

A GRUNDFOS ZAKLATÁS- MEGELŐZÉSI SZABÁLYZATA



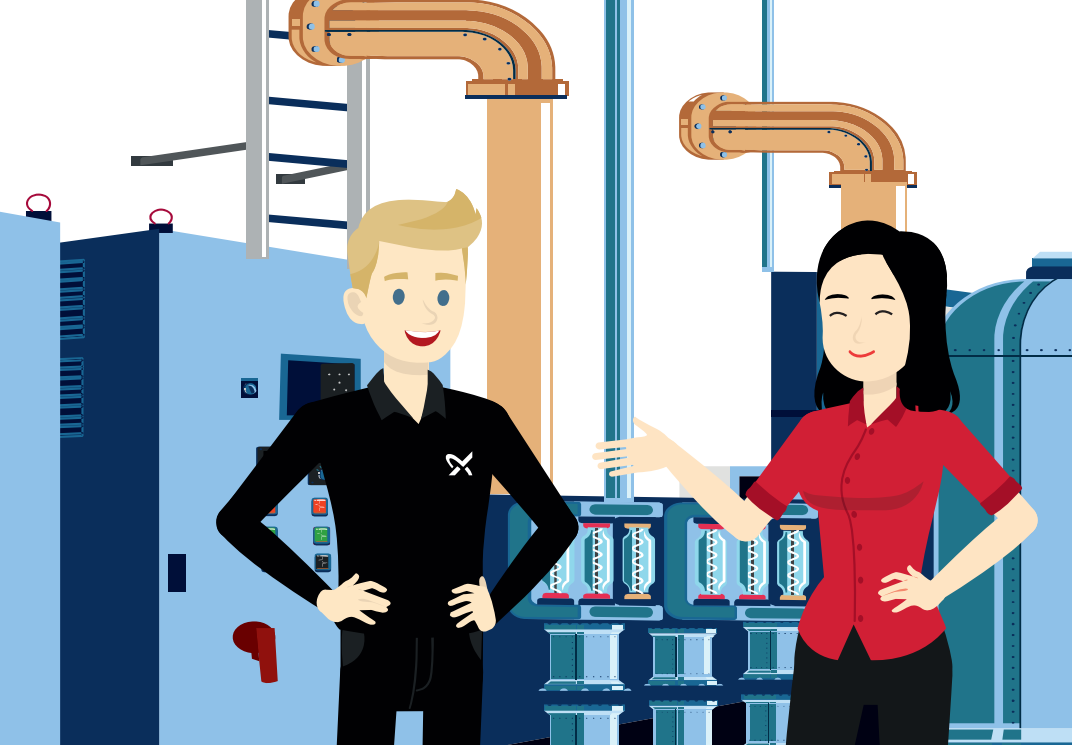
A Grundfos szívügye a biztonságos, befogadó, bántalmazástól és zaklatástól mentes munkahely. Ezt a [Grundfos etikai kódexe](#) is tanúsítja, amelyben kötelezettséget vállalunk arra, hogy befogadó és barátságos környezetet biztosítunk minden munkatársunk, üzletfelünk, önkéntesünk, alvállalkozónk, beszállítónk, vásárlónk és bárki más számára, aki a Grundfosszal üzleti kapcsolatban áll (13. szabály), valamint megkülönböztetéstől, zaklatástól és bántalmazástól mentes munkahelyet teremtünk (14. szabály).

Ez a szabályzat részletesen ismerteti ezt a kötelezettségvállalást és gyakorlati vonatkozásait.

A GRUNDFOS MINDENKÉPPEN

- Biztonságos, bántalmazástól és zaklatástól mentes környezetet biztosít minden alkalmazottja számára a Grundfos emberi jogi kötelezettségvállalásának és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. egyezménye által kijelölt normának megfelelően.
- Elutasítja a munkahelyi zaklatás és bántalmazás minden formáját.
- Komolyan vesz és azonnal kivizsgál bármilyen zaklatással vagy bántalmazással kapcsolatos gyanút.
- Komolyan vesz, valamint tapintatosan és bizalmasan kezel minden zaklatással és bántalmazással kapcsolatos panaszt.
- Fegyelmi eljárást indít, ha bebizonyosodik, hogy valaki mást megkülönböztetett vagy zaklatott, és akár elbocsátással is büntetheti az illetőt.
- Gondoskodik arról, hogy senkit ne érhessen hátrány, ha ilyen panaszt tesz, tehát senkit nem sújthat érte például (a lista bővíthető) fenyegetés, a munkaviszonya megszűnése, fizetéscsökkentés, visszaléptetés, esetleg a jövőbeni előléptetés vagy fizetésemelés elvesztése.
- Alkalmazza a jelen szabályzatot globális üzletvitelében, ennek során követi a helyi előírásokat és szabályzatokat, ezenkívül képzést és támogatást biztosít minden alkalmazottja számára, különös tekintettel a beosztottakért felelős vezetőkre.
- Jogorvoslati és jelentéstételi eszközöket biztosít, valamint proaktívan és hatékonyan kommunikálja, milyen csatornák és erőforrások állnak a munkavállalók rendelkezésére, ha munkahelyi zaklatással vagy bántalmazással kapcsolatos problémát szeretnének jelezni.

A jelen Szabályzat a Grundfos-csoport valamennyi alkalmazottjára és igazgatótanácsi tagjára vonatkozik, országtól és a Grundfos-csoportnál betöltött pozíciótól függetlenül, a kötelező helyi követelmények figyelembevételével. Vonatkozik rád, akár a felügyelőbizottság tagja vagy, akár a vállalatcsoport vezetőségében dolgozol, akár bármilyen más szinten töltesz be vezetői pozíciót. Vonatkozik rád, akár irodában, akár gyárban dolgozol, akár a Grundfos Holdingnál, akár annak leányvállalatánál. A Grundfos törekszik majd arra, hogy ezt a szabályzatot folyamatosan felülvizsgálja a külsős és a belsős érintettek visszajelzései alapján, és a folyamatok továbbfejlesztésekor.



MIT VÁRUNK EL TŐLED?

Azt kérjük, hogy:

- Bánj kollégáiddal méltó módon, tisztelettel. Minden alkalmazottnak meg kell fontolnia, nem lehetnek-e szavaik vagy magatartásuk sértő mások számára. A zaklatás ugyan nem mindig szándékos, soha nem elfogadható.
- Kerülj minden olyan nemkívánatos magatartást, ami a másik felet sértheti, megaláztatja és/vagy megfélemlítheti.
- Ismerd meg és értelmezd a jelen szabályzatban, valamint az etikai kódexben foglalt magatartásbeli követelményeket, és járj el ezeknek megfelelően! Amennyiben kétség merül fel, kérj iránymutatást!
- Jelezz vezetőd, a vezetőd vezetője vagy a HR-es üzleti partnered felé minden zaklatási vagy bántalmazási esetet, akár áldozata, akár szemtanúja voltál.

Kérünk:

- Tudd, hogy jogod van cselekedni, félelem és a retorzió veszélye nélkül, ha Grundfos munkahelyen zaklatás vagy bántalmazás szemtanúja voltál.
- Amennyiben munkahelyi zaklatás vagy bántalmazás áldozata vagy, jelezd annak, akit zaklatással gyanúsítasz, hogy a magatartása nemkívánatos. A Grundfos tisztában van azzal, hogy a zaklatás vagy bántalmazás egyenlőtlen kapcsolatban (pl. vezető és alkalmazott között) is történet, amely esetben előfordulhat, hogy az áldozatnak nincs lehetősége konfrontálódni azzal, akit zaklatással gyanúsít.
- Ha áldozatként nem tudsz közvetlenül egyeztetni azzal, akit zaklatással gyanúsíthatsz, megkeresheted munkahelyi vezetődet, vezetőd vezetőjét vagy a HR-es üzleti partnered, akinek feladata fogadni a zaklatással vagy bántalmazással kapcsolatos panaszokat.
- Ha úgy érzed, nem tudod aggodalmak nélkül belsőleg jelenteni az esetet, a [Grundfos Whistle-blower](#) közvetlen vonalán keresztül is panaszt tehetsz. A panaszt azonnal kivizsgáljuk titoktartási kötelezettség mellett, és dönthetsz úgy, hogy megőrzöd a névtelenséged a folyamat során. Bármilyen típusú jelentés esetén védelmet biztosítunk a retorziók ellen.

A Grundfos szabályzata előírja, hogy a közvetlen belső jelentéstétellel járó esetekben a vezetőségnek a vizsgálat befejezésekor egyeztetnie kell a bejelentő féllel, meg kell bizonyosodnia, hogy a megfelelő intézkedés megtörtént, és arra kell bátorítania az illetőt, hogy továbbra is jelentse, ha bármilyen panasz lenne zaklatással vagy esetleges retorzióval kapcsolatban. A vállalati szabályzat azt is előírja, hogy a vezetőségnek rendszeres utánkövetést kell végeznie a bejelentő féllel, hogy ellenőrizzék, megszűnt-e a bejelentést indokló sértő magatartás. Garantáljuk a névtelenséget, amennyibe az illető nem kívánja felfedni a személyazonosságát, és az ügy során végig gondoskodunk a titoktartásról.

A jelen Szabályzat bármilyen megsértése fegyelmi eljárást von maga után, és akár munkaviszony megszüntetését is eredményezheti. Azok a vezetők és HR-es üzleti partnerek, akik nem kezelik azonnal az alkalmazottaik zaklatással vagy bántalmazással kapcsolatos panaszait, szintén fegyelmi eljárás alá kerülnek.



MI SZÁMÍT ZAKLATÁSNAK ÉS ERŐSZAKNAK?

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. egyezményének 260. ajánlása az első olyan nemzetközi szabvány, amely meghatározza a munkahelyi zaklatást és erőszakot. A jelen irányelvek a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 190. egyezményének definícióit alkalmazzák.

A zaklatás és az erőszak olyan elfogadhatatlan magatartásformák és eljárások összessége, amelyek célja, eredménye vagy valószínű eredménye fizikai, pszichológiai, szexuális vagy gazdasági kár, és a fogalom magába foglalja a nemi alapú erőszakot és zaklatást is. Példák olyan (fizikai, verbális és nemverbális) viselkedésre vagy magatartásra, amely zaklatásnak vagy erőszaknak minősülhet a következők (a lista bővíthető):

- Nemkívánt magatartás, vagy olyan magatartás, amelynek célja vagy eredménye egy másik ember méltóságának megsértése, vagy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, lealacsonyító vagy sértő környezet kialakítása.
- Nem megfelelő viselkedés, akár sértő vagy megfélemlítő megjegyzések, gesztusok, érzéketlen viccek vagy ugratások formájában, ideértve a teljesség igénye nélkül a munkavállaló megjelenésével, életkorával, nemével, szexuális irányultságával, nemzeti hovatartozásával, etnikai származásával, politikai nézeteivel, vallási hitvallásával, magánéletével stb. kapcsolatos megjegyzéseket is.
- Szükségtelen vagy nemkívánt fizikai érintkezés, még akkor is, ha az elkövető úgy véli, hogy az nem sértő, ideértve a személyes tér megsértését, az érintést, csipkedést, ölelést, puszit vagy hozzásimulást, hozzádörgölőzést egy másik munkavállaló testéhez.
- Fizikai erőszak, ideértve a testi sértést és a kényszerített szexuális kapcsolatot.
- Nemkívánatos szexuális viselkedés, amelyet az elkövető tévesen ártalmatlan flörtölésnek tekinthet, amely a teljesség igénye nélkül utalásokat, kéréseket, ajánlatokat, füttyögést, bámulást vagy szexuális tevékenységre való unszólást is takarhat.
- Arra való utalások, hogy a szexuális jellegű szolgáltatások előremozdíthatják, vagy azok megtagadása hátráltathatja egy alkalmazott karrierjét.
- Ismételt ajánlatok a munkahelyen belüli vagy azon kívüli társasági tevékenységre, miután a másik fél egyértelművé tette, hogy az ilyen ajánlatok nemkívánatosak.
- Sértő képek, tárgyak vagy írott anyagok közzététele vagy terjesztése, amelyek például pornográfnek vagy bizonyos etnikai vagy vallási csoportokra nézve sértőnek tekinthetők.

Munkahelyi erőszak és zaklatás a fizikai munkahelyen kívül is előfordulhat: a jelen Szabályzat rendelkezései az alábbiakban meghatározott munkahelyekre vonatkoznak:

- Olyan magánjellegű és nyilvános helyszínekre, ahol a munkavállalók a munkájukat végzik;
- Olyan helyszínekre, ahol a munkavállalók szünetet tartanak, étkeznek, tisztálkodnak vagy öltözködnek, ideértve a munkáltató által biztosított szállást is;
- Munkával kapcsolatos utazásokra, utakra, képzésekre, eseményekre vagy közösségi tevékenységekre;
- A munkával kapcsolatos, információs és kommunikációs technológia által biztosított kommunikációs csatornákra, ideértve az online csevegést és közösségi médiát is.
- Méltányolható esetben a munkahelyre és munkahelyről való utazásra.

A szabályzat nemcsak a Grundfos alkalmazottaira vonatkozik, hanem szerződéses jogállásuktól függetlenül mindenkire, aki itt végez (vagy végzett) munkát: a képzésben részt vevő személyekre, ideértve a gyakornokokat is, az elbocsátott alkalmazottakra, az önkéntesekre, az álláskeresőkre és az állásra jelentkezőkre. Az irodai és gyártási szektor egyaránt érintett, mind városi, mind vidéki környezetben.