

INNIO GROUP DISZKRIMINÁCIÓ ÉS ZAKLATÁS ELLENI SZABÁLYZAT

Tartalomjegyzék

1. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS HATÁLYA.....	1
2. FOGALMAK.....	1
3. IRÁNYELVEK.....	2
4. SZEREPEK ÉS FELELŐSSÉGI KÖRÖK.....	3
5. JELENTÉSI CSATORNÁK ÉS VIZSGÁLATI ELJÁRÁSOK.....	3
6. ÉRTÉKELES.....	3
7. FEGYELMI INTÉZKEDÉSEK.....	4
8. EGYÉB RENDELKEZÉSEK.....	4

1. A SZABÁLYZAT CÉLJA ÉS HATÁLYA

Jelen Diszkrimináció- és Zaklatásellenes Szabályzat (továbbiakban "Szabályzat") ismerteti az INNIO Group szabályait egy biztonságos, befogadó és elfogulatlan munkahely fenntartására, amely mentes a diszkrimináció és a zaklatás bármely típusától és formájától. Elítél minden visszaélészerű viselkedést, és az INNIO Group minden alkalmazottja, vezetője és tisztségviselője számára előírja a Szabályzat betartását, biztosítva az INNIO Group vállalatán belüli jogegyenlőséget és zéró toleranciát a diszkrimináció és zaklatás be nem tartásával szemben. Ezt a politikát üzleti partnereinknek is be kell tartaniuk. Jelen szabályzat az INNIO magatartási kódexének (Code of Conduct) valamint minden egyéb alkalmazandó helyi jogszabályi rendelkezésnek szerves részét képezi, és be kell tartani.

Jelen szabályzat nem csak a munkahelyen, hanem a távmunkában, az üzleti utakon és minden egyéb, munkával kapcsolatos társadalmi eseményen vagy összefüggésben (pl. szemináriumok, képzések, üzleti ebédek, nyári vagy karácsonyi partik stb.) is alkalmazandó, még akkor is, ha ezek az események nem az INNIO Group valamely telephelyén zajlanak.

2. FOGALMAK

Az INNIO Group az INNIO Jenbacher GmbH & Co. OG összes, közvetlenül vagy közvetve kapcsolódó vállalatát jelenti.

Üzleti partnerek alatt, az alvállalkozókat, tanácsadókat, kölcsönzött munkavállalókat és bármely más, az INNIO Group-al kapcsolatban álló és/vagy az INNIO Groupnak szolgáltatásokat nyújtó feleket értjük.

A diszkrimináció a jogok bármiféle megvonására vagy korlátozására, valamint egy személy vagy csoportok tisztességtelen vagy hátrányos kezelésére utal, amely bizonyos jellemzők, például faj, kor, nem, vallás, származás, bőrszín, nemzetiség, nyelv, társadalmi nem, LMBTQ+, nemi identitás, nemi kifejezés, nemi megjelenés, szexuális irányultság vagy jellemzők, közigazgatási, polgári, terhességi vagy anyasági státusz, társadalmi-gazdasági helyzet, politikai hovatartozás és meggyőződés, etnikai háttér, szakszervezeti tagság, a munkaviszony jellege vagy időtartama, egészségi állapot és fogyatékoság, veterán státusz, fizikai megjelenés, lakóhely stb. alapján történik, de nem korlátozódik ezekre.

Munkavállalónak tekinthető az INNIO bármely jogalánya által foglalkoztatott valamennyi munkavállaló, beleértve a teljes munkaidőben, részmunkaidőben, állandó vagy kölcsönzött munkaviszonyban foglalkoztatottakat, valamint a potenciális alkalmazottakat, például a jelölteket és az álláskeresőket.

A zaklatás minden olyan sértő munkahelyi magatartást jelent, amely nemkívánatos, és amely egy munkavállaló vagy a munkavállalók egy csoportja ellen irányul, és amely a munkavállaló személyét, személyiségét, méltóságát, fizikai vagy pszichológiai jólétét érintő támadásnak vagy fenyegetésnek tekinthető. Ide tartoznak továbbá az ellenséges, megfélemlítő, megalázó vagy sértő munkahelyi környezetet teremtő cselekedetek is. A zaklatás magában foglalja a fizikai, verbális vagy pszichológiai agressziót, amely negatívan hat a munkahelyre, vagy célja a Munkavállaló megalázása vagy megfélemlítése. Ez súlyosan érintheti a Munkavállaló egészségét, morálját, karrierjét vagy méltóságát.

A munkaügyi és emberi jogi politika az INNIO Group politikájára utal, amely összehangolt az Emberi Jogok Nemzetközi Törvénykönyvével (amely az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatából, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányából és a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmányából áll), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek a munkahelyi alapelvekről és jogokról szóló nyilatkozatával és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásaival.

A szexuális zaklatás minden olyan nemkívánatos szexuális viselkedést magába foglal, amely miatt valaki kényelmetlenül, fenyegetve érzi magát vagy sértőnek minősíthető. Valamint minden olyan viselkedést magába foglal, amely zavarhatja a munkavégzést, megfélemlítő, ellenséges vagy szexuálisan sértő munkahelyi környezet kialakításával.

3. IRÁNYELVEK

Diszkrimináció

Az INNIO Groupnál szigorúan tilos a diszkrimináció bármilyen formája.

Az INNIO Group elkötelezett az olyan gyakorlatok mellett, amelyek egyenlő bánásmódot, jogokat és lehetőségeket biztosítanak munkavállalói számára. Az INNIO Group foglalkoztatási döntéseket és a munkakörök betöltését a munkakörre jellemző képzettség és értékek (beleértve a tanulmányokat, tapasztalatot, a készségeket, a képességeket, a teljesítményt és a növekedési értékeket) alapján hozza meg, nem pedig a karakterisztikái alapján.

Az INNIO Group szigorú zéró tolerancia politikát folytat, és elvárja a munkavállalótól és üzleti partnereitől, hogy tiszteletteljes magatartást tanúsítsanak egymás iránt.

Zaklatás

A munkahelyi zaklatás szigorúan tilos az INNIO Group egészén belül.

Az INNIO Group a munkaügyi és emberi jogi politikájával összhangban lévő etikus és törvényes gyakorlatra alapozza kapcsolatait, tiszteletben tartva a munkaügyi gyakorlatot és az emberi jogokat, valamint a magas színvonalú magatartást. Az INNIO Group nemcsak a nemzetközileg elismert emberi jogok tiszteletben tartása mellett kötelezi el magát, amennyiben azok a tevékenységei szempontjából relevánsak, hanem egy zaklatásmentes munkakörnyezet elősegítése mellett is, ahol minden Munkavállalóval tisztelettel és méltósággal bánnak.

Az alábbi viselkedésformák nem elfogadhatóak:

- Szóbeli bántalmazás: Sértések vagy lealacsonyító megjegyzések a munkavállaló munkájára, magánéletére, megjelenésére, hátterére vagy bármely más tulajdonságára vonatkozóan.
- Csúnya szavak: Sértő kifejezések használata a munkavállalókkal vagy üzleti partnerekkel szemben.
- Kizárás: A munkavállaló szándékos kihagyása a munkával kapcsolatos társadalmi tevékenységekből vagy találkozókból.
- Aláásás: A munkavégzés vagy az ötletek állandó kritizálása, vagy más munkájának sajátként elkönyvelése, feltüntetése
- Fenyegetések: Fenyegetések megfogalmazása a munkahely stabilitásával kapcsolatban, vagy félelemkeltés egy másik munkavállalóval szemben megfélemlítéssel.
- Reputáció manipulációja: Szóbeszéd vagy pletykák terjesztése egy alkalmazott személyes vagy szakmai hírnevéről.

- Igazságtalan bánásmód: Éltető bánásmód egy munkavállalóval, amely nem a munkateljesítményével kapcsolatos okokból történik.
- Hatalommal való visszaélés: Befolyás- vagy hatalmi pozícióval való visszaélés egy másik munkavállalóval szemben.

Ez a lista nem minden esetet kimerítő.

Szexuális zaklatás

A szexuális zaklatás szigorúan tilos az INNIO Group egészén belül.

Az INNIO Group elismeri, hogy a szexuális zaklatást az határozza meg, hogy az áldozat hogyan érzékeli a viselkedést, és nem az állítólagos elkövető szándéka, azonban a vállalat nem tolerálja az alábbi viselkedések bármelyikét:

- Nemkívánatos közeledések: A munkavállaló folyamatos randevúra hívása, elutasítás ellenére
- Egy személy nemével kapcsolatos sértő vagy megalázó viselkedés.
- Nem megfelelő érintés: Nemkívánatos ölelés, simogatás vagy súrolás.
- Szexuális viccek vagy megjegyzések: Szexuális célzások, durva viccek vagy kifejezett megjegyzések valakinek a külsejére.
- Kifejezett anyagok megosztása: Szexuálisan egyértelmű képek vagy üzenetek küldése vagy megjelenítése.
- Szexuális kivételezés: Munkahelyi előnyök ígérete szexuális szívességekért cserébe.

Ez a lista nem minden esetet kimerítő.

4. SZEREPEK ÉS FELELŐSSÉGI KÖRÖK

- Minden munkavállalónak és üzleti partnernek etikusán és tisztelettudóan kell viselkednie mindenkiel szemben, függetlenül a pozíciójától, valamint jelen szabállyal összhangban. Az alkalmazottak és üzleti partnerek felelősek a zaklatás vagy diszkrimináció bejelentéséért, és kötelesek együttműködni a megfelelő kivizsgálásokban, tiszteletben tartva az eljárás bizalmas jellegét.
- A tisztségviselőknek, igazgatóknak és vezetőknek extra kötelességük a zaklatás- és diszkriminációmentes környezet elősegítése, és példát kell mutatniuk a megfelelő munkahelyi viselkedésről. Azonnal foglalkozniuk kell a zaklatással vagy diszkriminációval kapcsolatos cselekményekkel, és biztosítaniuk kell, hogy az aggályokat haladéktalanul kezeljék.
- A Compliance és a Humánerőforrás-osztályok alaposan kivizsgálják minden bejelentett aggályt és panaszt, és a helyi jogi rendelkezések figyelembevételével döntenek a további lépésekről.

5. JELENTÉSI CSATORNÁK ÉS VIZSGÁLATI ELJÁRÁSOK

A diszkriminációval vagy bármilyen típusú zaklatással kapcsolatos agggodalmakat vagy panaszokat az INNIO Group SPEAK UP csatornáin keresztül kell felvetni, amelyek a [SPEAK UP! \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com) oldalán minden munkavállaló számára elérhetőek. Az agggodalmakat vagy panaszokat a lehető leghamarabb kell benyújtani, hogy a megfelelő kivizsgálás és az ellenintézkedések időben történő végrehajtása lehetővé váljon.

Az INNIO Group szigorú "megkülönböztetésmentes" politikát követ. Az INNIO Group vezetői és munkavállalói nem tehetnek semmilyen hátrányos intézkedést vagy egyéb olyan lépést, amelynek célja, hogy bárkit "megbüntessenek" azért, mert aggályokat vet fel vagy jóhiszeműen panaszt tesz.

6. ÉRTÉKELÉS

A HR és a Compliance osztályok minden egyes aggályt és panaszt megvizsgálják, és megadják a feltételezett elkövetőknek a jogot, hogy válaszoljanak az ellenük felhozott vádakra. Az INNIO Group biztosítja, hogy a diszkrimináció vagy zaklatás bármely típusával kapcsolatos minden aggályt és panaszt időben, érzékenyen, bizalmasan, megbízhatóan, pontosan és objektíven kezeljenek és vizsgáljanak ki, az INNIO magatartási kódexében (Code of conduct) és az INNIO visszaélés feltárásának védelmére (Whistleblower Protection Policy) vonatkozó politikájában leírtaknak megfelelően.

7. FEGYELMI INTÉZKEDÉSEK

Minden munkavállalónak kötelező rendszeres képzésen kell részt vennie. A munkavállalóknak szükség esetén további kötelező érzékenyítő képzés elő írható.

A diszkrimináció vagy zaklatás minden esete megfelelően lesz kezelve és megoldva. A HR és Compliance osztályok határozzák meg, hogy az állítások megalapozottak-e, és meghatározzák a megfelelő korrekciós intézkedéseket. Amennyiben a diszkrimináció vagy zaklatás bebizonyosodik, a jogsértőkkel szemben fegyelmi intézkedéseket kell alkalmazni, amelyek magukban foglalhatják -de nem kizárólagosan- a megrovást, felfüggesztést vagy elbocsátást.

Szankciókat lehet szabni azokkal a vezetőkkel szemben is, akik tudatosan eltúrték a diszkriminációt vagy zaklatást, miután tudomást szereztek róla, vagy akik megalapozatlan, kárt okozó zaklatási panaszokat nyújtanak be.

8. EGYÉB RENDELKEZÉSEK

Ez a szabályzat az INNIO Groupnál érvényben lévő, a megkülönböztetés és zaklatás elleni küzdelemmel kapcsolatos valamennyi belső szabályzat helyébe lép, kivéve, ha a helyi jogszabályok előírják az ilyen belső szabályzatok alkalmazását, amely esetben az ilyen szabályzatok a jelen szabályzat mellékletét képezik, és elsőbbséget élveznek, amennyiben a jelen szabályzat rendelkezései nem felelnek meg a vonatkozó jogszabályi előírásoknak. Az INNIO magatartási kódexe, a beszállítói magatartási kódex, a sokszínűsége, méltányosságra és befogadásra vonatkozó politika, valamint a munkaügyi és emberi jogi politika a jelen irányelvvel együtt értelmezendő.

Az e politikával kapcsolatos minden kérdés esetén a helyi HR osztályhoz kell fordulni. A HR és a Compliance osztályok szükség szerint elvégzik a szükséges módosításokat e szabályzatban.

DOKUMENTUM FELÜLVIZSGÁLATI TÁBLÁZAT

Szabályzat verzió	Módosítás és felülvizsgálat leírása	Dátum	Szerző(k)
Ver 1.0	Szabályzat létrehozása	2024. október 2.	Marta Adach-Marszal HR Director, DEI Leader
	Jogi felülvizsgálat	2024. október 17.	Luz Yaham Vazquez – Legal Counsel
	Megfelelőségi felülvizsgálat	2024. október 23.	Geert Rehberg – VP- Compliance