A kollektíva megfelelő, jó pszichés állapotának biztosítása, elősegítése egy jogszabályok által körülírt munkáltatói kötelezettség, ugyanakkor a munkatársak felelőssége is.

A munka törvénykönyve (2012. évi I.tv.; Mt.) 51.§ (4) alapján a munkáltató biztosítja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeit. Ebbe a körbe a mentális egészség is beleértendő, ami az ezt veszélyeztető faktorok felismerését és kezelését is maga után vonja.

Az Mt. azt is rögzíti, hogy a munkavállalók a munkaviszony során az alábbi alapelvek alapján kötelesek eljárni: együttműködési kötelezettség, jóhiszemű és tisztességes eljárás követelménye. A bírói gyakorlat kimondja, hogy a közfelfogás alapján a munkatársakat kölcsönösen megillető kellő tisztelet és a munkatárs emberi méltóságát figyelembe vevő magatartás az Mt.52.§ (1) e) pontjában rögzített együttműködés fogalmába tartoznak. Tilos a munkatársak közötti diszkrimináció, bármely védett tulajdonság (pl. nem, életkor, nemi identitás, szexuális orientáció) alapján történő megkülönböztetés, az összehasonlítható helyzetben levő csoporthoz képest megnyilvánuló kedvezőtlenebb bánásmód.

3.1. HATALOMMAL VALÓ VISSZAÉLÉS

Hatalommal való visszaélésnek minősülnek az alábbiakban körülírt magatartások:

Ha a magatartás gyakorlója

- pozícióját, státuszát saját céljai elérése érdekében használja fel, ideértve azt az esetet is, amikor a Freeszfe Egyesület érdekeként tünteti fel saját célját,
- a hatalmi helyzetben hozott döntései során nem veszi figyelembe vagy háttérbe szorítja a döntések által érintettek szempontjait, vagy egyes érintettek szempontjait mások kárára érvényesíti, kivételez, a döntésekbe nem vonja be az érintetteket, számukra átláthatatlan, kiszámíthatatlan helyzetet teremt, a döntésekre vonatkozó információkat visszatartja
- jogtalan és/vagy kiszámíthatatlan követeléseket vagy elvárásokat támaszt mással szemben kihasználva hatalmi pozícióját,
- egyértelműen kimondja, vagy más módon érzékelteti, hogy a jogtalan és/vagy kiszámíthatatlan követelések vagy elvárások nem teljesítése, vagy ilyen elvárásoknak való nem megfelelés a másik személy számára hátrányos következményekkel járhat, illetve ezeket ki is eszközöli.

Példák hatalommal való visszaélésre:

- önkényesen nem engedi szabadságra a beosztottat,

- munkahelyi balesetet nem ismer el ekként, ezzel anyagi vagy egyéb kárt okozva az érintettnek,
- olyan kommunikációs csatornát használ, ami nem elismert és közösen elfogadott az egyesület munkavégzési kommunikációs csatornájaként,
- egy külső kommunikációs csatorna elutasítása miatt a munkatársat hátrányos helyzetbe hozza,
- megfélemlítő munkahelyi környezetet alakít ki; például kiszámíthatatlanságot teremt és tart fent a munkaviszony fenntartása vonatkozásában,
- az érintetteket önkényes döntésekkel kiszolgáltatottá teszi, munkavégzésük megfelelő elvégzését ellehetetleníti, minőségét megkérdőjelezi, annak sikerességét kockáztatja, különösen, ha mindezek nyomán a döntéseknek kitett érintett kritizálása is megvalósul.

A hatalommal való visszaélés általános fogalma alá tartoznak az alábbiakban körülírt további fogalmak, nevezetesen a zaklatás és a szexuális zaklatás.

3.2. ZAKLATÁS

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely valamely személlyel szemben

- megfélemlítő, vagy
- ellenséges, vagy
- megalázó, vagy
- megszégyenítő, vagy
- támadó.

A zaklatás, mint diszkriminációs jogsérelem, jellemzően a következő tulajdonságok okán kialakuló eltérő bánásmód alapján is definiálható: 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. Ezekben az esetekben a panaszost érő sérelem és fentiekben felsorolt tulajdonságok valamelyike között ok-okozati viszony áll fenn.

Példák a zaklatásra:

Ha valaki a másikat

- nyilvánosan megalázza, megszégyeníti, önbecsülését aláássa a másikkal, akár jelenlétében, akár távollétében,
- kettejük közötti kommunikációban rendszeresen megalázza, megszégyeníti, önbecsülését aláássa,
- kiszámíthatatlan, vagy a munka elvégzéséhez valójában nem szükséges, irreális elvárásokat támaszt a másikkal szemben,
- kommunikációs korlátozás: az érintett nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, bírálják, kiabálnak vele, megfenyegetik,
- a szociális kapcsolatok akadályozása: nem beszélnek egy adott személlyel, nem fogadják közeledését, levegőnek nézik, elszigetelik,

- a jó hírnév elleni támadás: valakit a háta mögött kibeszélnek, valótlanul terjesztenek róla, nevetségessé teszik, karikózzák viselkedését, támadják valamilyen másságát (pl. külsejét, 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,
- 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)

3.3. SZEXUÁLIS ZAKLATÁS

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, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt, vagy az érintett, illetve a vele kapcsolatban álló más személy méltóságát, illetve testi integritását veszélyezteti.

Példák a szexuális zaklatásra:

- nemkívánatos olyan dicséret, ami a helyzetnek nem megfelelő, vagy nem megfelelő módon és tartalommal kerül közlésre (ide nem értve a figyelmes, kizárólag pozitív tartalmú bókokat, ami a fogadó fél számára nem terhes)
- szexuális együttlétre történő felhívás;
- pornográf jellegű képek megosztása/küldözgetése/falra ragasztása;
- nemkívánatos érintés/simogatás/tapogatás; zavarba ejtő, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások;
- megalázó kritika és megjegyzések a nemiséggel, szexualitással összefüggésben, kinézetet érintő szexualizált vagy szexuális felhangú lekicsinylő megjegyzés;
- zavarba ejtő szexuális jellegű, nemi természetű kérdések és poénok; nyers vagy obszcén nyelvhasználat, gesztusok,
- 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;
- a külsőre, ruházatra tett, ill. szexuális szokásokat firtató megjegyzések;
- szexuális tartalmú viccek, szexualitásra utaló nyelvezet, arra vonatkozó célozgatás, amennyiben alkalmas az érintettet kellemetlen vagy megalázó helyzetbe hozni, megszegyeníteni vagy személyében megsérteni;

- folyamatosan közös szociális tevékenységekre vagy „randevúkra” való invitálása egy személynek, miután az jelezte, hogy nem kíván részt venni;
- szexuális szolgáltatásért cserébe ígért szakmai előmenetel biztosítása, jutalom, egyéb előny;
- az élet vagy a testi épség elleni közvetlen fenyegetéssel járó szexuális erőszak.

3.4. MEGTORLÁS

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely a zaklatás miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. Megtorlás gyanúja esetén etikai eljárás kezdeményezése indokolt.

Határozottan tilos bármilyen megtorló intézkedéseket alkalmazni azzal szemben, aki

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

A fenti definíciók nem helyettesítik, hanem a megfelelő eljárásrend alkalmazásának érdekében kiegészítik az egyenlő bánásmódról szóló 2003. évi CXXV. törvény 10.§-ának, a büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény vonatkozó tényállásainak meghatározásait, illetve az egyéb jogszabályi definíciókat.

3.5. A MAGATARTÁSOK BESOROLÁSA ÉS ÉRTELMEZÉSE

Ezeknek a magatartásoknak közös jellemzője, hogy nemkívánatosak, és zavarják vagy korlátozzák az elszenvedőjét, rombolják annak önbizalmát és emberi méltóságát, egyben ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő munkahelyi környezetet teremtenek.

A sajtós nemi, szexuális tulajdonságokra tett bókok, kedveskedő szavak, flörtölés, a zavarba ejtő vagy kacér, kihívó hangnem, vagy megnyilvánulás mind-mind olyan – intenzitását és súlyát tekintve egy nagyon széles és érzékeny skálán elhelyezkedő – magatartási forma, ami nem lehet a közösség életét negatívan befolyásoló, alakító tényező. Tréfás formába öltött kijelentések, illetőleg bántó szándék nélküli meggondolatlan megjegyzések is alkalmasak lehetnek arra, hogy mások emberi méltóságát sértsék.

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.

Ha egy személy cselekvőképességében oly módon korlátozott, hogy képtelen egy adott magatartásra vonatkozóan kifejezni annak kívánatos vagy nemkívánatos voltát, úgy az ilyen jellegű magatartást minden körülmények között 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.

A zaklatás része lehet egy viselkedésmintának vagy történhet egy alkalommal, irányulhat egy konkrét személy vagy csoport ellen is. Míg egyszeri formában jellemzően nem is igényelnek szankciókat a visszajelzésen és az abbahagyásukra való felszólításon kívül, amennyiben az egyesület viszonyrendszereiben rendszeres, visszatérő és módszeres formájukban jelennek meg; azzal mérgezik a kapcsolatokat és ily módon alkalmasak egyfajta ellenséges környezet kialakítására.

A zaklatás megtörténhet személyes kontaktus alkalmával, telefonon, sms-en, e-mail-en, vagy más üzenetküldő alkalmazáson keresztül, illetve egyéb társasági média platformokon vagy levelek formájában, és ölthet fizikai, pszichés jelleget.

A Freeszfe vezetése elutasítja a megalázó, megszegényítő, a másikat lealacsonyító, hibákat felnagyító, azokat karikírozó beszédmodort, megnyilatkozásokat, egy efféle irányultságú kommunikációs stílust. Szakmai egyet nem értés, teljesítménybíráló, negatív kritikai észrevételek megtétele során elvárja a körültekintő eljárást, ami a személyeskedést különösen, a személyiséget sértő, bántó megjegyzéseket mellőzi, a tényekre alapozva és konstruktívan a jövőre, a fejlődési lehetőségekre fókuszáltan történik. Közösségünkben a hibázásra, a hibákra fejlődési lehetőségként tekintünk, elköteleződünk a folyamatos tanulás, a növekedési szemlélet mellett, amihez közösen egy mindannyiunkat elfogadó, befogadó inspiráló közeget szükséges megteremtünk.

4. IGÉNYÉRVÉNYESÍTÉS

HOVÁ FORDULHAT, HA ÚGY ÉRZI, HOGY TÁMOGATÁSRA VAN SZÜKSÉGE, ILL. PANASZÁNAK KIVIZSGÁLÁSÁT SZERETNÉ?

4.1 BEJELENTÉS

Az etikai eljárás panasztétellel indul. A Freeszfe Egyesület hivatalból eljárást nem indít.

Amennyiben bántalmazás vagy visszaélés gyanúja merül fel, annak, akinek ilyen gyanú a tudomására jutott, az ilyen esetek kivizsgálására felállított Etikai Bizottsághoz (a továbbiakban: bizottság) van lehetősége fordulnia, aminek első lépése az etikai biztosnál történő panasztétel.

A panasztétel formája

Panaszt bárki tehet, nem kizárólag a sérelmet elszenvedő fél (panaszos), hanem olyan személy is, akinek tudomása van olyan cselekményről, amely a jelen szabályzat hatálya alá tartozik (bejelentő). Panaszos és bejelentő együttes elnevezése a szabályzat során: panasztevő.

Zaklatással, hatalmi visszaéléssel kapcsolatos szóbeli, vagy írásos panaszt, jelzést, bejelentést (a továbbiakban: bejelentés) az **etikai biztos** részére lehet tenni, az alábbi email címen: xxxxxxxxxxxxxxxx.

Az etikai biztost a küldöttgyűlés választja, 1 éves időtartamra. Miután a biztosi kinevezésre önként jelentkezők nevét a küldöttgyűlés tagjai megismerték, szavazást kell tartani, ahol a többség által támogatott jelölt kerül a küldöttgyűlés által kinevezésre.

A panaszt befogadó személy a szóban, személyesen tett bejelentést írásban rögzíti.

Az idő múlása

A Freeszfe Egyesület lehetőséget biztosít arra, hogy az érintett fél zaklatás esetét azonnal, vagy ésszerű határidőn belül – később jelentse. Ésszerű határidőnek minősül az eset megtörténtétől, vagy annak tudomásra jutását követő **legfeljebb egy év**. Az egy éven túl bejelentett panasz akkor minősülhet ésszerűnek, ha a panasztevő a sérelem jellegére tekintettel azért késlekedett, mert az eset(ek) számára nagymértékben traumatizáló(k) volt(ak), illetve, ha alapos okkal feltételezhette, hogy előmenetelét, titulusát, küldetését veszélyeztetné a késedelem nélküli bejelentés.

A panasz tartalma

A zaklatással kapcsolatos bejelentésnek konkrét cselekményre kell vonatkoznia a bepanaszolt személyének megnevezésével. A bejelentőnek meg kell jelölnie a zaklatásként megélt viselkedést, kifogásolt magatartást, annak időpontját, időtartamát, helyszínét és a történetek panasztevő általi értelmezését. A rendelkezésére álló bizonyítékokat is fel kell sorolnia, ill. lehetőség szerint mellékelnie. A bejelentésnek tartalmaznia kell a bejelentő nevét és elérhetőségét. Kérheti személyes adatai zártan kezelésének mellőzését.

A névtelen bejelentéseket a Bizottság vizsgálat nélkül elutasítja.

A beérkező bejelentésekről és arról a tényről, hogy vizsgálat indul –e, az egyesület elnökét az etikai biztos haladéktalanul tájékoztatja. Hasonlóképpen, a vizsgálat lezárásáról is.

Hamis bejelentés, alaptalan panasz

Tilos a rosszhiszeműen bejelentett panasz, amelyről a bejelentő tudja, vagy minden ésszerűen felmerülő körülmény figyelembevételével tudnia kellene, hogy az valótlanul alapul. Amennyiben a bejelentést tudatosan hamisan tették meg (rosszhiszeműen, megtévesztően), annak megtétele elfogadhatatlan, fegyelmi eljárást, illetve egyéb intézkedést vagy szankciót vonhat maga után.

A bejelentés bizonyulhat tévesnek hamis vádolásra irányuló rosszindulatú szándék nélkül és ily módon is megalapozatlanná válhat. Ebben az esetben a zaklatással megvádolt jogosult írásbeli és/vagy szóbeli bocsánatkérésre a bejelentő részéről.

Alaptalan a panasz, ha az nem tartozik a szabályzat hatálya alá.

4.2 AZ ETIKAI BIZOTTSÁG

1. Az etikai biztos a bejelentésről történő tudomásszerzését követő 5 napon belül köteles összehívni a Bizottságot.

2. A Bizottság öt tagból áll, a Bizottság elnöke az etikai biztos. A bizottság állandó tagjai egy jogi végzettséggel és egy releváns tapasztalattal rendelkező szakértő/tanácsadó, akiket az egyesület elnöke

kér fel, valamint további két egyesületi tag, akiket a küldöttgyűlés saját tagjai közül választ meg. A bizottság tagjainak megválasztásával egyidejűleg a küldöttgyűlés további két póttagot is választ.

Az etikai biztost, illetve a küldöttgyűlés által biztosított tagokat a szabályzat hatálybalépését követő első küldöttgyűlésig az egyesület elnöke kéri fel.

A Bizottságban a szabályzat hatálybalépésekor tisztséget vállalók felsorolása, jegyzéke a szabályzat mellékletében található, ami a sajtónyilvánosság részére nem hozzáférhető.

3. Összeférhetetlenség esetén a Bizottság a mellékelt jegyzékben rögzített póttagok (legalább kettő személy) közül jelöli ki azt a tagot, aki a konkrét esetben eljár a Bizottság rendes tagja helyett.

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. Az összeférhetetlenséget a Bizottság elnöke felé jelezni kell, aki a póttagok közül kijelöli a konkrét esetben eljáró tagot. Amennyiben az összeférhetetlenség a Bizottság elnökének vonatkozásában áll fenn, a Bizottság elnöke jelzi ezt a körülményt a tagoknak, akik maguk közül kijelölik az elnököt helyettesítő tagot, aki a póttagok közül kijelöli a konkrét esetben eljáró tagot.

Amennyiben a bejelentő összeférhetetlenségre okot adó körülményt észlel, azt jelezheti annak a személynek, akinél a bejelentést lehet megtenni, vagy a Bizottság elnökének. A körülményt a Bizottság megvizsgálja, és összeférhetetlenség esetén a póttagok közül jelöli ki a konkrét esetben eljáró tagot.

4. A Bizottság gondoskodik arról, hogy a panaszbejelentéssel 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 elkülönülten/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 érintett neve az eljárás során kizárólag abban az esetben kezelhető zártan, ha az ügy természetéből adódóan a vizsgálat az érintett nevének feltárása nélkül is lefolytatható.

5. A Bizottság feladata, hogy minden beérkező bejelentést alaposan megvizsgáljon, és annak eredményeképpen döntsön az eljárás megindításáról a Bizottság elé érkezéstől számított 5 munkanapon belül. Ezen felül a bejelentőt a bejelentés kiegészítésére, pontosítására is felkérheti, amennyiben az az eljárás megindítása szempontjából feltétlenül szükséges. A döntésről a bejelentőt és az egyesület elnökét tájékoztatni kell.

6. Ha a kötelezettségzegés körülményeinek kivizsgálása miatt indokolt, az, akit bepanaszoltak, legfeljebb harminc napos időtartamra mentesíthető munka- vagy egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony kötelezettségének teljesítése alól.

7. Amennyiben a Bizottság úgy ítéli meg, hogy a felek konfliktusa mediációs eljárásban feloldható, tájékoztatja a feleket, hogy önként választhatják ezt az utat. Ebben az esetben az etikai eljárás felfüggesztésre kerül, annak lezárásáig. Mediációs eljárásra csak a felek egybehangzó döntését követően van lehetőség, egy, az egyesület által megbízott szakember, mint tárgyalássegítő 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 felek kérhetik a védelmi bizottság döntését arra vonatkozóan, hogy a védelmi eljárást zárja le és javasolja a munkáltatói jogkör gyakorlójának az egészség jóváhagyását.
- b) Ha a mediációs eljárás eredménytelen, vagy a megállapodásban rögzítettek nem teljesülnek, az érintett erre hivatkozással kérheti az eljárás folytatását.

8. A Bizottság vizsgálat lefolytatása esetén teljes létszámban jár el, azonban tagjai közül a jogász tag folytatja le az előkészítő szakaszt, a jelen szabályzat 1. számú mellékletében foglalt eljárási rendnek megfelelően.

9. A Bizottság a vizsgálat folyamán – indokolt esetben – a Freeszfe Egyesület bármely alkalmazottját, illetve tagját 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 Bizottság lehetőség szerint együttesen van jelen a felek meghallgatásánál (legalább 3 fő részvételével), melynek helyszínét és időpontját célszerű rugalmasan kezelni az érintett vagy érintettek érdekében (online/offline szempontból is). A bizottsági meghallgatást el kell halasztani új időpont tűzésével, ha az érintett, vagy 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 50 munkanapon belül befejezi, és a 4.3.1. pontban foglaltak szerint érdemi javaslatot tesz a munkáltatói jogkör gyakorlójának, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony ill. egyesületi tagsági jogviszony esetén az egyesület elnökének.

12. A Bizottság a hozzá beérkező panaszok és általa ellátott ügyek valamennyi érdemi vonatkozását dokumentálja, a meghallgatásokról jegyzőkönyvet készít, **az ekként keletkezett dokumentációt a bizottság állandó jogász tagja őrzi saját irodájában.**

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, amely tény a panaszról való tudomásszerzéssel tudomásul vesznek, továbbá a 2. számú mellékletben foglalt titoktartási nyilatkozat aláírásával minden egyes panasz esetében elismernek.

14. A Bizottság részletezett eljárási rendje jelen szabályzat 4. számú mellékletét képezi.

4.3 AZ ETIKAI BIZOTTSÁG DÖNTÉSE

Az etikai bizottság tagjai, legjobb tudásuk szerint, az általuk begyűjtött bizonyítékok alapján ún. értékítéletet hoznak, azaz egyfajta „bizonyosság” keletkezik a tagokban, ami nem egyenlő egy bírósági, hatósági eljárásban teljeskörűen felvett tényállás és bizonyítékai mérlegelése után meghozott döntéssel.

4.3.1. Az eljárás lezárásaként a Bizottság az alábbi megállapításokat, javaslatokat teheti:

- a) megállapítja, hogy a panasz alaptalan, vagy az nem tartozik a szabályzat hatálya alá és azt elutasítja;
- b) megállapítja, hogy a zaklatás tényét nem sikerült hitelt érdemlő módon bizonyítani;
- c) megállapítja a zaklatás megtörténtét, azaz, hogy a zaklatást sikerült hitelt érdemlő módon bizonyítani
 - a. közreműködik a felek között egyezség létrehozásában, ún. elégtételre irányuló megállapodásukat megszövegezi (pl. bocsánatkérés, tartózkodás a jövőbeni jogsértő magatartástól, az elkövető részvétele egyéni pszichoterápián stb.)
 - b. javaslatot tesz a bepanaszolt részéről elvárt további magatartásra, és/vagy vele szemben alkalmazandó szankcióra
 - c. javaslatot tesz az ügyvezető igazgatónak a bepanaszolttal szemben alkalmazandó szankcióra, intézkedésre
- d) javaslatot tesz büntetőfeljelentés tételére, illetve a panasz egyéb jogi útra való terelésére;
- e) megállapítja, hogy a panasz tévesen hamis bejelentés volt;
- f) megállapítja, hogy a panasz szándékosan hamis bejelentés, rosszhiszemű, megtévesztő volt és javaslatot tesz a panasztevővel szembeni szankcióra.

4.3.2. Az eljáró bizottság minden esetben **írásbeli határozatot** hoz, amely **többségi döntéshozatalon** alapul, azaz az öt bizottsági tagból három tag egyetértése szükséges. A tanács döntését köteles indokolni, az írásos, indokolással ellátott határozatot köteles megküldeni a feleknek, jogi képviselőnek, az egyesület elnökének.

A határozatban meg kell jelölni az esetleges bírósághoz fordulás lehetőségét és tájékoztatni az érintetteket arról, hogy jelen eljárás nem akadályozza bármely egyéb hatósági vagy bírósági jogorvoslati eljárásnak, és nem is helyettesíti azokat. Az eset dokumentációját kérelemre a felek bármelyikének ki kell adni.

4.3.3 Fellebbezés

4.3.3.1. Az etikai bizottság határozatával szemben, a közléstől számított 15 napon belül az a fél, akire a döntés rendelkezést tartalmaz, fellebbezést nyújthat be. A fellebbezést az etikai biztosnak címezve, írásban kell benyújtani.

Az etikai biztos 3 napon belül értesíti és tájékoztatja az egyesület elnökét, észrevételeivel, aki a tudomásszerzést követő 15 napon belül egy legalább 3 tagú eseti bizottságot kér fel az elbírálásra. A bizottság külsős, független szakértőkből (jogász, pszichológus, zaklatásos, etikai ügyekben jártas) áll.

4.3.3.2. A fellebbezésben kifejezetten meg kell jelölni a bizottsági döntésben kifogásolt részeket, mondatokat, valamint a fellebbezés célját.

A bizottság elutasítja a fellebbezést, ha nem felel meg 4.3.3.2 pontban elvártaknak.

4.3.3.3. A bizottság határozatában javasoltak alapján hozott munkáltatói döntés, amennyiben az a bepanaszoltra hátrányos jogkövetkezményeket tartalmaz, megtámadható az illetékes munkaügyi bíróságon.

4.3.3.4. Összeférhetetlenség

A fellebbezés elbírálásában nem vehet részt, aki a bejelentés kivizsgálásában részt vett, vagy aki a vizsgálatban, az alapeljárásban sem vehetett részt.

4.3.3.5. Elnöki összeférhetetlenség

Az elnök érintettsége esetén a jelen szabályzatba foglalt elnöki jogköröket a felügyelő bizottság elnöke gyakorolja.

4.4 SZANKCIÓK AZ ETIKAI BIZOTTSÁG DÖNTÉSE ALAPJÁN

Az etikai eljárás alá vont személy felett az egyesületi elnök az etikai bizottság javaslatát alapul véve hozza meg az általa szükségesnek és arányosnak tartott intézkedéseket, azaz alkalmaz szankciót a szabályzat megsértőjével szemben.

Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója nem ért egyet az etikai bizottság határozatában foglalt javaslatok egyikével sem, köteles egyeztetést kezdeményezni és ún. együttdöntési eljárás keretében megegyezésre jutni az alkalmazandó szankcióról.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a jogsértés súlyával arányban álló intézkedések megtételére jogosult, melyek különösen:

- i. felhívhatja a bepanaszoltat, hogy a sérelmes magatartást ne folytassa,
- ii. felhívja a bepanaszoltat, hogy kérjen bocsánatot a panaszostól (kizárólag panaszos kérésére)
- iii. figyelemmel kísérheti, hogy a bepanaszolt a felszólításnak, kötelezésnek eleget tesz-e, és amennyiben nem, vele szemben (újabb vizsgálat lefolytatása nélkül) a helyzetnek megfelelő további intézkedéseket tehet,
- iv. jóváhagyja az etikai tanács által megszövegezett felek közötti megállapodást az elégtételre vonatkozóan;

- v. szóbeli vagy írásbeli figyelmeztetésben részesíti bepanaszoltat,
- vi. a bepanaszolt munkaviszonyának megszüntetését kezdeményezheti,
- vii. eltilthatja a bepanaszoltat bizonyos tevékenységek gyakorlásától,
- viii. egyéb, az adott ügy körülményeitől függő olyan lépéseket tehet a panaszos igénye alapján, amely az egyesület által megtehető és vállalható.

4.5 A ETIKAI ELJÁRÁS VISZONYA EGYÉB HATÓSÁGI, BÍRÓSÁGI ELJÁRÁSOKHOZ

Jelen etikai eljárás Freeszfe Egyesületen belüli alkalmazását nem zárja ki, hogy ugyanazon esemény miatt büntetőeljárás, vagy más polgári, illetve hatósági eljárás induljon.

Az etikai eljárás alkalmazásának ugyanakkor nem is feltétele, hogy a szabályzatban nevesített, tilalmazott definíciók szerinti visszaélések során elkövetett magatartás miatt büntetőeljárás vagy más polgári, illetve hatósági eljárás induljon/indulhasson.

Igényérvényesítés hatósági úton

Aki valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 8.§-ában felsorolt védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy munkatársa, beosztottja vagy felettese részéről közvetett vagy közvetlen diszkrimináció, ezen belül zaklatás éri, jogérvényesítés érdekében az Alapvető Jogok Biztosának Hivatala Egyenlő Bánásmód Főigazgatóságához fordulhat.

Az erre vonatkozó eljárásrend a <https://www.egyenlobanasmod.hu/> archív oldalon érhető el.

Igényérvényesítés bíróságon

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

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése és joggal való visszaélés esetén Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz lehet fordulni.

Zaklatás bűncselekmény esetén (Btk. 222.§) magánindítvány formájában lehet feljelentést tenni a rendőrségnél személyesen, írásban, illetve elektronikus úton.

5. PREVENCIÓ

Az egyesületi tagok, az egyesület munkavállalóinak tájékoztatása, oktatása a jogairól és az intézményi szabályozásról, tudatosságot növelő (pl. miként lehet felismerni a zaklatást, illetve milyen intézkedéseket szükséges megtenni annak megelőzése érdekében) oktatási anyagok kidolgozása és terjesztése révén. Igény esetén készségfejlesztő tréningek biztosítása kis létszámú csoportok számára (pl.: asszertív kommunikáció tréning, megküzdési készségek fejlesztése stb.).

Az egyesületi tagok, az egyesület munkavállalóinak érzékenyítése, tudatosítása a témában; rendezvények, előadások tartása keretében, publikációk, ismeretterjesztő anyagok széles körben való terjesztése útján.

Bármely olyan, a fentiekben nem taglalt intézkedés, amely a kódexben foglalt értékek, célkitűzések megvalósulását, és — ezen keresztül — az egyesület tagjainak és munkavállalóinak egymás közötti bizalmát erősíti.

6. EGYÉB SZABÁLYOK

6.1. A szabályzat felülvizsgálata

Jelen szabályzat bevezetésének és hatékonyságának ellenőrzésére a Freeszfe Egyesületen szükség esetén, de legalább évente felülvizsgálatot tart, és annak eredményei tükrében eszközli a szövegben a szükséges változtatásokat.

6.2. Háttérjogszabályok

Jelen szabályzat fő háttérjogszabályai az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény; a büntető törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény.

6.3. Adatvédelem

Jelen szabályzat és eljárási rend alapján alkalmazandó adatvédelmi előírásokról, alapelvekről és adatkezelési szabályokról a felek részletes írásbeli tájékoztatót kapnak, azzal, hogy Freeszfe Egyesület Adatvédelmi Szabályzata az etikai eljárásban részt vevő valamennyi személy számára betartandó, annak személyi hatálya az eljárásban résztvevő valamennyi személyre és az Etikai Bizottság tagjaira is kiterjed.

1. MELLÉKLET

Az Etikai Bizottság Eljárási Rendje

AZ ELJÁRÁS ALAPELVEI

1. Ártatlanság véelme

Az etikai eljárás során érvényesül az ártatlanság véelme.

2. Tisztességes eljárás elve

Az etikai eljárás során biztosított a tisztességes eljárás elve, mint alkotmányos alapjog, amelynek értelmében a jelen kódex alapján lefolytatott védelmi eljárást az illetékes Etikai Bizottság részrehajlás nélkül, tisztességes módon és észszerű határidőn belül intézi. Az eljárást lezáró döntést pedig az Etikai Bizottság megfelelő indokolással látja el.

3. Jogi képviselőhöz való jog

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

4. Bizalmasság, titokvédelem

A kivizsgálás alatt fokozottan törekedni kell az ügy bizalmas kezelésére, a vizsgálattal foglalkozó személyek és az eljárásban részt vevő felek titoktartásra kötelezettek. Minden érintett, ideértve az Etikai Bizottságot, valamint a feleket, kötelesek titoktartási nyilatkozatot aláírni. A titoktartási nyilatkozat, mint formanyomtatvány jelen szabályzat 2-es számú mellékletét képezi. Ha a bepanaszolt megtagadja a titoktartási nyilatkozat aláírását, az nem lehet akadálya az etikai eljárás lefolytatásának, de ezt a tényt jegyzőkönyvezni kell.

A Freeszfe Egyesület az adott etikai eljárással kapcsolatos elektronikus és papíralapon keletkezett dokumentumokat biztonságos helyen, a hatályos adatvédelmi előírásoknak megfelelően tárolja. A Freeszfe Egyesület vezetése és az eset kivizsgálásával foglalkozó személyek a tőlük elvárható észszerű erőfeszítéssel gondoskodnak róla, hogy az etikai eljárás a lehető legkisebb nyilvánosság mellett folyjék.

5. Adatvédelem

Az etikai eljárás során az Etikai Bizottság betartja a mindenkor hatályos adatvédelmi előírásokat, a feleket az adatkezelésről adatkezelési tájékoztatóban, írásban tájékoztatja. Az adatkezelési tájékoztató jelen szabályzat 3-as számú mellékletét képezi. Az etikai eljárásra kiterjed a Freeszfe Egyesület adatvédelmi szabályzata, melynek betartására mind az Etikai Bizottság, mind az eljárásban részt vevő valamennyi fél és annak képviselője köteles.

6. Ésszerűség

Az ésszerűség megállapításához figyelembe kell venni az általában szokásos, illetve bevett gyakorlat szerinti elvárhatóságon felül a hatalommal való visszaélésnek, zaklatásnak vagy szexuális zaklatásnak az érintettre tett szokásos (akadályozó, bénító, PTSD) hatását.

A tények feltérképezése körében ésszerűnek az a tényfeltárás minősül, amely a visszaélés hozzáértő általi megállapításához szükségtelen részletek feltárását nem követeli meg. (Ilyen pl. a panaszosnak az eljárás tárgyát képező szexuális vagy egyéb szokásainak fessegetése, vagy a feleknek a panasszal összefüggésben nem levő szakmai eredményeinek feltárása)

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

AZ ÉRDEMI ELJÁRÁS MENETE

1. Előkészítő szakasz

Az érdemi eljárás az előkészítő szakasszal kezdődik, amelyet az Etikai Bizottság etikai biztos tagja folytat le.

Ennek során az etikai biztos a panasz beérkezésétől számított 5 munkanapon belül megkeresi a bejelentőt (ha a panaszos személy eltér a bejelentőtől, akkor utóbbit is) és tájékoztatja az eljárás szabályairól, megvizsgálja, hogy az eljárás megindításának eljárási feltételei adottak-e.

Azonnali beavatkozást igénylő helyzetben (pl. potenciálisan traumatizáló esemény esetén) a bejelentést/tudomásszerzést követő 24 órán belül az Etikai Bizottság eljáró tagja megkeresi a Freeszfe Egyesület elnökét és javaslatot tesz a panaszos és/vagy bepanaszolt munkavégzésének felfüggesztésére, vagy fizetett szabadságra való küldésére. Az elnök az indítványról soron kívül dönt, figyelembe véve az érintettek érdekeit.

Az eljárási feltételek meglétére irányuló vizsgálat során az etikai biztos a jogász taggal való konzultációt követően **az eljárást az előkészítő szakaszban megszüntetheti**, ha:

- a panasz elkésett, azaz nem a szabályzatban megállapított ésszerű határidőben került benyújtásra;
- nyilvánvalóan nincs jogalapja a panasz érdemi elindításának, azért, mert nem tartozik az ügy jelen szabályzat hatálya alá;
- az olyan ún. bagatell, a jelen szabályzat hatálya alá tartozó esetben, amely olyan csekély mértékű és olyan minimális negatív következménye van, amely etikai eljárás nélkül is

rendezhető (például egy bocsánatkéréssel), feltéve, hogy a rendelkezésre álló adatok alapján e rendezésre már sor került, vagy záros határidőn belül sor fog kerülni;

- ha a panaszossal a bejelentést követő 10 munkanapon belül igazolható (pl. sms-lista, e-mail) kísérletei ellenére sem tudta felvenni a kapcsolatot.

A fentiek szerinti eljárás megszüntetését az Etikai Bizottság eljáró tagja megfelelően dokumentálja oly módon, hogy az eljárás anyagáról egy **feljegyzést** készít, amely tartalmazza, hogy az adott panaszt ki, mikor és milyen ügyben terjesztette elő, valamint, hogy az eljárás a jelen szabályzat mely pontja alapján került az előkészítő szakaszban megszüntetésre. A feljegyzés a bepanaszolt nevét nem tartalmazhatja. Az Etikai Bizottság eljáró tagja köteles a feljegyzést az etikai bizottság jogász tagja részére átadni, aki azt a mindenkor hatályos munkajogi elévülési határidőn belül saját irodájában tárolja, amely a jelen szabályzat megírásakor 3 év.

Az Etikai Bizottság eljáró tagja köteles az egyéb vonatkozó iratokat az eljárás előkészítő szakaszban történő lezárását követő 30. napon visszavonhatatlanul megsemmisíteni.

A panasztevőt fel kell világosítani arról, hogy az eljárás nem jogi eljárás, és, hogy a bepanaszolt az őt ért vád miatt jogi eljárást kezdeményezhet. Erre az esetre az Etikai Bizottság eljáró tagja tájékoztatja a panasztevőt, hogy ennek elkerülésére vagy az erre való felkészülés céljából a vizsgálat megindítása előtt érdemes konzultálnia a témában jártas jogással és/vagy civil szervezettel és arról, hogy a döntését a jelen szabályzat szerinti eljárás megindítására fenntartja-e. E tájékozódásra és a döntésre a panasztevőnek észszerű határidőt, de maximum 5 munkanapot kell hagyni.

Amennyiben az etikai eljárás megindításának feltételei adottak, az Etikai Bizottság tájékoztatja a bejelentőt, a panaszost, illetve a bepanaszolt személyt az eljárás menetéről, arról, hogy a panaszosnak és a bepanaszolt személynek joga van jogi képviselőt saját költségen megbízni és aláírhatja a titoktartási nyilatkozatot, valamint átadja az adatkezelési tájékoztatót.

Az Etikai Bizottság eljáró tagjának rá kell kérdeznie arra is, hogy a panasztevő jelezte-e bármilyen formában a bepanaszolt számára, hogy magatartását hatalommal való visszaélésnek/zaklatásnak/szexuális zaklatásnak érzékeli, és hogy szeretné, ha azt abbahagyná. Amennyiben ez eddig nem történt meg, és a sérelmes magatartás természetéből megalapozottan lehet következtetni arra, hogy ez eredményre vezetne, az Etikai Bizottság tagja javaslatot tesz a bejelentőnek, hogy ez legyen az első lépése, illetve felajánlja, hogy ezt ő teszi meg. A panasztevőt ez esetben is tájékoztatni kell az ilyen konfrontáció hatékony és biztonságos kezelésében jártas civil szervezetek elérhetőségeiről. Amennyiben a panasztevő ezek valamelyikét kéri, illetve elfogadja, az eljárás megszűnik azzal, hogy a panasztevő bármikor újra bejelentést tehet, ha a bepanaszolt személy figyelmeztetése nem vezetett eredményre. E tényeket a jegyzőkönyvben fel kell tüntetni.

Az eljárás megszüntetését az Etikai Bizottság eljáró tagja jegyzőkönyvben rögzíti, majd a panaszhoz kapcsolódó iratokkal együtt a Freeszfe Egyesület elnöke részére átadja, amelyet az eljárás megszűnését követő három évig köteles megőrizni.

A fentiek után – amennyiben nincs azonnali beavatkozást igénylő helyzet – az Etikai Bizottság eljáró tagja megkeresi a Freeszfe Egyesület elnökét, és tájékoztatja az ügy elindulásáról annak érdekében, hogy az esetleges jogvesztő jellegű munkajogi határidőket meg lehessen tartani. Egyebekben, szükség esetén, javaslatot tesz az elnöknek (aki felveszi a kapcsolatot a bepanaszolt személy közvetlen felettesével) az

érintettek munkavégzésére vonatkozóan munkavégzés felfüggesztése, fizetett szabadság és egyéb formában. Az elnök a javaslatról 3 munkanapon belül dönt.

Az Etikai Bizottság eljáró tagja a következő lépésben felveszi a bepanaszolt személlyel a kapcsolatot, tájékoztatja a panaszról, az eljárás menetéről, a bepanaszoltat megillető jogokról, arról, hogy joga van saját költségen jogi képviselőt megbízni.

Az előkészítő szakaszt minél hamarabb, de maximum 15 munkanapon belül be kell fejezni. A határidő számítása a bejelentést követő naptól indul.

Ha a panaszbejelentést követő 15 munkanapon belül nem kezdődik meg az eljárás, vagy annak előkészítő szakasza nem zárul le, és az itt leírt késedelem nem menthető ki, a panasztevő, és/vagy a az Etikai Bizottság bármely tagja jogosult a Freeszfe Egyesület elnökéhez fordulni, attól haladéktalan intézkedést kérve.

2. Az Etikai Bizottság általi meghallgatások

Az Etikai Bizottság meghallgatja a feleket, a felek által a tényállás tisztázása érdekében megjelölt tanúkat, azzal, hogy személyes nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, azaz a nyilatkozat írásban is beadható.

Amennyiben az Etikai Bizottság meghallgatást tart, azt lehetőség szerint egy alkalommal, egy napon kell megtennie. Szembesítésre csak akkor van lehetőség, ha ehhez minden érintett hozzájárul. Egyebekben a feleket külön kell meghallgatni.

A tanúk nem kötelezhetőek nyilatkozattételre, továbbá választhatnak a szóbeli és írásbeli nyilatkozattételi forma között. Ha az ügy bonyolultsága, vagy a nyilatkozatot tevő személyek száma miatt egy meghallgatás nem elegendő, az Etikai Bizottság több meghallgatást is tarthat, köteles azonban ezeket minél rövidebb időn belül lefolytatni.

A szóbeli meghallgatásokról az Etikai Bizottság egy tagja írásbeli jegyzőkönyvet (nem szó szerinti) készít, a jegyzőkönyvet az eljáró Etikai Bizottság minden tagja aláírja.

Az elkészült jegyzőkönyv kivonatát a jegyzőkönyvben nyilatkozónak, a panasztevőnek, illetve a bepanaszoltnak, továbbá a felek jogi képviselőjének egy-egy másolati példányban ki kell adni.

A jegyzőkönyvben fel kell tüntetni az ülés időpontját, helyszínét, a résztvevők személyét, továbbá a résztvevők által tett nyilatkozatokat.

Az Etikai Bizottság döntését *egyéni* etikai eljárás esetén legkésőbb a bejelentés napját követő 50 munkanapon belül hozza meg. *Csoportos* eljárás esetén, azaz, ha legalább három panasztevő indít egy bepanaszolt ellen etikai eljárást, az Etikai Bizottság döntését legkésőbb a bejelentés napját követő 65 munkanapon belül hozza meg. Egy adott panasztevő által megindított eljáráshoz egy másik panasztevő, illetve panasztevők az eljárás előkészítő szakaszában csatlakozhat(nak), tehát erre az Etikai Bizottság által tartott meghallgatást megelőzően van lehetőség. Egyéni etikai eljárás tehát ilyen módon is átalakulhat csoportos védelmi eljárássá, ha a panasztevők száma minimum háromra emelkedik.

Az ügyintézési határidő (mind az 50 munkanapos, mind a 65 munkanapos) egy alkalommal hosszabbítható meg, maximum 15 munkanappal, amennyiben az ügy bonyolultsága, a meghallgatások

száma, vagy a bizonyítékok begyűjtése ezt szükségessé és elkerülhetetlenné teszi. A határidő hosszabbításról az Etikai Bizottság saját hatáskörben dönt.

3. A felek jogai és kötelezettségei

A panasztevő jogai

Minden hatalommal való visszaéléssel/zaklatással/szexuális zaklatással kapcsolatos panasztevőt megillet az általa előterjesztett panasznak a jelen szabályzat szerinti kivizsgálás joga lelepleződés vagy megtorlás veszélye nélkül.

Ezért a Freeszfe Egyesület a panasztevő számára:

- biztosítja a bizalmas meghallgatás lehetőségét;
- lehetőséget nyújt jogi képviselő, ill. egyéb segítő bevonására;
- megadja a jelen eljárásrend szerinti teljes körű tájékoztatásokat;
- lehetőséget nyújt a panasz, illetve az eljárás megindításához szükséges hozzájárulás bármikor történő visszavonására bármilyen megtorlás nélkül, ide nem értve a tudatosan tett hamis bejelentés esetét, amelynek negatív jogkövetkezménye van;
- felvilágosítja arról, hogy - amennyiben az eljárás az előkészítő szakaszban nem szűnik meg - az eljárással kapcsolatos iratok a mindenkori polgári jogi elévülési időre a Freeszfe Egyesület bizalmas archívumába kerülnek, és hogy egyéb irat nem kerül megőrzésre.

A panasztevő kötelezettségei

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

A bepanaszolt jogai

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

- a Freeszfe Egyesület biztosítja számára a bizalmas meghallgatás és/vagy írásbeli nyilatkozattétel lehetőségét;
- joga van megismerni a panasztételben foglalt állításokat, és ha szükséges, ezekről írásban tájékoztatást kérni, illetve ezekre az általa választott formában reagálni, azzal, hogy anonim bejelentésről van szó, akkor a panasz csak olyan formában adható ki, amely nem veszélyezteti az anonimitást;
- jogosult jogi képviselő bevonására a védelmi eljárás során bármikor;
- előzetesen és kellő mélységben tájékoztatni kell őt az etikai eljárás menetéről, és az esetet követő lehetséges lépésekről és intézkedésről;

- fel kell őt világosítani arról, hogy - amennyiben az eljárás az előkészítő szakban nem szűnik meg - az eljárással kapcsolatos iratok a mindenkori polgári jogi elévülési a Freeszfe Egyesület bizalmas archívumába kerülnek, és hogy egyéb irat nem kerül megőrzésre.

A bepanaszolt kötelezettségei

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

Minden felet megillető jogok a vizsgálat során

- Minden félnek joga van a jegyzőkönyv(ek)be betekinteni az eljárás alatt, és arról egy másolatot kérni díjmentesen, vagy a jegyzőkönyvet elektronikus úton bekérni.
- A feleket olyan adat átadására nem lehet kötelezni, amellyel a Freeszfe Egyesület maga is rendelkezik.
- A felek nem jogosultak olyan harmadik személyek nyilatkozatát tartalmazó bizonyítási eszköz (email, sms, egyéb elektronikus üzenet) felhasználására, akik nem járultak hozzá ahhoz, hogy az eljárásban tanúként vegyenek részt, kivéve, ha az érintettek írásban hozzájárultak ahhoz, hogy a Fél a nyilatkozatot az etikai eljárásban bizonyítékként felhasználja. Az adott bizonyítékot az eljárásban felhasználó fél a bizonyítéknak az Etikai Bizottság részére történő átadásával szavatolja, hogy az itt hivatkozott harmadik személy nyilatkozatát beszerezte. Az Etikai Bizottság az adott hozzájárulás beszerzését nem vizsgálja.
- A Felek, ha bármilyen eljárási hibát észlelnek, kötelesek azt azonnal, de legkésőbb a vélelmezett eljárási hibával lefolytatott eljárási cselekmény vagy hibás tartalmú jegyzőkönyv átadását követő legkésőbb 5 munkanapon belül az Etikai Bizottságnál jelezni. Ha ezt a határidőt elmulasztják, az adott eljárási hibára a jelen szabályzat szerint lefolytatott eljárás keretein belül nem lehet hivatkozni.

2. MELLÉKLET

Titoktartási nyilatkozat

NYILATKOZAT

Alulírott

Név:

Születési hely és idő:

Anyja neve:

mint a Freeszfe Egyesület etikai eljárásában résztvevő személy ezúton a következő nyilatkozatot teszem:

Kötelezettséget vállalok arra, hogy az etikai eljárás alatt, illetve azzal kapcsolatosan tudomásomra jutott minden információt, személyes adatot, illetve a részemre átadott bármilyen dokumentációt időbeli korlátozás nélkül bizalmasan kezelek.

A fent hivatkozott bizalmas információ-, illetve adatkezelés keretében vállalom, hogy

- nem közlök illetéktelen (harmadik) személlyel, sem szóban, sem írásban,
- nem teszek közzé,
- nem hozok nyilvánosságra,
- nem másolok le vagy többszörözök más módon,
- nem fényképezek le,
- semmilyen egyéb módon, közvetetten sem járulok hozzá ahhoz, hogy az etikai eljárás alatt, illetve azzal kapcsolatosan tudomásomra, illetve birtokomba jutott információk, adatok, dokumentumok illetéktelen harmadik személyek kezébe kerülhessenek.

Kifejezetten vállalom, hogy az etikai eljárás időtartama alatt a sajtónak semmilyen módon, sem interjú, sem egyéb nyilatkozattétel, vagy információközlés formájában, a folyamatban lévő etikai eljárásról, annak tárgyáról, az abba bevont személyekről, semmilyen információt nem adok át sem közvetlenül, sem közvetetten.

A fenti kötelezettségvállalást különös tekintettel arra nézve teszem, hogy az etikai eljárás egy olyan belső, érzékeny témájú eljárás, amelyre vonatkozóan az összes részt vevő felet, tanút, esetleges szakértőt, illetve a vizsgálatot végző személyeket titoktartási kötelezettség terhel annak érdekében, hogy a vizsgálat részrehajlás és bármilyen külső nyomás nélkül, a tisztességes eljárás kereti között, az ártatlanság vélelme és a mindenkorin adatvédelmi előírások betartása mellett legyen lefolytatható.

Tudomásul veszem, hogy a fenti titoktartási, bizalmassági kötelezettség alól felmentést csak Freeszfe Egyesület mindenkorin elnöke adhat, kizárólag írásban. A titoktartási bizalmassági kötelezettség nem vonatkozik hivatalos hatósági, bírósági eljárásra.

Tudomásul veszem, hogy a fenti kötelezettségem megszegése esetén a hatályos jogszabályok szerint büntetőjogi és teljes anyagi felelősséggel tartozom.

Budapest, 20

Tanúk

Tanú 1

Név:

Lakcím:

Aláírás:

Tanú 2

Név:

Lakcím:

Aláírás:

A nyilatkozat két eredeti példányban készült, 1 példányt az Etikai Bizottság állandó jogász tagja csatolja az adott eljárás anyagához, 1 példány a nyilatkozó személyt illeti meg.

3. MELLÉKLET

Adatkezelési tájékoztató

A Freeszfe Egyesület Etikai Kódexéhez kapcsolódó eljárások lefolytatása és dokumentálása során kezelt személyes adatokról

Tájékoztatjuk, hogy Freeszfe Egyesület Etikai Kódexe (a továbbiakban: szabályzat) szerinti eljárások lefolytatása során személyes adatait a jelen tájékoztatóban foglaltak szerint kezeljük.

(i) **Az adatkezelő:** Személyes adatainak kezelője a Freeszfe Egyesület (képviseli: Veszprémi Judit ügyvezető igazgató) – „Adatkezelő”)

(ii) **Adatvédelmi tisztviselő:** Az Adatkezelő rendelkezik adatvédelmi tisztviselővel, akit a vonatkozó jogszabályok alapján adatvédelmi ügyekben közvetlenül is megkereshet. Az adatvédelmi tisztviselő: Dr. Rihay-Kovács Zita ügyvéd (KASZ: 36082839, székhely: 1132 Budapest, Victor Hugo u. 45. fszt. 3).

(iii) **Az adatkezelés célja:** A panaszbejelentés fogadása és kezelése, az Etikai Kódex szerinti eljárások lefolytatása és dokumentálása.

(iv) **Az adatkezelés jogalapja:** Az általános adatvédelmi rendelet („GDPR”) 6. cikk (1) bek. f.) pontja szerinti jogos érdek, mely az emberi méltóságot sértő cselekedetek, valamint a munkahelyi zaklatás, illetve a munkakörnyezetben történő hatalommal való visszaélés megelőzéséhez fűződik.

(v) **A Személyes Adatok (továbbításának) címzettjei:** Az Adatkezelő az Etikai Kódex szerinti eljárással kapcsolatban keletkezett személyes adatokat harmadik félnek nem továbbítja.
Kiegészítő tájékoztatás a GDPR 13. cikk (2) bekezdése alapján

(vi) **A személyes adatok tárolásának időtartama:**

- Az Etikai Kódex szerinti eljárás előkészítő szakaszában megszünt eljárások végeztével készült bizottsági feljegyzés esetén 3 év,
- az egyéb vonatkozó iratok az Etikai Kódex szerinti eljárás előkészítő szakaszban történő lezárását követő legfeljebb 30. napig,
- Amennyiben az Etikai Kódex eljárás az előkészítő szakaszban nem szűnik meg - az eljárással kapcsolatos iratok megőrzésének ideje 5 év.

(vii) **Tájékoztatás az érintett adatkezeléssel kapcsolatos jogairól:**

Ön, mint az Adatkezelő által kezelt személyes adatok jogosultja kérelmezheti az Adatkezelőtől az Önre vonatkozó személyes adatokhoz való hozzáférést, másolatot kérhet az Adatkezelő által kezelt adatairól, kérheti azok helyesbítését, - a GDPR 17. cikkében meghatározott esetekben és kivételekkel kérheti - az adatok törlését vagy kezelésének korlátozását, és tiltakozhat a személyes adatok kezelése ellen, valamint megilleti a GDPR 20. cikkében meghatározott ún. adathordozhatósághoz való jog.

(viii) **Felügyeleti hatósághoz címzett panasz benyújtásának joga, illetve bírósági jogorvoslat:** Személyes adatai kezelésével kapcsolatban panaszt nyújthat be az illetékes felügyeleti hatósághoz:

Felügyeleti Hatóság neve: Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság

Cím: 1055 Budapest, Falk Miksa utca 9-11.

E-mail/Levelezési cím: ugyfelszolgalat@naih.hu, 1363 Budapest, Pf.: 9.

Telefon: +36 (30) 683-5969, +36 (30) 549-6838, +36 (1) 391 1400

Fax: +36 (1) 391-1410

Ön az adatainak jogsértő kezelésével kapcsolatban az Adatkezelő ellen pert indíthat az illetékes törvényszéknél:

Az illetékes törvényszék: Fővárosi Törvényszék

címe: 1055 Budapest, Markó utca 27.;

levelezési címe: 1363 Bp. Pf. 16;

telefon: +36/1-354-6000.

Tájékoztatjuk, hogy a Fővárosi Törvényszék helyett jogosult a lakóhelye, vagy tartózkodási helye szerinti illetékes törvényszékhez is fordulni, a pert ott is megindíthatja a Fővárosi Törvényszék helyett.

(ix) A személyes adatok forrása:

Az Adatkezelő által kezelt személyes adatai az Etikai Kódex szerinti eljárás során Ön által rendelkezésre bocsátott forrásokból származnak. Az Adatkezelő az Etikai Kódex szerinti eljárás során nem kezel Önre vonatkozó, nyilvánosan hozzáférhető forrásokból származó adatokat.

Az Etikai Kódex szerinti eljárás során kezelt személyes adatai

Az érintettek (eljárásban részt vevők) neve, elektronikus levélcíme, születési helye és ideje, anyja születési neve, a felek és az Etikai Bizottság tagjainak, valamint az egyéb érdekeltnek az eljárás során tett nyilatkozatai, jegyzőkönyvek, feljegyzések, döntéselőkészítő iratok adattartalma, a felek által rendelkezésre bocsátott bizonyítékok.

A személyes adat GDPR szerinti definíciójára tekintettel – „*azonosított vagy azonosítható természetes személyre vonatkozó bármely információ*” – az Ön személyes adatának minősül minden olyan adat, mely az eljárás során felmerül, és Önnel, mint érintettel összefüggésbe hozható.

Alulírott

név:

születési helye és ideje:

anyja neve:

kijelentem, hogy a fenti tájékoztatás tartalmát megismertem, a személyes adataim kezelésére vonatkozó tájékoztatást tudomásul vettem.

Budapest,évhó-n.

.....

Aláírás

