




CIE Automotive


A megfélemlítési helyzetek
megelőzési és kezelési protokollja

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	2 / 12

Tartalom

1. Bevezetés	3
2. Cél és hatály	3
3. Meghatározások.....	3
4. Megelőző intézkedések.....	7
5. Etikai csatorna	7
6. Cselekvési eljárás.....	8
7. Fokozatosság és szankciók	12
8. A jegyzőkönyv érvényessége és terjesztése.....	12

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	3 / 12

1. Bevezetés

Azzal a szándékkal, hogy felismerjük, értékeljük és javaslatot tegyünk az olyan munkahelyi személyes kapcsolatokra, amelyek pszichoszociális patológiák megjelenéséhez vezethetnek, hivatalos formába öntjük a zaklatási helyzetek megelőzésére és kezelésére vonatkozó protokollt.

2. Cél és hatály

Ennek a protokollnak a célja a munkahelyi zaklatás megelőzése, és ha mégis sor kerülne ilyenre, annak biztosítása, hogy megfelelő eljárások álljanak rendelkezésre a probléma kezelésére és megismétlődésének megakadályozására. Ezen intézkedések célja a zaklatásmentes munkakörnyezet biztosítása, amelyben minden ember tiszteletben tartja kollégái méltóságát a szakmai és személyes szférában.

A protokoll alkalmazási köre a CIE Automotive, S.A. és azok a vállalatok, amelyekben részt vesz¹ (a továbbiakban: „**CIE Automotive**”, „**Csoport**” vagy „**Vállalat**”). Azok az üzemek, amelyek saját protokollal rendelkeznek ebben az ügyben, alkalmazhatják saját protokolljukat, azonban biztosítani fogják, hogy az említett protokoll összhangban legyen a jelen vállalati protokollban meghatározott minimális intézkedésekkel és eljárásokkal.

3. Meghatározások

a) Erkölcsi zaklatás (*mobbing*):

Minden olyan bántalmazó magatartás vagy pszichológiai erőszak, amelyet egy személyen hosszabb idő folyamán követnek el a munkahelyen, és amely olyan ismétlődő viselkedésekben, tényekben, utasításokban vagy szavakban nyilvánul meg, amelyek célja egy személy lejáratása, figyelmen kívül hagyása vagy elszigetelése annak érdekében, hogy a munka önkéntes elhagyását eredményezze, ami fokozatosan és folyamatosan károsítja méltóságát vagy mentális integritását.

Súlyosbító körülménynek minősül, ha a zaklatást elkövető személy a társaság struktúrájában valamilyen hierarchikus hatalommal rendelkezik az állítólagos sértett felett.

Az erkölcsi zaklatásnak három formája lehet:


- ✓ Lefelé irányuló, amikor a zaklató magasabb pozíciót tölt be, mint a zaklatás állítólagos áldozata.
- ✓ Azonos irányú, amikor az ugyanazon hierarchikus szinten lévő emberek között fordul elő, általában azokra irányulva, akik akadályozzák az elszenvetők munkáját, annak érdekében, hogy rontsák szakmai megjelenésüket, sőt maguknak tulajdonítsák mások érdemeit.
- ✓ Felfelé irányuló, amikor a zaklató olyan személy, aki az állítólagos áldozatnál alacsonyabb hierarchiai szintű pozíciót foglal el.

Az olyan viselkedések között, amelyek önmagukban vagy más passzív vagy aktív viselkedésekkel kombinálva erkölcsi zaklatást jelenthetnek egy személy ellen, példaként a következőket kell megjegyezni, feltéve, hogy szisztematikusan és ismétlődően fordulnak elő:

- Az egyén figyelmen kívül hagyása, kizárása vagy kirekesztése.
- Munkájának egyenlőtlen vagy elfogult értékelése, becsmérlő kritikával illetve munkáját.

¹ Azok, amelyekben közvetlenül vagy közvetve tőkéjének több mint 50%-át birtokolja, és/vagy igazgatási szerve tagjainak több mint felét sikerült kineveznie.

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	4 / 12

- Munka nélkül való hagyása, még saját kezdeményezése ellen is, vagy abszurd, lehetetlen, vagy értelmetlen feladatokkal vagy munkákkal való megbízása.
- Elviselhetetlen munkaterhelés követelése tőle olyan módon, amely nyilvánvalóan rosszindulatú, vagy veszélyezteti fizikai integritását vagy egészségét.
- Szóbeli sértésekkel, bántásokkal, kiabálással való illetés.
- Az egyén kritikát és szemrehányást kap mindenért, amit a munkája során tesz vagy döntést hoz.
- Az általa hozott döntéseket szisztematikusan megkérdőjelezzik vagy ellenzik.
- Nyilvánosan megalázzák, megvetik vagy lekicsinyítik más kollégák vagy harmadik felek előtt.
- Gúnyt űznek a magánéletéből.
- Szervezett pletykákat vagy szóbeszédet gyártanak róla.
- Folyamatosan utánozzák gesztusait, testtartását vagy hangját, vagy beceneveket adnak neki, hogy gúnyt űzzenek belőle.
- Munkáját rosszhiszeműen egyenlőtlenül ellenőrzik, jegyzik fel, rögzítik és küldik el.
- Akadályozzák szakmai fejlődési lehetőségeiben.
- Elszigetelik és áthelyezik, hogy elválasszák őt munkatársaitól.

Ugyanakkor nem minősül erkölcsi zaklatásnak az olyan magatartás, amely egy adott időpontban ideiglenes jellegű, és bár az emberi kapcsolatok keretében előforduló személyes konfliktussal jár, amely nyilvánvalóan érinti a munkahelyet, a munkakörnyezetben fordul elő, befolyásolja a szervezetet és a munkaviszonyt, de célja nem az, hogy egy személy ellen hosszabb időn keresztül tartó, rosszindulatú, szisztematikus és tartós támadást intézzon.

b) Szexuális zaklatás:


A szexuális zaklatás olyan helyzet, amelyben szexuális jellegű verbális, nem verbális vagy fizikai viselkedés történik azzal a céllal vagy hatással, hogy megsértse egy személy méltóságát, különösen akkor, ha megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezet alakul ki.

A munkahelyi szexuális zaklatásnak nem kell hosszabb ideig tartania. A súlyossága alapján egyetlen cselekedet is szexuális zaklatásnak minősülhet.

Így konkrét viselkedések azonosíthatók, amelyek például szexuális zaklatásnak minősülnek:

- Kifejezett vagy hallgatóságos szexuális tartalomra vonatkozó bosszantó, megalázó célzások és megjegyzések.
- Obszcén megjegyzések, poénok vagy viccek, közvetlen vagy közvetett szexuális jellegű javaslatok.
- Szexuális tartalmú levelek, feljegyzések vagy e-mailek, amelyek szexuális kapcsolatokat javasolnak, ösztönöznek vagy kényszerítenek, vagy amelyek ilyen cél nélkül egyszerűen sértik vagy megfélemlítik a címzettet.
- Bármely személy megjelenésével és képével kapcsolatos becsmérlő vagy sértő, szexuális jellegű megjegyzések nyomatékosítása.
- Érintések, obszcén gesztusok, felesleges érintkezés.
- Mindennemű szexuális bántalmazás.
- Részvétel egy olyan munkakörnyezet kialakításában, amely jogi szempontból „környezeti szexuális zaklatásként” ismert, amely cselekedetekben, gesztusokban vagy szavakban megnyilvánuló fizikai vagy verbális viselkedésként értendő, olyan viselkedésként, amelyet a címzett tolatodónak és nemkívánatosnak tart, és amely – bár nem közvetlenül szexuális jellegű szívességek kérésére irányul – képes gyűlöletkeltő és hálátlan légkört teremteni,

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	5 / 12

például libidótartalmú megjegyzések vagy viccek folyamatos ismétlésével vagy a szexualitásra való állandó és szükségtelen hivatkozásokkal.

- Szexuális zaklatásnak minősülő helyzet elfogadásához való jog befolyásolása vagy annak elvárása.

c) Diszkriminatív zaklatás:

✓ **Nemen alapuló hátrányos megkülönböztetés**

Olyan helyzet, amelyben egy személy neme miatt fellépő viselkedés fordul elő azzal a céllal vagy hatással, hogy megsértse a személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinyítő, megalázó vagy sértő környezetet teremtsen.

✓ **Szexuális irányultságon, nemi identitáson, nemi önkifejezésen vagy szexuális jellemzőkön alapuló hátrányos megkülönböztetés**

Diszkriminatív zaklatásnak minősül minden szexuális irányultságon, szexuális identitáson, nemi önkifejezésen vagy szexuális jellemzőkön alapuló magatartás, amelynek célja vagy következménye egy személy méltóságának megsértése, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinyítő, megalázó vagy sértő környezet megteremtése.

A hátrányos megkülönböztetés következő okait határozzuk meg:

- Szexuális irányultság: fizikai, szexuális vagy érzelmi vonzódás egy személyhez.
- Szexuális identitás: a nem belső és egyéni megtapasztalása, ahogy minden személy érzi és meghatározza magát, ami vagy megfelel a születéskor kijelölt nemnek, vagy nem.
- Nemi önkifejezés: az egyes személyek szexuális identitásának megnyilvánulása.


Például, de nem kizárólagosan, olyan konkrét viselkedésekre hivatkozunk, amelyek az előző pontban meghatározott követelmények teljesítésével az LMBTIQ+ csoport elleni zaklatásnak minősülhetnek, ha ismételten fordulnak elő, kifejezetten beleértve – de nem kizárólagosan – a tranz embereket:

- Becsmérlő és sértő nyelvezet használata az LMBTIQ+ munkavállalók megcélzására.
- Gúnyolódás vagy megjegyzések, amelyek nevetségessé teszik az LMBTIQ+ munkavállalókat.
- Az LGTBIQ+ munkavállalók képességeinek, alkalmasságának és szellemi potenciáljának kigúnyolása és lekicsinylése.
- Az emberek munkájának tisztességtelen vagy elfogult értékelése szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, nemi önkifejezésük vagy szexuális jellemzőik alapján.
- A személy képességein vagy szakmai kompetenciáin aluli feladatok vagy munkahelyek hozzárendelése szexuális irányultsága, nemi identitása, nemi kifejeződése vagy szexuális jellemzői alapján.
- Általánosságban elmondható, hogy a szexuális irányultságon, nemi identitáson, nemi önkifejezésen vagy szexuális jellemzőkön alapuló kedvezőtlen bánásmód

✓ **Egyéb diszkriminatív alapon történő zaklatás**

Diszkriminatív zaklatásnak minősül minden olyan magatartás, amelynek célja vagy következménye az emberek méltóságának aláásása megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezet létrehozásával, amikor az születés, faji vagy etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, életkor, betegség vagy egészségi állapot, szerológiai állapot és/vagy genetikai hajlam a patológiákra és rendellenességekre, nyelv vagy társadalmi-gazdasági helyzet alapján történik, és amikor ezek a fizikai és digitális üzleti környezetben fordulnak elő.

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfeleléségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	6 / 12

Ezek olyan viselkedések, amelyek más megkülönböztető okok miatt zaklatásnak minősülnek, többek között:

- A fent felsorolt körülmények bármelyikével végrehajtott, megalázó célú szervezeti intézkedések (kizárás, elszigetelés, munkanélküliség méltánytalan értékelése, megalázó feladatok kiosztása).
- Bármilyen jellegű erőszak egyénnel szemben a fent felsorolt körülmények bármelyikének fennállása esetén.
- Olyan viselkedések, magatartások vagy gyakorlatok, amelyeket a fent említett körülmények között, kifejezetten vagy hallgatólagosan alkalmaznak, és amelyek hatással vannak a foglalkoztatásra vagy a munkakörülményekre.
- Az emberek nevetségessé tétele, mert az általuk vállalt feladatok nem illeszkednek kulturális vagy társadalmi szerepükhöz vagy sztereotípiájukhoz.
- Kritika, viccek, gúnyolódások, amelyek kigúnyolják a faji vagy etnikai származást, a vallást vagy meggyőződést, a fogyatékossgot, a nemzetiséget, az életkort vagy a szexuális irányultságot, a nemi identitást vagy kifejezést, vagy bármely más személyes vagy társadalmi állapotot vagy körülményt.
- Az emberek munkájának és szellemi kapacitásának alábecsülése a fent felsorolt körülmények miatt.

d) Munkahelyi erőszakos cselekmények:

Tilos az erőszakos cselekmény, úgy a fizikai erőszak, mint a pszichológiai vagy verbális erőszak.

- Fizikai erőszak: a fizikai erőszak alatt olyan viselkedést értünk, amely ilyen a munkahelyen gyakorolt ilyen jellegű agressziót jelent.
- Pszichológiai erőszak: olyan viselkedés, amely magában foglalja a munkavállalók közötti pszichológiai agressziót, ellenségességet stb., amelyek alááshatják a személy méltóságát és erkölcsi integritását.

Általában szóban vagy írásban fejezik ki, de a megvetés pusztá gesztusaiban vagy a kollégák közötti kapcsolatokban vagy a társadalmi elutasítás cselekedeteiben is megnyilvánulhat (egy munkatárs által feltett kérdések figyelmen kívül hagyása, különösen nyilvánosan, a kommunikáció nyilvánvaló korlátozása stb.).


A pszichológiai erőszakos viselkedés, ha ismétlődő vagy szisztematikus alapon fordul elő, zaklatási viselkedésnek minősül (erkölcsi zaklatás vagy diszkrimináció okán alapuló zaklatás).

Ha ezek a pszichológiai erőszakos cselekmények a törvény által tiltott megkülönböztetés bármely okán, például nemi, faji vagy etnikai származáson, valláson, meggyőződésen stb. alapulnak, akkor emellett diszkriminatív cselekményekké válnak, súlyosbító körülmények között, amelyet szintén a jelen jegyzőkönyvben kell kezelni.

Így olyan konkrét viselkedéseket azonosíthatunk, amelyek például diszkriminatív töltettel vagy anélkül erőszakos cselekménynek minősülhetnek:

- Az egyik munkavállaló sértegeti a másikat vagy kiabál vele négy szemközt vagy csoportban.
- A megvetés jól ismert gesztusai.
- Egy munkatárs kérdéseinek figyelmen kívül hagyása, különösen egy csoport előtt.
- Egy személy megjegyzésének nevetségessé tétele más munkatársak előtt, függetlenül attól, hogy az a munkával kapcsolatos vagy személyes jellegű megjegyzés.
- Valakinek szóban vagy e-mailben történő különösen illetlen vagy durva megszólítása, vagy olyan kommunikáció, amely valamilyen megfélemlítéssel vagy agresszióval jár annak

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	7 / 12

tartalma vagy formái miatt, vagy amely valamilyen libidóval kapcsolatot szempontot tartalmaz. Ez utóbbi esetben – súlyosságától vagy ismétlődésétől függően – szexuális zaklatás áll fenn.

- Fényképek mutatása egy személyről más munkatársaknak, feltárva megjelenése vagy intimitása olyan aspektusait, amelyek kellemetlen helyzetet teremtenek számára.
- A társadalmi normák szerint rossz modorral, becsmérlő hangnemben vagy nem megfelelő, durva vagy kellemetlen tartalommal történő verbális válasz.
- Fizikai agresszió, veszekedés stb.

e) Kiberzaklatás

A fenti zaklatási formák bármelyike, amit információs és kommunikációs technológiákkal valósítanak meg. Következésképpen az internetes zaklatás akkor áll fenn, ha digitális eszközökkel történik olyan üzenetek vagy képek rögzítése, terjesztése vagy közzététele révén, amelyek befolyásolják az áldozat magánéletét vagy szabadságát a munkahelyen. Ezért az internetes zaklatás nem a zaklatás önálló és független formájára utal, hanem azokra az eszközökre, amelyekkel ezeket a magatartásokat végrehajtják: a digitális szférára, azzal a további fenyegetéssel, amelyet ez az adatvédelemhez való jogra jelent.

4. Megelőző intézkedések

A zaklatást megelőző intézkedésként a következők állapítjuk meg:

- ✓ Az ilyen viselkedésekkel szemben a zéró tolerancia elvének tiszteletben tarása, szükség esetén a vonatkozó munkaügyi jogszabályokban előírt fegyelmi intézkedések alkalmazásával.
- ✓ Az összes munkavállaló társfelelősségi elvének megállapítása a munkahelyi viselkedés nyomán követésében.
- ✓ Azoknak a kommunikációs programoknak a meghatározása, amelyek elősegítik a kommunikációt és a közelséget a szervezet bármely szintjén.

5. Etikai csatorna

5.1. Az Etikai csatorna

Az Etikai csatorna magában foglalja a jelen dokumentumban említett személyek számára a munkaviszony vagy szakmai kapcsolat keretében jogszerűen megszerzett információk közlésére rendelkezésre álló összes lehetőséget a nemek közötti egyenlőséggel és a diszkriminációmentességi politikákkal kapcsolatos kérdésekben, valamint azokat, amelyek a jelen dokumentumban szereplő meghatározások szerint zaklatásnak minősülhetnek.


Ha valami nem szerepel ebben a dokumentumban, akkor arra az Etikai csatornáról szóló rendeletben meghatározott rendelkezéseket kell alkalmazni.

5.2. Ki használhatja az Etikai csatornát?

Bármely tag, beleértve azokat az egyéneket is, akik a csatornát alkotják, legyenek munkavállalók (bármilyen rendszerben, beleértve a gyakornokokat is), vagy akár részvényesek, igazgatók vagy az Igazgatóság tagjai, vagy akár egyes kiválasztási folyamatokban pályázók, gyakornokok, nyugdíjasok stb., továbbíthat információkat a feltételezett zaklatási magatartásokról.

Külső harmadik felek, például szállítók, vállalkozók és alvállalkozók is használhatják az Etikai csatornát. A fent említett jogsértéseket az Etikai csatornán keresztül is, illetve a követelményeiknek és eljárásaiknak teljes mértékben megfelelően jelenthetik.

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	<p style="text-align: center;">A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA</p>	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	8 / 12

Minden személy felelős azért, hogy olyan munkakörnyezetet építsen ki, amelyben a zaklatásnak minősülő magatartás elfogadhatatlan és nemkívánatos, ezért köteles jelenteni minden olyan tevékenységet, amelyről tudomása van, és amely zaklatásnak minősülhet.

5.3. Hogyan kell jelenteni a potenciális zaklatást?

A feltételezett jogsértéseket vagy konzultációkat a Csoport vállalati weboldalán elérhető, teljesen biztonságos és bizalmas informatikai platformon keresztül lehet közölni a következő linken keresztül: <https://cieautomotive.com/canal-etico>

A platform, amelyhez a link hozzáférést biztosít, minden olyan ország nyelvén elérhető, ahol a CIE Automotive jelen van. A feltételezett jogsértés vagy lekérdezés bejelentéséhez kattintson a „Bejelentés benyújtása” szakaszra, majd válaszoljon az úrlapon szereplő kérdésekre.

A platform lehetőséget kínál a tények szóbeli közvetítésére, az adott linken megtalálhatja a válaszokat a csatornával kapcsolatos esetleges kérdésekre, a kommunikáció bemutatására vagy bármilyen más típusú etikai kérdésre.

A feltételezett jogsértésekről, például a platformon felmerült kérdésekről szóló értesítéseket a kiválasztott lehetőségtől függően bizalmasan vagy névtelenül automatikusan továbbítják a vezető megfelelősségi tisztviselőnek, aki a belső információs rendszer felelőseként jár el.

Az úrlap elküldése után véletlenszerűen generált esetszámot kap. A bejelentő személy hozzáférhet a platform üzenetküldéséhez, hogy megismerje panaszának állapotát, és kommunikáljon a vezető megfelelősségi tisztviselővel a megadott „esetszám” és a létrehozott kulcs segítségével.

Biztonsági okokból és a titoktartás érdekében az „esetszám” vagy a jelszó visszakeresése nem lehetséges. Ezért ha a bejelentő személy elfelejti az esetszámot, új bejelentési eljárást kell kezdeményeznie a platformon keresztül.

Azok, akik jóhiszeműen adnak tájékoztatást a lehetséges zaklatási helyzetekről, védelmet élveznek a szervezet minden megtorló vagy diszkriminatív intézkedése ellen.

6. Cselekvési eljárás


6.1. Alapelvek

Zaklatással kapcsolatos panasz esetén garantáljuk az alábbiakban leírt eljárás aktiválását.

A cselekvési eljárást a következő alapelvek szabályozzák, amelyeket mindenkor be kell tartani:

- ✓ A titoktartás, valamint az érintett személyek magánéletének és méltóságának védelme, minden esetben garantálva a bejelentő személyazonosságának és személyes körülményeinek titokban tartását.
- ✓ Elsőbbség és sürgős feldolgozás.
- ✓ A tények átfogó kivizsgálása, szükség esetén szakember vezetésével.
- ✓ A cselekvés garantálása a szükséges intézkedések elfogadásával, beleértve adott esetben a fegyelmi intézkedéseket, azon személy vagy személyek ellen, akiknek zaklatói magatartása bizonyított, valamint azokkal szemben, akik rosszhiszeműen vádaskodnak vagy hamis panaszokat tesznek.
- ✓ A megtorlás elleni kártérítés, amely garantálja, hogy nem részesül kedvezőtlen bánásmódban vagy negatív hatásban az a személy, aki jóhiszeműen olyan panaszt vagy nyilatkozatot nyújt be, amelynek célja a zaklatási helyzet megelőzése és ezen eljárás

<p style="text-align: center;">Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató</p>	<p style="text-align: center;">Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság</p>	<p style="text-align: center;">Dátum: 2024. február</p>
---	--	--

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	9 / 12

kezdményezése (a nyilvánvalóan hamis panaszhelyzetekben választott fegyelmi intézkedések sérelme nélkül).

- ✓ Garantálja, hogy a feltételezett áldozat ugyanolyan feltételek mellett folytathatja munkáját, ha ez a szándéka.

6.2. Az eljárás megindítása

Minden olyan témában, amelyről ez a dokumentum nem rendelkezik, az információk bejelentésére és a zaklatásnak tekinthető feltételezett magatartás vagy tények kivizsgálására vonatkozóan az Etikai csatornáról szóló rendeletben előírt eljárás az irányadó.

Annak érdekében, hogy a beküldött tények vizsgálati stratégiáját hozzáigazítsák az olyan helyzetek kivizsgálására vonatkozó meglévő javaslatokhoz, amelyek bármely szempontból zaklatásnak és/vagy munkahelyi erőszaknak minősülhetnek, az ilyen kérdésekkel kapcsolatos információk közlését egy bizottság vizsgálja ki.

6.3. A bizottság

Abban az esetben, ha a bejelentett tények bizonyos mértékig zaklatásnak minősülhetnek, a bizottság kezdeményezi a megfelelő vizsgálatot.

A Csoport minden üzeme vagy termelési központja saját bizottsággal rendelkezik, amely a következőkből állhat:

- Annak az üzemnek vagy termelési központnak a HR igazgatója, ahol a panaszt nyilvántartásba vették, vagy ennek hiányában a részleg HR igazgatója vagy a felső vezetés által kijelölt személy.
- Munkahelyi kockázatmegelőzési technikus.
- Megelőzési megbízott, vagy ennek hiányában a munkavállalók jogi képviselője, vagy az eljárásban való részvétel elmulasztása vagy lehetetlensége esetén a szerződésben/szolgáltatásban magasabb rangú személy.

Ezenkívül van egy vállalati bizottság, amely felelős a protokollnak való globális megfelelés felügyeletéért, amely a következőkből áll:

- HR igazgató vagy a felsővezetés által kinevezett személy.
- Vezető megfeleléségi tisztviselő.

Az üzemek vagy termelési központok bizottságai kötelesek jelenteni a vállalati bizottságnak az elvégzett vizsgálatokkal kapcsolatos összes információt.


Szabadság, betegség, összeférhetetlenség vagy más jogi ok miatti távollét esetén az erre a célra kijelölt személy helyettesként jár el a mindkét bizottságban részt vevő egyes osztályok vagy funkciók eljárásai szerint.

A megállapodások fele-fele plusz egy tag arányban kerülnek elfogadásra.

A bizottság hatáskörei a következők:

- A bejelentett tények kivizsgálása, annyi írásos bizonyíték vagy interjú előkészítése, amennyire szükség van, és minden esetben garantálja az ügy és az érintett személyek legszigorúbb titkosságát.
- Segítség kérése más személyektől, akiknek a közreműködése releváns, vagy hozzájárulhat a felvetett probléma jobb elemzéséhez és megoldásához. Ezek a résztvevők hangot adhatnak véleményüknek, de nem szavazhatnak.

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfeleléségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	10 / 12

- Részletes jelentés elkészítése, amely tartalmazza a bejelentett és kivizsgált tények, valamint a bizottság által javasolt intézkedések következtetését.

a) Az eljárás megindítása

A dosszié kivizsgálását a bizottság végzi el. Amikor a vezető megfeleléségi tisztviselő az Etikai csatornán keresztül zaklatással kapcsolatos bejelentést kap, és az előzetes elemzést követően azt a megfelelő bizottsághoz utalja kivizsgálás céljából.

A kutatásban részt vevőket szakmai titoktartási kötelezettség terheli azon információk tekintetében, amelyekhez a fájl feldolgozása során hozzáfértek. E kötelezettség elmulasztása szankcióval sújtható.

b) Nem hivatalos eljárás

Ez a szakasz opcionális a felek számára, és az áldozat e tekintetben kifejezett szándékától függ.

A bizottság bizalmas és gyors eljárást kezdeményez a bejelentés hitelességének megerősítésére, és ehhez nyilatkozatot kérhet bárkitől, akitől szükségesnek tartja, vagy összegyűjti az általa megfelelőnek ítélt dokumentációt.

Miután megerősítést nyert a feltételezett zaklatási helyzetről bemutatott információk valóságát biztosító jelek megléte, a bizottság bizalmasan felveszi a kapcsolatot a bejelentett zaklatásért állítólagosan felelős személlyel, egyedül vagy az állítólagos áldozat jelenlétében, az utóbbi választása szerint, hogy tájékoztassa őt a zaklatással kapcsolatos magatartásáról közölt bejelentés meglétéről, amely, ha igaz és ismétlődő vagy tartós, akkor fegyelmi következményekhez vagy szankciókhoz vezethet. Ezen a találkozón az állítólagos elkövető az általa megfelelőnek tartott magyarázatokkal szolgálhat.

A nem hivatalos eljárás célja a helyzet nem hivatalosan történő megoldása a probléma megoldásának kísérletével, kivizsgálásával, az érintett felek közötti kommunikáció és megértés légkörének megteremtésével annak érdekében, hogy közösen megoldást találjanak, és megakadályozzák, hogy az ilyen típusú helyzet zaklatási helyzetekhez vezessen.

Ezért a nem hivatalos eljárás (i) a zaklatás nemlétezésének megállapításával zárul, (ii) amikor a zaklatást vélő személy és a bejelentés tárgyát képező személy azonosítja és elemzi a cselekményt, az utóbbi elkötelezi magát amellett, hogy az eset nem ismétlődik meg, (iii) a bizottság az ügy megoldására bizonyos intézkedéseket javasol, és mindkét fél egyetértését és beleegyezését fejezi ki.


A kezdeményezést követően, és abban az esetben, ha a zaklatás problémáját a kezdetétől számított tizenöt naptári napon belül nem sikerül megoldani, szükségszerűen elindul a hivatalos eljárás. Ez az időszak kivételes körülmények között meghosszabbítható (például: szabadság időszakának egybeesése stb.).

c) Hivatalos eljárás

A hivatalos eljárást (i) azért kezdeményezik, mert a nem hivatalos eljárás eredménye nem volt a vártak megfelelő, (ii) vagy mert a bizottság a nem hivatalos eljárás során a magatartást súlyosnak vagy nagyon súlyosnak értékelte, és az említett bizottságnak közvetlenül elő kell mozdítania ezt a módszert, vagy (iii) azért, mert az a személy, aki a zaklatást elszenvedte, a nem hivatalos eljárás igénybevétele nélkül is kérheti ezt az eljárást, ha úgy kívánja, jelezve azt az Etikai csatornán keresztül bejelentésben vagy bármely más időpontban.

A bizottság a közlemény kézhezvételétől vagy a hivatalos szakasz kezdetétől számított legfeljebb 7 munkanapon belül, adott esetben a nem hivatalos szakasz végét követően

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfeleléségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	11 / 12

ülésezik. Ez az időszak kivételes körülmények között meghosszabbítható (például: szabadság időszakának egybeesése stb.).

Vizsgálati szakasz:

A vizsgálat során a bejelentett tények tisztázásához szükségesnek ítélt valamennyi eljárás lebonyolítható, fenntartva az érintett felek meghallgatásának formalitását.

Ide tartoznak például a következők:

- Az érintettek, a bevont személyek és a tanúk tanúvallomásai.
- Írásbeli nyilatkozatok.
- Az érintett személyt kezelő szakemberek jelentései (ebben az esetben az érintett személy kifejezett írásbeli engedélye szükséges).
- Bármely más bizonyíték, amely hasznos információt nyújt az eljárásban.

A bizottság szükség esetén külső jogi tanácsadást kérhet.

Kivételes körülmények (például: szabadsági időszak egybeesése stb.) hiányában a vizsgálati szakasz kezdete nem haladhatja meg a kommunikáció bemutatásától vagy a hivatalos szakasz kezdetétől számított 10 munkanapot, adott esetben a nem hivatalos szakasz végét követően.

A jelentés elkészítése

A jelentésnek legalább a következő információkat kell tartalmaznia:

- Esetelőzmények listája.
- Tények, amelyek a vizsgálat után bizonyítást nyertek.
- Az elvégzett átvilágítások és vizsgálatok összefoglalása.
- Következtetések és adott esetben javasolt intézkedések a probléma megoldása és adott esetben az esetlegesen felmerülő fegyelmi intézkedések meghatározása érdekében. A megoldások megvalósításának biztosítása érdekében a megoldási javaslatokat egyhangúlag kell elfogadni.

Mindenesetre meg kell szerezni a nyomozó fél arra vonatkozó ítéletét, hogy elkövették-e a bejelentett tényeket, megjelölve azokat a tényeket, amelyeket az elvégzett eljárások alapján objektíven akkreditáltak.

A bizottság a vizsgálati szakasz végétől számított legfeljebb 10 munkanapon belül részletes jelentést ad ki.


A vizsgálat időtartama a jelentés kiadásától legfeljebb három hónap lehet, amely az ügy összetettségétől és/vagy az egyidejű rendkívüli körülményektől függően további három hónappal meghosszabbítható.

Az említett jelentést megküldik a vállalat szervezeti bizottságának, amely a jelentés tartalmára tekintettel meghozza és végrehajtja a döntéseket.

d) Óvintézkedések

A dosszié bizottság javaslatára történő feldolgozása során az üzem HR osztálya megteheti a szükséges elővigyázatossági intézkedéseket, amelyek a zaklatási helyzet azonnali megszüntetéséhez vezetnek, anélkül, hogy ezek az intézkedések károsíthatnák az érintett személyek munkakörülményeit.

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelésségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	---	--------------------------------

	A MEGFÉLEMLÍTÉSI HELYZETEK MEGELŐZÉSI ÉS KEZELÉSI PROTOKOLLJA	Kód:	CIE CO HR P 01
		Felülvizsgálat:	2
		Oldal:	12 / 12

e) Segítségnyújtás a feleknek

A dosszié feldolgozása során az érintett feleket egy megbízható személy segítheti és kísérheti, akinek bizalmasan kell kezelnie azokat az információkat, amelyekhez hozzáférnek.

Ez a megbízható személy jelen lehet a nyilatkozatok felvételénél és az utasítást adó fél által érintett személyekhez intézett kommunikációban.

f) A dosszié lezárása

A bizottság az akkreditált tények súlyosságának és jelentőségének figyelembevételével meghozza a szükséges korrekciós intézkedéseket, előírva a törvényben és/vagy a pályázati megállapodásban előírt fegyelmi szankcionálási intézkedéseket is.

Abban az esetben, ha megállapítják a zaklatás nem létezését annak bármely módozatában, és az Etikai csatornán keresztül közölt információk rosszhiszeműségére is fény derül, a megfelelő fegyelmi intézkedéseket alkalmazzák.

7. Fokozatosság és szankciók

A jelen jegyzőkönyv rendelkezéseivel összhangban bármilyen típusú zaklatás fennállásának bizonyítása nagyon súlyos kötelességszegés esetén szankciók kiszabását eredményezi a kollektív szerződés megfelelő cikkének rendelkezéseivel összhangban, amely jelenleg alkalmazandó a társaságban vagy ennek hiányában az alkalmazandó helyi jogszabályokban.

8. A jegyzőkönyv érvényessége és terjesztése

Ez a protokoll az Audit és megfelelőségi bizottság jóváhagyásának napján lépett hatályba, 2024 februárjában.

Hatálya alatt bármikor felülvizsgálható annak érdekében, hogy a hatékonyság, a CIE Automotive fejlődésének és/vagy a jogi vagy társadalmi változásoknak megfelelően kiigazítsák vagy módosítsák.

Ez a protokoll elérhető lesz az egész szervezet számára a weboldalon: [link](#)

Kiadta és felülvizsgálta: Vállalati HR igazgató	Jóváhagyta: Audit és Megfelelőségi Bizottság	Dátum: 2024. február
---	--	--------------------------------