

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Etikai kódex

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

Budapest

-szabályzat-

Verzió: V2.0

Változások naplója

Verzió	Dátum	Változás
V1.0	2020.03.01.	első változat
V2.0	2022.03.25.	második változat

A dokumentum kiadása

Az utasítás a jóváhagyó aláírásával hatályba lép 2022. 03. 25. napjától

Dátum	Jóváhagyó	Beosztás	Aláírás
2022.03.25.	Kis Domonkos Márk	ügyvezető igazgató	

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

A Társaság célja, hogy ösztönözze és felkarolja azokat a minőségelvű ambíciókat, melyek örömmel mutatkoznak meg kisvárosi, falusi, vagy akár tanyasi közegben. A kultúra csak akkor képes megmaradni, ha nem enged minőségeszményéből, de anyagi és földrajzi értelemben sem elzárkózó, vagyis elérhető minél több honfitársunk számára.

Az Etikai kódexet a Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. (Társaság) vezetésének és munkatársainak az a szándéka hívta életre, hogy az támogatást nyújtson a Társaság működése, valamint annak belső és külső környezetével való kapcsolattartás során a helyes döntések, állásfoglalások, viselkedésminták kialakításához.

I. AZ ETIKAI KÓDEX CÉLJA

A Társaság Etikai kódexének célja azoknak az értékeknek, magatartási normáknak, továbbá elvárásoknak a meghatározása, amelyek a Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. - mint szervezet, valamint a Társaság munkavállalói, vezetői, piaci-, társadalmi-és természeti környezete közötti kapcsolatokat jellemzik.

Az Etikai kódex célja az is, hogy a Társaság célkitűzéseinek megvalósítása során erősítse az etikus magatartáson alapuló szervezeti kultúrát; valamint hogy az emberi kapcsolatok minőségének javításával, az összetartozást segítő jó közérzet megteremtésével hatékonyabbá tegye a közös célok megvalósításához szükséges együttműködést.

Az Etikai Kódex kiadásának célja továbbá: összefoglalni és meghatározni mindazon magatartási és viselkedési normákat, amelyek útmutatóul szolgálnak a helyes döntések, állásfoglalások kialakításához, a Társaság eredményes működésének biztosításához, ezen keresztül pedig a színházművészet társadalmi presztízsének megőrzéséhez, illetve folyamatos emeléséhez. Megfelelő támpontokat, útmutatásokat adnak a munkatársaknak és vezetőiknek az etikailag kifogásolható magatartások, a szankcionálandó cselekedetek, viselkedési formák felismeréséhez, azok pártatlan megítéléséhez és minősítéséhez, morális alapot kínálnak a fokozott társadalmi nyilvánosság előtt működő előadó művészet ellátásához, a hivatástudat megőrzéséhez, a színházhoz való kötődés kialakulásához, illetve elmélyítéséhez.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

II. A TÁRSASÁG CÉLKITŰZÉSEI

A Társaság a tevékenységét elsősorban jogszabályok, szakmai elvárások és szokásjogok, valamint a kulturális ipar egyéb jogi és gazdasági eszközei határozzák meg. A Társaság vezetése - társadalmi szerepéből adódóan - az átlagosnál magasabb szintű kulturáltságot, az ország kulturális életének fellendítését, a színházi munka magas szintű reprezentálását várja el. Azért, hogy a Társaság tagjai eleget tudjanak tenni a társadalom által támasztott követelményeknek, valamint hivatásuk kimagasló színvonalú teljesítésének, meg kell határozni a rájuk vonatkozó, illetve az általuk betartandó etikai alapelveket.

Az Etikai Kódexben összefoglalt normarendszer betartását alapvetően a Társaság szervezeti kultúrája, morálja, szakmai- és emberi lelkiismerete valósítja meg.

III. AZ ETIKAI KÓDEX HATÁLYA

Az Etikai Kódex hatálya kiterjed a Társaság minden állományban lévő munkatársára, – ide értve: művészek, gazdasági és műszaki munkatársak.

Az Etikai Kódex hatálya kiterjed továbbá a Társasággal megbízásos szerződésben együtt dolgozókra, valamint a vezetés munkáját segítő együttműködő partnerekre is.

Az Etikai Kódex normarendszere 2022. március 25. napján lép hatályba.

IV. AZ ETIKAI KÓDEX TARTAMLMÁT MEGHATÁROZÓ ALAPÉRTÉKEK, ELVÁRÁSOK

Alapvető követelmény, hogy a Társaság valamennyi tagja a törvényi kereteknek és etikai normáknak megfelelően éljen és dolgozzon. Hivatását a Társaság hosszú távú céljainak szem előtt tartása mellett, a színházművészt, a köz és az egyes polgár érdekeinek figyelembevételével, a kultúra tiszteletének szellemében lássa el.

A Társaság minden tagjával szembeni elvárás, hogy szakmai és általános ismereteit, jártasságait, készségeit és képességeit folyamatosan fejlessze, munkáját szakszerűen és színvonalasan lássa el. Vállaljon felelősséget tevékenységéért, döntéseiért, valamint fogadja el

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

és tegye magáévá a minőségi munkavégzés követelményrendszerét. A Társaság elkötelezett aziránt, hogy az Alapító Okiratában részletezett közfeladatát és egyéb feladatait maradéktalanul és valamennyi vonatkozó előírás szerint lássa el. A hatályos jogszabályok és belső szabályozások betartásán túl a Társaság az Etikai kódexben kifejtett morális elveket és értékeket magáénak tekinti, azokat követi és követésre ajánlja művészeti és üzleti partnerei számára is.

Az Etikai kódex hangsúlyozottan irányelvek foglalatára, nem törekszik valamennyi etikus magatartásforma meghatározására; inkább támogatást nyújt az etikai problémák felismerésében és kezelésében, egyben felhívja a figyelmet az etikai kockázatokra. Bizonyos, etikainak is tekinthető elvárásokat belső szabályozó eszközök rendeznek.

A Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. valamennyi munkatársától elvárja, hogy a Társaság belső szabályrendszeréhez szorosan kapcsolódó Etikai kódexet megismerje, az abban megfogalmazottakat elsajátítsa és betartsa oly módon, hogy azok szerves részévé váljanak a mindennapi munkájuknak.

A Társaság minden tagja fegyelmezett és etikus munkavégzéssel, illetve az általánosan elfogadott normák szerinti életvitellel járjon hozzá a Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. jó hírnevének kialakításához, értékeinek megismertetéséhez és tudatos közvetítéséhez. A reá bízott javakkal, értékekkel, eszközökkel, a megismert szakmai fogásokkal, módszerekkel, információkkal a „jó gazda gondosságával” járjon el.

A Társaság a minőség és a kultúra mentén definiálja tevékenységét. Minden művész és munkatárs a saját feladatának ellátása során e két alapelv betartására törekszik.

V. TOVÁBBI ETIKAI ALAPELVEK

V.1. Együttműködés

A Társaság céljainak eléréséhez a szervezeten belül elengedhetetlen mind a vertikális, mind a horizontális kooperációs összhang megteremtése; ezen belül is a beosztottak és vezetők közötti együttműködésre épülő légkör, valamint a munkavállalók közötti jó csapatmunka. Ezeknek az értékeknek a közvetlen munkakapcsolatokon túl a szervezeti egységek együttműködése során is érvényesülniük kell.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

V.2. Tisztességesség

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

V.3. Átláthatóság

A Társaság a transzparenciát fontos értéknek, az információszabadságot pedig a Társaság számára is kiemelkedő alkotmányos értéknek tekinti. A Társaság működésének átláthatóságát öszinte, a kommunikációval, a tevékenysége és döntései nyomon követhetőségének biztosításával, kapcsolatai nyíltságával kívánja biztosítani.

VI. ETIKAI KÖVETELMÉNYEK

VI.1. Egyenlő bánásmód

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

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

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

VI.2. Személyes adatok védelme

A Társaság átláthatóan folytatja munkavállalói és partnerei személyes adataival kapcsolatosan kifejtett mindennemű tevékenységét (adatfelvétel, adatkezelés, adatfeldolgozás,

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

adattovábbítás), valamint ily módon jár el az adatok bekérésének módozatai, az adattárolás célja, módszerei; továbbá azon személyek és intézmények neve tekintetében, akiknek/amelyeknek az adatokat részben vagy egészben a vonatkozó rendelkezések szerint kiadja. Társaság a birtokába jutott személyes adatokat biztonságos módon őrzi, azokat csak a szükséges és elégséges mértékű hozzáférést engedő módon kezeli és tárolja. A Társaság így a személyes adatok tekintetében biztosítja, hogy

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

VI.3. A munkatársaktól elvárt szervezeti kötelezettségek:

VI.3.1. Törvényesség, szabálykövetés, visszaélés tilalma, feddhetetlenség

Az etikus viselkedés alapvetően elvárt szintje a hatályos jogszabályokban rögzített előírások és a Társaság belső szabályozásaiban (szabályzatok, utasítások, kézikönyvek), valamint egyéb belső, iránymutató dokumentumaiban foglaltak betartása; így elengedhetetlen, hogy a munkatársak naprakészen ismerjék a tevékenységüket érintő rendelkezéseket és az általános érvényű -a munkaviszonyhoz és a foglalkoztatásukhoz kapcsolódó-szakmai szabályokat. A Társaság nem tolerálja a visszaélést, azaz az olyan szándékos cselekedetet, vagy mulasztást, amelyet mások félrevezetésének szándékával terveztek megvagy hajtottak végre, és amelynek eredményeképpen az áldozat veszteséget szenved, és/vagy az elkövető közvetve vagy közvetlenül jogtalan előnyt szerez.

VI.3.2. Lojalitás, személyes elkötelezettség

A Társaság a kölcsönös bizalom jegyében ösztönzi annak elérését, hogy munkavállalói megbízható, stabil munkaerővé váljanak, akikre célkitűzéseinek megvalósításában biztonsággal és hosszú távon számíthat. A Társaság elvárja munkatársaitól, hogy munkahelyükön és azon kívül is törekedjenek a Társaság jó hírnevének, tekintélyének megóvására; valamint, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, megnyilvánulástól, amely sérti a Társaság érdekeit.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

VI.3.3. A feladatok elvégzéséhez való pozitív hozzáállás

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

VI.3.4. A vezetők felelőssége, értékelés és önértékelés

A vezetők saját példamutató hozzáállásukkal igyekezzenek olyan harmonikus, együttműködő munkahelyi légkört létrehozni és fenntartani, amely kedvez a munkavállalói elkötelezettség erősödésének, támogatja az egy szervezethez való tartozás érzését és a célkitűzésekhez igazodó, megfelelő munkamorál kialakítását. Elvárt továbbá, hogy törekedjenek a diszkrimináció minden megnyilvánulását elítélő munkahelyi légkör kialakítására; a diszkriminációval kapcsolatos esetleges panaszok kapcsán bizalmasan, körültekintően járjanak el. A Társaság a vezetői pozícióból adódó lehetőségekkel történő visszaélés semmilyen formáját nem tolerálja.

A vezetők felelősen éljenek saját döntési jogköreikkel és vállalják a felelősséget saját döntéseikért. A vezetőktől elvárt továbbá, hogy a munkavégzéssel összefüggő intézkedéseik során legyenek következetesek, reálisak és igazságosak; megállapításaik megtétele során törekedjenek az objektív, konstruktív és korrekt értékelésre a munkavállalók fejlesztésére, a jobb eredmények ösztönzésére. vezető munkájuk során nemcsak adnak, hanem fogadnak is visszajelzéseket, a munkavállalók számára lehetőséget biztosítanak az önértékelésre. A vezetők felelőssége, hogy érvényre juttassák a vezetésük alá tartozók körében az Etikai kódexben megfogalmazott értékrend

VI.3.5. Munkatársi kapcsolatok

A minőségi szervezeti kultúra része a munkahelyi közösség egészének összetartó ereje, az egymás iránti bizalom és tisztelet, amely a munkavégzés hatékonyságát is emeli. A munkavégzés során a munkavállalók törekedjenek a mindenkor feladat lehető leghatékonyabb, legeredményesebb és biztonságos megoldására, valamint arra, hogy tiszteletben tartsák, partnerként segítsék és támogassák egymást –akár a hibák kijavításában is. A Társaság nem tart megengedhetőnek semmilyen, a csapatmunkát és az együttműködést romboló hozzáállást, mások munkájának nem tényszerű, rivalizáláson, indulaton alapuló bírálatát vagy a munkatársak félrevezetését.

VI.3.6. Nyílt és őszinte belső kommunikáció

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

A Társaság ösztönzi a szervezeten belüli színvonalas horizontális és vertikális belső kommunikációt, ennek érdekében a Társaság munkavállalóival folytatott kommunikációjában is a hitelességre, az egyértelműsége és a teljes körűsége törekszik. Az egymás iránti tisztelet kifejezése mellett a belső működés átláthatósága és eredményessége érdekében is fontos, hogy a Társaság munkavállalói nyíltan és őszintén kommunikáljanak egymással. A Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy esetleges rossz, vagy helytelendöntéseikért, intézkedéseikért vállaljanak felelősséget, valamint hogy tegyenek meg mindent azok jogszerű és szakmailag megfelelő és biztonságos kijavítása érdekében; a jogos kritikát fogadják jobbitó szándékként, és annak megfelelően reagáljanak rá.

VI.3.7. Információ-megosztás

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

VI.3.8. Diszkrimináció tilalma

A Társaság elkötelezett az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvei mellett, munkavállalóitól is elvárja, hogy az egyenlő bánásmódkövetelményét tartsák szem előtt, méltósággal és tisztelettel, előítéletektől mentesen kezeljék társaikat, legyenek nyitottak a kulturális sokszínűsége, ezzel összhangban segítsék kollégáikat a beilleszkedésben. Alapvető elvárás minden munkavállalóval szemben, hogy tartózkodjon még a diszkrimináció, vagy negatív ítéletalkotás látszatától is. Sem direkt, sem indirekt módon nem megengedett a másokkal szembeni hátrányos megkülönböztetés.

Munkahelyen kívül, interneten a Társaság elvárja munkavállalóitól, hogy a Társasághoz méltó magatartást kövessenek, kiegyensúlyozott, kulturált, humánus és megbízható magatartásukkal a Társaság jó hírnevének kialakításához és fenntartásához hozzájáruljanak, cselekedeteikben az általános erkölcsi normák érvényesüljenek.

Az Etikai Kódex kiadásának célja összefoglalni és meghatározni mindazon magatartási és viselkedési normákat, amelyek útmutatóul szolgálnak a helyes döntések, állásfoglalások kialakításához, a Társaság eredményes működésének biztosításához, ezen keresztül pedig a színházművészet társadalmi presztízsének megőrzéséhez, illetve színvonalának folyamatos emeléséhez. Megfelelő támpontokat, útmutatásokat adnak a munkatársaknak és vezetőiknek az etikailag kifogásolható magatartások, a szankcionálandó cselekedetek, viselkedési formák felismeréséhez, azok pártatlan

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

megítéléséhez és minősítéséhez, morális alapot kínálnak a fokozott társadalmi nyilvánosság előtt működő előadó művészet ellátásához, a hivatástudat megőrzéséhez, a színházhoz való kötődés kialakulásához, illetve elmélyítéséhez.

VI.3.9. Közéleti tevékenység

Az alkotmányos alapjogokat tiszteletben tartva, a Társaság abban az esetben korlátozza a munkavállalók közéleti tevékenységét, ha az ellentétes a jelen Etikai kódexben megfogalmazott értékekkel, vagy a belső szabályok szerint összeférhetlenséget okoz. A munkatársakat a munkavégzésük, feladataik teljesítése során sem előny, sem pedig hátrány nem érheti a politikai, vallásijogaik saját meggyőződésük szerinti, szabad gyakorlása folytán. Munkaidőben vagy a munkavégzés, feladatellátás helyén vagy bárhol, ahol a munkatársak a Társaság képviselőjeként jelennek meg, nem végezhető és nem gyakorolható politikai vagy vallási nézettel kapcsolatos meggyőzésre irányuló tevékenység.

VI.3.10. Összeférhetetlenség

A Társaság tevékenysége során megengedhetetlen, hogy a magánérdekek kedvezőtlenül befolyásolják a Társaság érdekeit. (Az összeférhetetlenség részletes szabályait a Társaság belső szabályzatban határozta meg.)

VI.3.11. Bizalmas információk kezelése, védelme

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

VI.3.12. Felelős adat-és információkezelés

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

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

VI.3.13. Egyéni előnyszerzés tilalma

A Társaság munkatársai sem saját, sem mások előnyszerzése érdekében nem használhatnak fel olyan információkat, amelyek a Társaságtevékenységére, belső ügyeire vonatkoznak.

VI.3.14. Internetes közösségi oldalak

A Társaság elvárja, hogy munkavállalói a Társaság hatályos rendelkezéseivel és a jelen Etikai kódexben megfogalmazott értékekkel összhangban használják az internetet és a közösségi oldalakat, erre legyenek figyelemmel a magukról nyilvánossá tett információk (bejegyzések, képek, adatok) tekintetében. A Társaság elvárja, hogy a munkatársak a Társaság hivatalos közleményeit kivéve az internetes közösségi oldalakon semmilyen, a Társaságra vonatkozó vagy azzal összefüggésbe hozható információt ne tegyenek közzé. A Társaságra nézve negatív vagy elítélő magánvélemény, megjegyzés, kritika közzétételétől tartózkodjanak.

VII. ETIKAI KÖVETELMÉNYEK A SZERVEZET KÜLSŐ VISZONYAIBAN

VII.1. Együttműködés

A Társaság külső kapcsolataiban nem csak arra törekszik, hogy maradéktalanul érvényesítse a társadalmi, szervezeti érdekeket, hanem arra is, hogy elősegítse az ügyfelek, partnerek eredményes működését. Ennek érdekében elengedhetetlen, hogy a munkavállalók a külső érintettekkel való kapcsolatokban szem előtt tartsák a következőket:

- Legyenek kezdeményezők az együttműködés megteremtésében és javításában.
- Törekedjenek az ügyek lehető legeredményesebb megoldásának elérésére.
- Folyamatos, korrekt, pontos és magas színvonalú tájékoztatással segítsék a partnerek tevékenységét.
- Tanúsítsanak tiszteletet és legyenek tárgyyszerűek, segítőkészek, figyelmesek, minden meg nem engedett befolyástól mentesek.
- A nyilvánosság felé történő kommunikáció során ne biztosítsanak információs előnyt egyes szereplők vagy csoportok számára.

VIII. TULAJDONOSI KAPCSOLATOK

A Társaság állami tulajdonú gazdasági társaságként közfeladatot teljesít, kiemelt figyelmet fordít a megfelelő tulajdonosi-kormányzati kapcsolattartás és kommunikáció kialakítására,

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

fenntartására, továbbá fejlesztésére, annak érdekében, hogy a döntéshozók széleskörű és megfelelő részletességű információval rendelkezzenek. A a tulajdonossal szorosan együttműködik, szakmai kérdésekben intenzív kapcsolatot ápol, átlátható és naprakész tájékoztatást nyújt a tulajdonosnak a Társaságot érintő ügyekről.

A szerződéses partnerekkel való kapcsolatok létesítésekor, fenntartásakor és megszüntetésekor a Társaság a korrektség, a pártatlanság és az átláthatóság elvéhez ragaszkodik, a szolgáltatások versenyképességét és minőségét szolgáló kritériumokat alkalmaz; minőség alatt értve azt is, hogy a partnerek elismerjék és betartsák a jelen dokumentumban meghatározott etikai alapelveket. Az üzleti/művészeti partnerek megválasztása során körültekintően kell eljárni, figyelembe véve különösen a minőséget, megbízhatóságot, pontosságot, gyakorlati tapasztalatot. Az üzleti/művészeti kapcsolat fennállása alatt a kölcsönös és hatékony együttműködésnek, a bizalomnak, a tisztességnek, valamint a magas színvonalú szolgáltatás nyújtásának kell a szakmai munkát meghatároznia.

Budapest, 2022. március 25.



Kis Domonkos Márk
ügyvezető igazgató

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.
1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132.
Adószám: 27281907-2-41
6.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

1. SZÁMÚ MELLÉKLET – ZAKLATÁSI SZABÁLYZAT

A Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. (továbbiakban a Társaság) határozottak kiáll amellett, hogy olyan munkahelyi környezetet teremtsen és tartson fenn, amely mentes a zaklatás valamennyi formájától, és amelyben a munkatársak munkahelyi magatartásáért és a munkahelyi légkörért viselt felelőssége egyértelműen megnyilvánul. A Társaság elkötelezett az emberi méltóság és a magánélet tiszteletben tartása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése mellett, egyben elítéli a joggal való visszaélés, a diszkrimináció, a zaklatás és az erőszak valamennyi formáját.

A Társaság gyorsan és határozottan kíván fellépni a zaklatás és bántalmazás esetén. Senkinek nem kell beletörődnie a munkahelyi zaklatásba, és nem szabad úgy éreznie, hogy nem akar, vagy képtelen panaszt tenni a további elnyomástól, hátrányok kilátásba helyezésétől való félelem miatt.

A zaklatás és a munkahelyi erőszak számos alakot ölthet, kezdve az egyszerű szóbeli agressziótól, a rossz bánásmódon, cyber-erőszakon vagy szexuális diszkrimináción át, egészen a különféle, súlyos sérüléseket eredményező fizikai agresszióig. Az agresszió testbeszédben, megfélemlítésben, megvetésben vagy lenézésben is megnyilvánulhat. Míg a zaklatás és munkahelyi erőszak fizikai hatását könnyű beazonosítani a nyilvánvaló külső jelek miatt, ugyanez nem mondható el a zaklatás és munkahelyi erőszak emocionális mellékhatásaira nézve, melyek gyakran tagadva vagy torzítva vannak.

A Társaság minden vezetőjének és munkavállalójának jogában áll úgy dolgozni, hogy munkahelyén ne szenvedjen el zaklatást és munkahelyi erőszakot. **Jelen melléklet (kódex) célja a biztonságos és megkülönböztetésmentes munkakörnyezethez szükséges feltételek meghatározása, biztosítása, valamint a jogszabályi rendelkezéseknek való megfelelés.**

Meghatározások:

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

A zaklatás jellemzően a következő tulajdonságokat érintheti:

- nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási, vagy világnézeti meggyőződés, politikai, vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkozási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője.

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

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Pszichológiai zaklatás: az az ellenséges és etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy valósít meg, általában egy ember irányában, aki emiatt reménytelen és védtelen helyzetbe kerül és abban is marad e tevékenységek miatt.

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

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

A bántalmazásnak és a zaklatásnak nincs és nem is lehetséges egyszerű meghatározása. Fentiekben meghatározottak, és a jelen Szabályzat végén bemutatott példák mellett idetartozhat bármely emberi méltóságot sértő magatartás, mely az áldozat önbecsülésére, önbizalmára és általános komfortérzetére negatív hatással lehet.

Jelen melléklet a „zaklatás” kifejezés alatt annak a fentiekben kifejtett valamennyi megnyilvánulási formáját érti.

Jelen melléklet alapján határozottan tilos munkahelyi, vagy egyéb jellegű megtorló intézkedéseket alkalmazni azzal szemben, aki:

- zaklatással összefüggő eseményt bejelent,
- az ilyen panasz kivizsgálásában részt vesz, vagy a Bizottsággal együttműködik, illetve aki
- az Etikai Kódex és annak mellékletében nevesített, káros munkahelyi gyakorlat(ok) ellen fellép.

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

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

A Szabályzat hatálya:

Jelen Szabályzat vonatkozik a Társaság valamennyi alkalmazottjára, irodai dolgozójára, színészeire, a gyakornokokra, a megbízási és vállalkozási szerződéssel foglalkoztatottakra, alvállalkozókra és kölcsönzött munkavállalókra egyaránt. A szabályzat a munkahelyen és azon kívül, például előadás turnék, üzleti utak vagy a munkához kapcsolódó események és rendezvények során előforduló zaklatásra és megfélemlítésre vonatkozik.

A Szabályzat folyamatos ellenőrzés alatt áll, és a Társaság által szabadon módosítható. A Társaság bátorítja az alkalmazottait a szabályzattal kapcsolatos megjegyzéseik és a szabályzat javítását célzó ötleteik megosztására.

Hova fordulhat az, akit a Társaságnál zaklatnak:

Zaklatással kapcsolatban szóbeli panaszt, jelzést, bejelentést a Társaságnál az alábbi elérhetőségeken lehet tenni:

- ügyvezető igazgatónál és a gazdasági igazgatónál személyesen
- az igazgato@deryneprogram.hu és a magyar.zsofia@deryneprogram.hu e-mail címen írásban

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Az írásos bejelentéshez a melléklet végén található űrlap is használható.

Minden zaklatással kapcsolatos panaszt a lehető leghamarabb be kell jelenteni a panaszkezelés érdekében.

A zaklatással kapcsolatos bejelentésnek konkrét eseményre kell vonatkoznia. A bejelentőnek meg kell jelölnie a zaklatás tényén túl a zaklató személyét, a cselekmény(ek) helyét és időpontját, a személyes adatai zártan kezelésének mellőzését, valamint a rendelkezésre álló bizonyítékokat. A bejelentésnek tartalmaznia kell a bejelentő nevét és elérhetőségét. A névtelen bejelentéseket a Társaság mérlegelés nélkül elutasítja.

A rosszhiszemű, megtévesztő bejelentővel szemben etikai vétség miatt indítható.

A bejelentést fogadó személy (vezető, vagy munkatárs) a bejelentésről történő tudomásszerzést követő 8 napon belül köteles összehívni a Bizottságot.

A Bizottság tagjait a Társaság ügyvezetője (távolléte, vagy érintettsége esetén) a gazdasági igazgató jelöli ki.

A Bizottság három tagból áll, akik a Bizottság elnökét maguk közül választják meg.

Összeférhetetlenség, érintettség esetén póttag kijelölésére kerülhet sor az ügyvezető, vagy a gazdasági igazgató javaslata alapján. Összeférhetetlenség akkor áll fenn, ha a bizottsági tag olyan – rokoni, baráti vagy párkapcsolatban lévő, esetleg személyes konfliktusban vagy ismeretségben álló – bejelentőre vonatkozó esetet vizsgál, amelyben az elfogulatlan megítélés tőle nem várható el.

A Bizottság gondoskodik arról, hogy a zaklatási eseménnyel kapcsolatos vizsgálati eljárásban 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, nem adhatja ki, illetve mindenfajta egyéb nyilvántartástól elkülönítlen, elzárva tárolja.

A bejelentés teljeskörű kivizsgálása érdekében a zaklatással érintett áldozat neve az eljárás során kizárólag abban az esetben kezelhető zártan, ha az ügy természetéből adódóan a vizsgálat az áldozat nevének feltárása nélkül is lefolytatható.

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

Az eljárás megindításáról a Bizottság az eljárás alá vont munkavállalót, a bejelentőt, valamint a Társaság ügyvezetőjét írásban értesíti.

A Bizottság teljes létszámmal jár el, vagy tagjai közül kijelölheti a bejelentéssel foglalkozó felelőst, aki a bejelentés lehető legszélesebb körű feltárásába kezd. Amennyiben az eset súlya megkívánja – a Bizottsággal való egyeztetést követően – a Bizottság további tagjait is bevonja a vizsgálatba.

Ha a vizsgálat felelőse úgy ítéli meg, hogy a bejelentést alaposan kivizsgálta, a Bizottság elé tárja a vizsgálat anyagát. A Bizottság a vizsgálat kiegészítését rendelheti el, ha további körülmények tisztázását tartja indokoltnak.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

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

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

A Bizottság az eljárást – az előző pontban foglaltak kivételével – annak megindításától számított egy hónapon belül befejezi és érdemi javaslatot tesz a Társaság ügyvezetője felé.

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

A Bizottság tagjait titoktartási kötelezettség terheli, amelyet titoktartási nyilatkozat aláírásával – az eljárásba lépéskor vesznek tudomásul. A vizsgálat részleteit, valamint a panasztevő és a vádolt személy neveit kizárólag azok a felek tudhatják meg, akiknél ezen információknak szerepe van a vizsgálat sikeres lefolytatása érdekében. A titoktartás megsértése a Társaságnál irányadó fegyelmi szabályozás alapján fegyelmi eljárást vonhat maga után.

Az eljárásban hozott döntés:

Az eljárásban a Bizottság – a vizsgálat lefolytatását követően – az alábbi megállapításokat teheti, amelyeket javaslat formájában megküld a Társaság ügyvezetőjének további intézkedés végett:

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

A munkáltató jogkör gyakorlója a jogsértés súlyával arányban az alábbi munkajogi intézkedések megtételére jogosult:

- szóbeli figyelmeztetés
- írásbeli figyelmeztetés
- másik munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezés
- vezetői megbízás visszavonása
- munkaviszony megszüntetése felmentéssel, vagy rendkívüli felmentéssel.

Jogorvoslat:

A Bizottsági eljárásban hozott döntés ellen jogorvoslati kérelem nyújtható be. A jogorvoslati kérelmet a Bizottsági döntés kézhezvételétől számított 15 napon belül kell benyújtani a Társaságot alapító Nemzeti Színház Nonprofit Zrt. vezérigazgatójához.

Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulás:

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Aki valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja, vagy felettese részéről zaklatás éri, és a munkáltatói intézkedés számára nem megfelelő, jogérvényesítés érdekében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat.

Az erre vonatkozó eljárásrend a www.egyenlobanasmod.hu oldalon érhető el.

Bíróság előtti jogérvényesítés:

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

A munkahelyi zaklatások megelőzése érdekében tehető intézkedések:

A Társaság minden dolgozójának felelőssége megakadályozni a zaklatást és/vagy bántalmazást és megelőzni ezt azzal, hogy

- tisztában vannak a zaklatásból fakadó problémákkal és törekednek arra, hogy viselkedésükkel ne bántsanak másokat,
- felhívják a munkatársak figyelmét arra, hogy bizonyos magatartás vagy viselkedés aggodalomra adhat okot, vagy mások azt sértésnek vehetik.

A munkavállalók tájékoztatása, oktatása a jogairól és a szervezeti szabályozásról, tudatosságot növelő oktatási anyagok, információk terjesztése:

- prevenció vezetői-munkavállalói értekezletek megtartása a következő témakörökben: miként lehet felismerni a zaklatást, milyen intézkedéseket lehet megtenni a megelőzés érdekében.
- asszertív kommunikáció hangsúlyozása: hogyan lehet őszintén, magabiztosan kifejezni érzéseinket, igényeinket a másik fél tiszteletben tartása mellett.

Az egyes szervezeti egységek, a munkatársak által jelzett igények figyelembe vétele készségfejlesztő tréningek megtartására.

Megfelelő munkahelyi légkör kialakítása a vezetés és a munkavállalók közös törekvésével, az egymás iránt felelősség erősítésével.

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Bármely olyan, a fentiekben nem részletezett intézkedés, amely a Társaság Etikai Kódexében foglalt értékek, célkitűzések megvalósulását – ezen belül a munkavállalók és vezetők – egymás közötti bizalmát erősíti.

Mi a teendő, abban az esetben, ha úgy érni, Önt szexuálisan zaklatják:

- Mondjon nemet! Nyíltan mondja meg az illetőnek hogy viselkedése kényelmetlen az Ön számára!
- Mondja el valakinek (barátnak, kollégának, felettesnek)!
- Kérjen közbelépést egy harmadik féltől: baráttól, kollégától!
- Vezessen részletes feljegyzéseket az eseményekről, belefoglalva a dátumokat és az esetleges szemtanúkat!
- Dokumentálja a munkakörébe tartozó feladatok ellátását arra az esetre, ha a jövőben a munkaköri alkalmassága megkérdőjeleződne!

Abban az esetben, ha Ön vezető beosztásban dolgozik:

- Azonnali hatállyal megfelelő intézkedéseket kell tennie, hiszen előzetesen tájékozódnia kell arról, hogy ilyen helyzetekben kihez lehet fordulni a Társaságon belül.
- Viselkedjen felelősségteljesen! A munkáltatók jogszabály alapján felelősségre vonhatók az olyan cselekményekkel kapcsolatban, amelyekről tudtak, vagy a megfelelő vizsgálatot követően tudniuk kellett volna.
- Az elutasítás a vezetővel szemben is elutasítást jelent. Ne tanúsítson ismételt olyan magatartást, amellyel szemben visszautasítással éltek!
- Jogszerűtlen olyan megtorlást alkalmazni azokkal a személyekkel szemben, akik zaklatás miatt tettek bejelentést, vagy részt vettek ilyen eset feltárásában.

Amennyiben Ön munkatárs:

- Nem kizárólag az áldozat felettesei lehetnek zaklatók. Amikor úgy érzi, hogy amit tesz, vagy mond az kellemetlen a kollégája számára, kérdezzen rá! Amennyiben a válasz egyértelműen igen,, vagy kétségei vannak a visszajelzés jelentését illetően, tartózkodjon az adott magatartástól!
- A szexuális tartalmú megjegyzések egyes embereket kényelmetlen helyzetbe hozhatnak. Ismerje ezt fel és tartsa ezt tiszteletben!
- Amennyiben azt gondolja valakiről, hogy zaklatás áldozata, az alábbiakat teheti:
 - a) ossza meg nyugtalanító érzéseit azzal az emberrel, akit zaklatás áldozatának gondol,
 - b) kérdezze meg az illetőt, hogy miben tudna neki segíteni ebben a helyzetben,
 - c) konzultájon szakemberrel, vagy más támogató személlyel!

Jelen melléklet alábbi fejezete a munkahelyi zaklatás különböző formáira vonatkozóan kíván példákat bemutatni annak érdekében, hogy segítse az egyes magatartásformák egyértelműbb beazonosítását és elhatárolását.

Egy bizonyos magatartás nemkívánatos, ha egy adott személy azt:

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

- nem kérte, vagy nem fogadta el más formában és
- az ennek ellenére tanúsított magatartást sértőnek, vagy nemkívánatosnak találta.

Ha egy személy egy alkalommal elfogad, vagy felhív egy adott magatartásformára, ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy ugyanazt a magatartást egy későbbi alkalommal is szívesen látja.

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

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

Nemkívánatos magatartásformák lehetnek az alábbiak például:

- Nem megfelelő érintések, illetve a külsőre, ruházatra, szexuális orientációra tett nem megfelelő megjegyzések,
- Nem kívánt testi magatartás vagy „szórakozás”, beleértve az érintést, csípést, lökdösést vagy fogdosást,
- Szexuális tartalmú viccek, szexualitásra utaló nyelvezet, arra vonatkozó célozgatás, amennyiben az alkalmas az érintettet kellemetlen, vagy megalázó helyzetbe hozni, megszégyeníteni, vagy személyében megsérteni,
- Pornográf, vagy egyesek számára sértő anyagok (többek között e-mailek, szöveges üzenetek, mobiltelefonról küldött vagy az interneten közzétett videók és képek) elküldése vagy bemutatása,
- Zavarba ejtő, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások, szexuálisan utalató magatartás (amelyet a zaklató akár ártalmatlannak is vélhet)
- Szexuális szolgáltatásért cserébe ígért előléptetés, jutalom, egyéb előny,
- Olyan fenyegető szituáció teremtése (akár konkrét fenyegetéssel, akár hatalmi pozíció felhasználásával), amely alkalmas az elutasítás következményeitől való félelem keltésére
- Kommunikációs korlátozás: az áldozat nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, kiabálnak vele, ténylegesen megfenyegetik,
- Támadások a napi munkában: az áldozat nem kap feladatot, vagy túlzottan elárasztják feladatokkal, magasan a tőle elvárhatón túlmutató feladatok által lehetetlenítik el,
- Fizikai erőszakkal fenyegetik, vagy ténylegesen bántalmazzák,
- Személy fogyatékoságának gúnyolása, utánzása vagy lekicsinylése,
- Nyomásgyakorlás politikai, vallási vagy szakszervezeti csoportokban való részvétel érdekében,
- Kiközösítés, együttműködés hiánya vagy kizárás a társas tevékenységekből; vagy•tolakodó magatartás (követés, bosszantás, kémkedés stb.).

A lista nem teljes, ezektől eltérő viselkedés is zaklatásnak minősülhet.

Budapest, 2022. 03. 25.

Kis Domonkos Márk
ügyvezető
Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.
1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132.
Adószám: 27281907-2-41

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Zaklatás bejelentő űrlap:

Bejelentő neve:
Bejelentő elérhetősége(i):
Esemény helye, időpontja:
A zaklató személy neve:
A tényállás rövid leírása:
A rendelkezésre álló bizonyítékok:
A bejelentést fogadó neve:
Bejelentés dátuma:
Bejelentő aláírása:
Bejelentést fogadó aláírása

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.

1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132. www.deryneprogram.hu

Cégjegyzékszám: 01 09 351845

Adószám: 27281907-2-41

Etikai kódex

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott,(név) (anya neve.....), lakcíme.....) nyilatkozom, hogy a Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. Etikai Kódexének a munkahelyi zaklatásról szóló mellékletében foglalt eljárás során tudomásomra jutott személyes adat(ok), illetve mindennemű tény/adat/információ vonatkozásában titoktartási kötelezettség terhel.

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

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

Tudomásul veszem továbbá, hogy a jelen Titoktartási nyilatkozatban írtak megszegése esetén a hatályos jogszabályok szerinti felelősséggel és kártérítési kötelezettséggel tartozom. Amennyiben az itt leírt titoktartási kötelezettséget saját felróható magatartásomból eredően megszegem, úgy köteles vagyok minden szükséges lépést megtenni annak megakadályozása érdekében, hogy további adatok kerüljenek nyilvánosságra, vagy illetéktelen harmadik személyekhez.

Budapest, 2022.....

Nyilatkozatot tévő aláírása

1. SZÁMÚ MELLÉKLET – ZAKLATÁSI SZABÁLYZAT

A Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. (továbbiakban a Társaság) határozottak kiáll amellett, hogy olyan munkahelyi környezetet teremtsen és tartson fenn, amely mentes a zaklatás valamennyi formájától, és amelyben a munkatársak munkahelyi magatartásáért és a munkahelyi légkörért viselt felelősége egyértelműen megnyilvánul. A Társaság elkötelezett az emberi méltóság és a magánélet tiszteletben tartása, valamint az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése mellett, egyben elítéli a joggal való visszaélés, a diszkrimináció, a zaklatás és az erőszak valamennyi formáját.

A Társaság gyorsan és határozottan kíván fellépni a zaklatás és bántalmazás esetén. Senkinek nem kell beletörödnie a munkahelyi zaklatásba, és nem szabad úgy éreznie, hogy nem akar, vagy képtelen panaszt tenni a további elnyomástól, hátrányok kilátásba helyezésétől való félelem miatt.

A zaklatás és a munkahelyi erőszak számos alakot ölthet, kezdve az egyszerű szóbeli agressziótól, a rossz bánásmódon, cyber-erőszakon vagy szexuális diszkrimináción át, egészen a különféle, súlyos sérüléseket eredményező fizikai agresszióig. Az agresszió testbeszédben, megfélemlítésben, megvetésben vagy lenézésben is megnyilvánulhat. Míg a zaklatás és munkahelyi erőszak fizikai hatását könnyű beazonosítani a nyilvánvaló külső jelek miatt, ugyanez nem mondható el a zaklatás és munkahelyi erőszak emocionális mellékhatásaira nézve, melyek gyakran tagadva vagy torzítva vannak.

A Társaság minden vezetőjének és munkavállalójának jogában áll úgy dolgozni, hogy munkahelyén ne szenvedjen el zaklatást és munkahelyi erőszakot. **Jelen melléklet (kódex) célja a biztonságos és megkülönböztetésmentes munkakörnyezethez szükséges feltételek meghatározása, biztosítása, valamint a jogszabályi rendelkezéseknek való megfelelés.**

Meghatározások:

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

A zaklatás jellemzően a következő tulajdonságokat érintheti:

- nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási, vagy világnézeti meggyőződés, politikai, vagy más vélemény, családi állapot, anyaság, terhesség, apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkozási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője.

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

Pszichológiai zaklatás: az az ellenséges és etikátlan kommunikáció, amelyet egy vagy több személy valósít meg, általában egy ember irányában, aki emiatt reménytelen és védtelen helyzetbe kerül és abban is marad e tevékenységek miatt.

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

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

A bántalmazásnak és a zaklatásnak nincs és nem is lehetséges egyszerű meghatározása. Fentiekben meghatározottak, és a jelen Szabályzat végén bemutatott példák mellett idetartozhat bármely emberi méltóságot sértő magatartás, mely az áldozat önbecsülésére, önbizalmára és általános komfortérzetére negatív hatással lehet.

Jelen melléklet a „zaklatás” kifejezés alatt annak a fentiekben kifejtett valamennyi megnyilvánulási formáját érti.

Jelen melléklet alapján határozottan tilos munkahelyi, vagy egyéb jellegű megtorló intézkedéseket alkalmazni azzal szemben, aki:

- zaklatással összefüggő eseményt bejelent,
- az ilyen panasz kivizsgálásában részt vesz, vagy a Bizottsággal együttműködik, illetve aki
- az Etikai Kódex és annak mellékletében nevesített, káros munkahelyi gyakorlat(ok) ellen fellép.

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

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

A Szabályzat hatálya:

Jelen Szabályzat vonatkozik a Társaság valamennyi alkalmazottjára, irodai dolgozójára, színészeire, a gyakornokokra, a megbízási és vállalkozási szerződéssel foglalkoztatottakra, alvállalkozókra és kölcsönzött munkavállalókra egyaránt. A szabályzat a munkahelyen és azon kívül, például előadás turnék, üzleti utak vagy a munkához kapcsolódó események és rendezvények során előforduló zaklatásra és megfélemlítésre vonatkozik.

A Szabályzat folyamatos ellenőrzés alatt áll, és a Társaság által szabadon módosítható. A Társaság bátorítja az alkalmazottait a szabályzattal kapcsolatos megjegyzéseik és a szabályzat javítását célzó ötleteik megosztására.

Hova fordulhat az, akit a Társaságnál zaklatnak:

Zaklatással kapcsolatban szóbeli panaszt, jelzést, bejelentést a Társaságnál az alábbi elérhetőségeken lehet tenni:

- ügyvezető igazgatónál és a gazdasági igazgatónál személyesen
- az igazgato@deryneprogram.hu és a magvar.zsofia@deryneprogram.hu e-mail címen írásban

Az írásos bejelentéshez a melléklet végén található űrlap is használható.

Minden zaklatással kapcsolatos panaszt a lehető leghamarabb be kell jelenteni a panaszkezelés érdekében.

A zaklatással kapcsolatos bejelentésnek konkrét eseményre kell vonatkoznia. A bejelentőnek meg kell jelölnie a zaklatás tényén túl a zaklató személyét, a cselekmény(ek) helyét és időpontját, a személyes adatai zártan kezelésének mellőzését, valamint a rendelkezésre álló bizonyítékokat. A bejelentésnek tartalmaznia kell a bejelentő nevét és elérhetőségét. A névtelen bejelentéseket a Társaság mérlegelés nélkül elutasítja.

A rosszhiszemű, megtévesztő bejelentővel szemben etikai vétség miatt indítható.

A bejelentést fogadó személy (vezető, vagy munkatárs) a bejelentésről történő tudomásszerzést követő 8 napon belül köteles összehívni a Bizottságot.

A Bizottság tagjait a Társaság ügyvezetője (távolléte, vagy érintettsége esetén) a gazdasági igazgató jelöli ki.

A Bizottság három tagból áll, akik a Bizottság elnökét maguk közül választják meg.

Összeférhetetlenség, érintettség esetén póttag kijelölésére kerülhet sor az ügyvezető, vagy a gazdasági igazgató javaslata alapján. Összeférhetetlenség akkor áll fenn, ha a bizottsági tag olyan – rokoni, baráti vagy párkapcsolatban lévő, esetleg személyes konfliktusban vagy ismeretségben álló – bejelentőre vonatkozó esetet vizsgálnak, amelyben az elfogulatlan megítélés tőle nem várható el.

A Bizottság gondoskodik arról, hogy a zaklatási eseménnyel kapcsolatos vizsgálati eljárásban 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, nem adhatja ki, illetve mindenfajta egyéb nyilvántartástól elkülönülten, elzárva tárolja.

A bejelentés teljeskörű kivizsgálása érdekében a zaklatással érintett áldozat neve az eljárás során kizárólag abban az esetben kezelhető zártan, ha az ügy természetéből adódóan a vizsgálat az áldozat nevének feltárása nélkül is lefolytatható.

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

Az eljárás megindításáról a Bizottság az eljárás alá vont munkavállalót, a bejelentőt, valamint a Társaság ügyvezetőjét írásban értesíti.

A Bizottság teljes létszámmal jár el, vagy tagjai közül kijelölheti a bejelentéssel foglalkozó felelőst, aki a bejelentés lehető legszélesebb körű feltárásába kezd. Amennyiben az eset súlya megkívánja – a Bizottsággal való egyeztetést követően – a Bizottság további tagjait is bevonja a vizsgálatba.

Ha a vizsgálat felelőse úgy ítéli meg, hogy a bejelentést alaposan kivizsgálta, a Bizottság elé tárja a vizsgálat anyagát. A Bizottság a vizsgálat kiegészítését rendelheti el, ha további körülmények tisztázását tartja indokoltnak.

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

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

A Bizottság az eljárást – az előző pontban foglaltak kivételével – annak megindításától számított egy hónapon belül befejezi és érdemi javaslatot tesz a Társaság ügyvezetője felé.

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

A Bizottság tagjait titoktartási kötelezettség terheli, amelyet titoktartási nyilatkozat aláírásával – az eljárásba lépéskor vesznek tudomásul. A vizsgálat részleteit, valamint a panasztevő és a vádolt személy neveit kizárólag azok a felek tudhatják meg, akiknél ezen információknak szerepe van a vizsgálat sikeres lefolytatása érdekében. A titoktartás megsértése a Társaságnál irányadó fegyelmi szabályozás alapján fegyelmi eljárást vonhat maga után.

Az eljárásban hozott döntés:

Az eljárásban a Bizottság – a vizsgálat lefolytatását követően – az alábbi megállapításokat teheti, amelyeket javaslat formájában megküld a Társaság ügyvezetőjének további intézkedés végett:

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

A munkáltató jogkör gyakorlója a jogsértés súlyával arányban az alábbi munkajogi intézkedések megtételére jogosult:

- szóbeli figyelmeztetés
- írásbeli figyelmeztetés
- másik munkavégzési helyen történő munkavégzésre kötelezés
- vezetői megbízás visszavonása
- munkaviszony megszüntetése felmentéssel, vagy rendkívüli felmentéssel.

Jogorvoslat:

A Bizottsági eljárásban hozott döntés ellen jogorvoslati kérelem nyújtható be. A jogorvoslati kérelmet a Bizottsági döntés kézhezvételétől számított 15 napon belül kell benyújtani a Társaságot alapító Nemzeti Színház Nonprofit Zrt. vezérigazgatójához.

Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulás:

Aki valamely, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy kollégája, beosztottja, vagy felettese részéről zaklatás éri, és a munkáltatói intézkedés számára nem megfelelő, jogérvényesítés érdekében az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat.

Az erre vonatkozó eljárásrend a www.egyenlobanasmod.hu oldalon érhető el.

Bíróság előtti jogérvényesítés:

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

A munkahelyi zaklatások megelőzése érdekében tehető intézkedések:

A Társaság minden dolgozójának felelőssége megakadályozni a zaklatást és/vagy bántalmazást és megelőzni ezt azzal, hogy

- tisztában vannak a zaklatásból fakadó problémákkal és törekednek arra, hogy viselkedésükkel ne bántsanak másokat,
- felhívják a munkatársak figyelmét arra, hogy bizonyos magatartás vagy viselkedés aggodalomra adhat okot, vagy mások azt sértésnek vehetik.

A munkavállalók tájékoztatása, oktatása a jogairól és a szervezeti szabályozásról, tudatosságot növelő oktatási anyagok, információk terjesztése:

- prevenció vezetői-munkavállalói értekezletek megtartása a következő témakörökben: miként lehet felismerni a zaklatás, milyen intézkedéseket lehet megtenni a megelőzés érdekében.
- asszertív kommunikáció hangsúlyozása: hogyan lehet őszintén, magabiztosan kifejezni érzéseinket, igényeinket a másik fél tiszteletben tartása mellett.

Az egyes szervezeti egységek, a munkatársak által jelzett igények figyelembe vétele készségfejlesztő tréningek megtartására.

Megfelelő munkahelyi légkör kialakítása a vezetés és a munkavállalók közös törekvésével, az egymás iránt felelősség erősítésével.

Bármely olyan, a fentiekben nem részletezett intézkedés, amely a Társaság Etikai Kódexében foglalt értékek, célkitűzések megvalósulását – ezen belül a munkavállalók és vezetők – egymás közötti bizalmát erősíti.

Mi a teendő, abban az esetben, ha úgy érni, Önt szexuálisan zaklatják:

- Mondjon nemet! Nyíltan mondja meg az illetőnek hogy viselkedése kényelmetlen az Ön számára!
- Mondja el valakinek (barátnak, kollégának, felettesnek)!
- Kérjen közbelépést egy harmadik féltől: baráttól, kollégától!
- Vezessen részletes feljegyzéseket az eseményekről, belefoglalva a dátumokat és az esetleges szemtanúkat!

- Dokumentálja a munkakörébe tartozó feladatok ellátását arra az esetre, ha a jövőben a munkaköri alkalmassága megkérdőjeleződne!

Abban az esetben, ha Ön vezető beosztásban dolgozik:

- Azonnali hatállyal megfelelő intézkedéseket kell tennie, hiszen előzetesen tájékozódnia kell arról, hogy ilyen helyzetekben kihez lehet fordulni a Társaságon belül.
- Viselkedjen felelősségteljesen! A munkáltatók jogszabály alapján felelősségre vonhatók az olyan cselekményekkel kapcsolatban, amelyekről tudtak, vagy a megfelelő vizsgálatot követően tudniuk kellett volna.
- Az elutasítás a vezetővel szemben is elutasítást jelent. Ne tanúsítson ismételt olyan magatartást, amellyel szemben visszautasítással éltek!
- Jogszerűtlen olyan megtorlást alkalmazni azokkal a személyekkel szemben, akik zaklatás miatt tettek bejelentést, vagy részt vettek ilyen eset feltárásában.

Amennyiben Ön munkatárs:

- Nem kizárólag az áldozat felettesei lehetnek zaklatók. Amikor úgy érzi, hogy amit tesz, vagy mond az kellemetlen a kollégája számára, kérdezzen rá! Amennyiben a válasz egyértelműen igen, vagy kétségei vannak a visszajelzés jelentését illetően, tartózkodjon az adott magatartástól!
- A szexuális tartalmú megjegyzések egyes embereket kényelmetlen helyzetbe hozhatnak. Ismerje ezt fel és tartsa ezt tiszteletben!
- Amennyiben azt gondolja valakiről, hogy zaklatás áldozata, az alábbiakat teheti:
 - a) ossza meg nyugtalanító érzéseit azzal az emberrel, akit zaklatás áldozatának gondol,
 - b) kérdezze meg az illetőt, hogy miben tudna neki segíteni ebben a helyzetben,
 - c) konzultáljon szakemberrel, vagy más támogató személlyel!

Jelen melléklet alábbi fejezete a munkahelyi zaklatás különböző formáira vonatkozóan kíván példákat bemutatni annak érdekében, hogy segítse az egyes magatartásformák egyértelműbb beazonosítását és elhatárolását.

Egy bizonyos magatartás nemkívánatos, ha egy adott személy azt:

- nem kérte, vagy nem fogadta el más formában és
- az ennek ellenére tanúsított magatartást sértőnek, vagy nemkívánatosnak találta.

Ha egy személy egy alkalommal elfogad, vagy felhív egy adott magatartásformára, ez nem feltétlenül jelenti azt, hogy ugyanazt a magatartást egy későbbi alkalommal is szívesen látja.

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


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

Nemkívánatos magatartásformák lehetnek az alábbiak például:

- Nem megfelelő érintések, illetve a külsőre, ruházatra, szexuális orientációra tett nem megfelelő megjegyzések,
- Nem kívánt testi magatartás vagy „szórakozás”, beleértve az érintést, csípést, lökdösést vagy fogdosást,
- Szexuális tartalmú viccek, szexualitásra utaló nyelvezet, arra vonatkozó célozgatás, amennyiben az alkalmas az érintettet kellemetlen, vagy megalázó helyzetbe hozni, megszegyeníteni, vagy személyében megsérteni,
- Pornográf, vagy egyesek számára sértő anyagok (többek között e-mailek, szöveges üzenetek, mobiltelefonról küldött vagy az interneten közzétett videók és képek) elküldése vagy bemutatása,
- Zavarba ejtő, fizikai kontaktusra irányuló próbálkozások, szexuálisan utalató magatartás (amelyet a zaklató akár ártalmatlannak is vélhet)
- Szexuális szolgáltatásért cserébe ígért előléptetés, jutalom, egyéb előny,
- Olyan fenyegető szituáció teremtése (akár konkrét fenyegetéssel, akár hatalmi pozíció felhasználásával), amely alkalmas az elutasítás következményeitől való félelem keltésére
- Kommunikációs korlátozás: az áldozat nem szólhat, félbeszakítják, állandóan kritizálják, kiabálnak vele, ténylegesen megfenyegetik,
- Támadások a napi munkában: az áldozat nem kap feladatot, vagy túlzottan elárasztják feladatokkal, magasan a tőle elvárhatón túlmutató feladatok által lehetetlenítik el,
- Fizikai erőszakkal fenyegetik, vagy ténylegesen bántalmazzák,
- Személy fogyatékosságának kigúnyolása, utánzása vagy lekicsinylése,
- Nyomásgyakorlás politikai, vallási vagy szakszervezeti csoportokban való részvétel érdekében,
- Kiközösítés, együttműködés hiánya vagy kizárás a társas tevékenységekből; vagy•tolakodó magatartás (követés, bosszantás, kémkedés stb.).

A lista nem teljes, ezektől eltérő viselkedés is zaklatásnak minősülhet.

Budapest, 2022.03.25.



Kis Domonkos Márk
ügyvezető

Déryné Közhasznú Nonprofit Kft.
1131 Budapest, Reitter Ferenc utca 132.
Adószám: 27281907-2-41
6.

Zaklatás bejelentő űrlap:

Bejelentő neve:
Bejelentő elérhetősége(i):
Esemény helye, időpontja:
A zaklató személy neve:
A tényállás rövid leírása:
A rendelkezésre álló bizonyítékok:
A bejelentést fogadó neve:
Bejelentés dátuma:
Bejelentő aláírása:
Bejelentést fogadó aláírása

Titoktartási nyilatkozat

Alulírott,(név) (anya neve.....), lakcíme.....) nyilatkozom, hogy a Déryné Közhasznú Nonprofit Kft. Etikai Kódexének a munkahelyi zaklatásról szóló mellékletében foglalt eljárás során tudomásomra jutott személyes adat(ok), illetve mindennemű tény/adat/információ vonatkozásában titoktartási kötelezettség terhel.

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

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

Tudomásul veszem továbbá, hogy a jelen Titoktartási nyilatkozatban írtak megszegése esetén a hatályos jogszabályok szerinti felelősséggel és kártérítési kötelezettséggel tartozom. Amennyiben az itt leírt titoktartási kötelezettséget saját felróható magatartásomból eredően megszegem, úgy köteles vagyok minden szükséges lépést megtenni annak megakadályozása érdekében, hogy további adatok kerüljenek nyilvánosságra, vagy illetéktelen harmadik személyekhez.

Budapest, 2022.....

Nyilatkozatot tévő aláírása