

A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA

(1) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint az ezt módosító 2012. évi XXI. törvényben előírtak alapján az alábbi esélyegyenlőségi szabályzatot fogadta el.

(2) Jelen szabályzat hatálya kiterjed a Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft tevékenységeivel összefüggő összes szolgáltató tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szakemberekre, önkéntesekre és más alkalmazottakra.

1. Bevezető

(1) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködő munkatársakkal, a felhasználókkal, partnerekkel kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.

(2) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul az alkalmazottak és a felhasználók megkülönböztetés nélküli ellátásához.

(3) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft nem lehet elkötelezett egyetlen vallás, világnézet vagy politikai irányzat mellett sem.

Tiszteletben tartja az alkalmazottak, önkéntesek és a felhasználók lelkiismereti és vallásszabadságát. Senki nem kényszeríthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. Senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

2. A megkülönböztetés tilalma

(1) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz.

(2) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

(3) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációjára.

(4) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

(1) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

(2) A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

(3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

4. Esélyegyenlőség a juttatások terén

(1) Az intézményben alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak részére adható juttatások körét az intézménnyel kötött munkaszerződés és a Szervezeti Működési Szabályzat tartalmazza.

5. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

(1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőendő munkatársak kiválasztásánál az Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.

(2) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál a szervezet fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

6. Jogorvoslati lehetőség

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Ügyvezetőhöz fordulhat, aki a panaszt anonim módon 15 napon belül kivizsgálja.

(2). Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

(3) Amennyiben a közvetítő bevonásával sem sikeres a panasz megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes bírósághoz fordulhat.

8. Záró rendelkezések

(1) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft Esélyegyenlőségi Szabályzatát a munkatársak megtárgyalták és elfogadták. Jelen szabályzat 2013. október 1-én lép hatályba.

(2) A Kontakt Humán Szolgáltató Nonprofit Kft Esélyegyenlőségi szabályzatát az intézmény honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Zalaegerszeg, 2013. október 1.