

ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT ÉS ELJÁRÁSREND

Hatályos: 2016. július 25-től



1. Szabályzati nyilatkozat

Az esélyegyenlőségi szabályzat és eljárásrend célja:

- Az Amnesty International Magyarország a munkahelyi esélyegyenlőség és sokszínűség iránti elkötelezettségének kommunikálása.
- A bevált gyakorlatok követésének, illetve a vonatkozó munkajogi jogszabályok betartásának biztosítása az Amnesty International Magyarországon belül folyó foglalkoztatási kérdések kapcsán.
- Az e szabályzat által érintettek felelősségeinek tisztázása.
- Igazságtalan megkülönböztetésről szóló egyéni panaszok esetén az azok kivizsgálását szolgáló keret biztosítása.

2. A szabályzat hatálya

E szabályzat az Amnesty International Magyarország minden alkalmazottjára kiterjed, továbbá egyes kijelölt alkalmazottak számára állandó érdekeltségi nyilatkozattételt ír elő. Nem képezi részét az alkalmazottak munkaügyi szabályzatának, illetve alávethető kisebb, az alapszabály változásait követő frissítéseknek és módosításoknak az Amnesty International Magyarország belátása szerint. Az irányadó jog a helyi munkajog kivéve, ha ez utóbbi kedvezőtlenebb feltételeket kínál, amely esetben ezen szabályzat, mint bevált gyakorlat kerül alkalmazásra.

3. Jogi kötelezettségek

3.1. Ezen szabályzaton keresztül felelünk meg a munkajog szerinti munkaadói és szolgáltatói kötelezettségeinknek¹. Ily módon minden érintettnek tudatában kell lennie a rá vonatkozó kötelezettségekkel és védettségekkel.

3.2. Ezen szabályzat kinyilatkoztatja az Amnesty International azon meggyőződését, mely szerint mindenkinek joga van az igazságos bánásmódhoz a munkahelyen, illetve bármely szolgáltatás igénybevételekor. A munkaadók és szolgáltatók általi megkülönböztetés ellen kilenc tulajdonság alapján nyújt védelmet:

- Életkor
- Fogyatékoság
- Nemmódosítás
- Házasság és élettársi kapcsolat
- Terhesség és anyaság
- Faji hovatartozás
- Vallás vagy világnézeti meggyőződés
- Nem
- Szexuális irányultság

4. Védettségek típusai

E szabályzat védi alkalmazottakat, önkénteseket, külső vállalkozókat, tanácsadókat, illetve az érdeklődőket a következőkkel szemben:

4.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport munkahelyén neme, vallási vagy világnézeti meggyőződése, családi állapota, szexuális irányultsága, fogyatékosága, faji hovatartozása, társadalmi származása, nemzetisége, életkora vagy foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül.

¹ Szolgáltatónak minősül minden olyan szervezet, mely terméket, infrastruktúrát vagy szolgáltatásokat biztosít a nyilvánosság vagy a nyilvánosság egy részének számára, függetlenül attól, hogy ingyenesen vagy költségek ellenében. Az Amnesty International következképpen szolgáltató.

4.2. Közvetett megkülönböztetés esetében egy feltétel vagy elvárás, bár mindenkire egyaránt vonatkozik, lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hozza az alkalmazottak e szabályzatban meghatározott egyik csoportját vagy csoportjait. Ezen egyéneket indokolatlanul érné hátrányos megkülönböztetés.

4.3. Zaklatás esetében egy egyén a fent meghatározott tulajdonságok valamelyikéhez kötődő nemkívánt magatartást tanúsít, melynek következménye vagy célja az egyén méltóságának megsértése vagy megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó munkahelyi környezet előidézése. Nincs jelentősége, hogy szándékos volt-e ennek a hatásnak az elérése a felelős ember részéről.

4.4. Asszociációs megkülönböztetés esetében egy egyént közvetlen megkülönböztetés vagy zaklatás ér, a kilenc említett tulajdonság egyikét hordozó másik egyénnel való asszociáció okán.

4.5. Feltételezett megkülönböztetés esetében egy egyént közvetlen megkülönböztetés vagy zaklatás ér, amiért feltételezetten a kilenc említett tulajdonság valamelyikét hordozza, miközben valójában nem rendelkezik azzal a bizonyos védett tulajdonsággal.

4.6. Harmadik félhez kötődő zaklatás esetében az alkalmazottat egy harmadik fél, mint ügyfél, illetve vevő révén éri zaklatás a kilenc védett tulajdonság valamelyikéhez kötődően (kivéve a házasságot és élettársi kapcsolatot, valamint a terhességet és anyaságot).

A munkáltató felelőssége vonható, amennyiben:

- a zaklatás már legalább két, ezt megelőző esetben is megtörtént (nem feltétlenül ugyanabban a formában és ugyanazon zaklató által);
- tudatában volt az ezt megelőző zaklatásoknak és
- nem tette meg a szükséges lépéseket annak érdekében, hogy a zaklatásra ne kerüljön újból sor.

4.7. Megtorlás esetében egy alkalmazott hátrányba kerül – például nem részesülhet egy előléptetésben vagy képzési lehetőségben – azért, mert kifogást emelt, eljárást indított vagy az eljárásban közreműködött, vagy mert ezt feltételezik róla. Azonban egy alkalmazott nem élvez védeltséget a megtorlással szemben, amennyiben rosszindulatúan viselkedett, illetve valótlan kifogást emelt vagy valótlan kifogás emelésében közreműködött. Megtorlásnak minősül például, amennyiben egy látássérült alkalmazott panaszt tesz, hogy munkáltatója, nem teljesítve kötelességét, nem hozta meg az észszerű intézkedéseket, majd panasztevését követően rendszeresen kizárják őt az összes megbeszélésről.

4.8. A fogyatékkal élő személyek különös védeltséget élveznek a „fogyatékkal együttműködő” hátrányos megkülönböztetéssel szemben. Például, védve lennének az ellen, ha egy munkáltató megvonja tőlük a rendszeres szünetet krónikus fájdalmuk enyhítésére, bár elvárható lenne, hogy a munkáltató tisztában legyen az egyén regisztrált fogyatékkal. Az effajta megkülönböztetés csak abban az esetben igazolt, amennyiben a munkáltató bebizonyítja, hogy arányos és jogos cél elérését célzó intézkedésről van szó.

4.9. A fogyatékkal élő személyeknek joguk van indokolt segítségért folyamodni munkáltatójukhoz vagy szolgáltatójukhoz, például speciális szoftver, bútorzat vagy világítás igényével.

4.10. A nők védelmet élveznek a terhesség és anyaság alapján történő hátrányos megkülönböztetéssel szemben a terhesség időtartama, valamint az őket megillető bármely törvényes gyermekgondozási szabadság ideje alatt.

4.11. Megkülönböztetésnek minősül transznemű személlyel szemben a betegség vagy sérülés miatti távolmaradás esetén tanúsított bánásmódnál kedvezőtlenebb bánásmód nemváltás okán történő távolmaradás miatt.

4.12. Észszerű intézkedések foganatosításának elmulasztása az, ha egy fogyatékkal élő személy bizonyos fizikai vagy egyéb elvárások, illetve gyakorlatok miatt lényeges hátrányba kerül olyasvalakikhez képest, akik nem rendelkeznek a védett tulajdonságokkal, továbbá a munkáltató nem hozta meg az észszerű intézkedéseket, hogy segítse a fogyatékkal élő személyt hátránya leküzdése érdekében.

5. Legfőbb elvek

- Alapvető küldetésünk elérésének, valamint etikai alapelveink fenntartásának érdekében úgy gondoljuk, elengedhetetlen, mi több valós alkalmazási feltétel, hogy minden alkalmazottunk elkötelezze magát az Amnesty International Magyarország elvei és magatartása mellett, és ezekkel összhangban végezze aktívan munkáját.
- Az Amnesty International Magyarország elkötelezi magát amellett, hogy olyan munkahelyi környezetet biztosítson és tartson fenn, melyben mindenkinek egyenlő esélye nyílik nemétől, családi állapotától, vallásától/meggyőződésétől, szexuális irányultságától, fogyatékalosságától, faji hovatartozásától, etnikai hátterétől, nemzetiségétől, korától, illetve foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellegétől függetlenül kibontakoztatni képességeit. Az Amnesty International Magyarország támogatja a

munkahelyi sokszínűséget, felismerve, hogy ez magában hordozza a képességek és tapasztalatok változatosságát is, és ezáltal növeli a céljaink eléréséhez szükséges kapacitásunkat.

- Az Amnesty International Magyarország elkötelezi magát amellett, hogy személyzetét méltósággal és tisztelettel kezelje, és ne kezeljen senkit kedvezőtlenül neme, családi állapota, vallása/meggyőződése, szexuális irányultsága, fogyatékosága, faji hovatartozása, etnikai háttere, nemzetisége, kora, illetve foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt.
- Ezen szabályzat minden állandó és ideiglenes alkalmazottra, önkéntesre, külső vállalkozóra és tanácsadóra vonatkozik.
- Minden alkalmazottnak a felelőssége ezen szabályzat végrehajtása és betartásának biztosítása, aminek érdekében be kell tartaniuk az Amnesty International Magyarország által megszabott előírásokat. A szervezet igazgatójának és minden ügyvezetőnek különösen nagy felelőssége ezen szabályzat végrehajtásának biztosítása és a szabályzat iránti elkötelezettségük kifejezése.
- Az vezetők és alkalmazottak megosztott felelőssége annak biztosítása, hogy alkalmazási idejük alatt semmilyen alkalmazott, illetve jelentkező ne részesüljön igazságtalan bánásmódban neme, családi állapota, vallása és meggyőződése, szexuális irányultsága, fogyatékosága, faji hovatartozása, etnikai háttere, nemzetisége, kora, illetve foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt.
- Minden alkalmazott személyes felelősséggel tartozik aziránt, hogy tartózkodjon a tiszteletlen, megfélemlítő vagy kirekesztő viselkedéstől, illetve meggátolja azt bármely egyénnel szemben annak neme, családi állapota, vallása és meggyőződése, szexuális irányultsága, fogyatékosága, faji hovatartozása, etnikai háttere, nemzetisége, kora, illetve foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege miatt.
- Minden alkalmazott felelős azért, hogy tartózkodjon az olyan nyelvezettől vagy viselkedéstől, ami rasszistának, szexistának vagy megalázónak hathat az ezen szabályzat által érintett csoportokkal szemben.
- Az Amnesty International Magyarország képzést biztosít ügyvezetőinek ezen szabályzat végrehajtásáról.
- Az alkalmazottak felelősek azért, hogy minden zaklatással, bántalmazással, megtorlással vagy mások kirekesztésével, illetve ezekre hergelő viselkedéssel kapcsolatos ügyet jelentsenek.

6. Esélyegyenlőség a munkában

6.1. Az esélyegyenlőség iránti elkötelezettség nevében az Amnesty International Magyarország biztosítja, hogy a toborzás, kiválasztás, a rugalmas munkavégzést és a személyi állomány fejlesztését elősegítő folyamatok és tevékenységek összhangban legyenek elveinkkel, lehetővé téve számunkra olyan munkaerő megteremtését, amely jól tükrözi az általa képviselt közösséget.

Az Amnesty International Magyarország:

- a) biztosítja, hogy a követelmények a munkakör hatékony ellátását igénylő készségekre és tapasztalatokra korlátozódnak;
- b) biztosítja az állásra vagy előléptetésre jelentkezők vagy jelöltek a munkakör ellátásához szükséges szempontokra korlátozott, objektív elbírálását, figyelembe véve bármilyen észszerű intézkedést, amely a hátrányos helyzetű jelentkezők vagy jelöltek számára szükséges lehet;
- c) biztosítja, hogy a fogyatékoság vagy a hivatalos rugalmas munkaköri megegyezés keretein belül meghatározott személyes vagy otthoni kötelezettségek nem képezik alapját foglalkoztatást érintő döntéseknek, kivéve, ha ez feltétlenül szükséges;
- d) biztosítja, hogy a szervezet figyelemmel kíséri a munkára jelentkezők etnikai, nemi és életkori összetételét, és az ezen csoportokon belüli hátrányos helyzetűek számát, amennyiben lehetséges;
- e) rendszeresen ellenőrzi a toborzás, a kiválasztás, az előléptetés, valamint a képzések biztosításának folyamatát, garantálva azt, hogy egyetlen személy sem részesül kedvezőtlen bánásmódban neme, családi állapota, vallása/meggyőződése, szexuális irányultsága, fogyatékosága, faji vagy etnikai származása, nemzetisége, kora, illetve foglalkoztatási jogviszonyának részmunkaidős jellege alapján;
- f) információt biztosít az esélyegyenlőségről szóló jogszabályokról a munkaerő-felvételben és kiválasztásban részt vevő összes alkalmazott számára.

7. Méltóság a munkahelyen

7.1. A szervezetnek külön megfélemlítésre és zaklatásra és ezen ügyeknek kezelésére vonatkozó szabályzata van (AIM ISZ/02/2016 Zaklatás és bántalmazás elleni szabályzat).

8. Ügyfelek, szolgáltatók és más, nem a szervezet által alkalmazott személyek

8.1. Az Amnesty International Magyarország nem alkalmaz törvénytelen megkülönböztetést ügyfelekkel szemben, akik használják vagy használni igénylik a szervezet bármely termékét, szolgáltatását, illetve létesítményét. Az alkalmazottak kötelesek jelenteni bármilyen jellegű, az ügyfelek, szolgáltatók, látogatók vagy mások által történő megfélemlítést vagy zaklatást az ügyvezetőjüknek, aki majd megfelelően eljár az ügyben.

9. Képzés

9.1. Az Amnesty International Magyarország esélyegyenlőségi képzést biztosít minden ügyvezető, illetve olyan egyén számára, aki toborzásban vagy olyan döntéshozásban vesz részt, amelyben esetlegesen esélyegyenlőségi kérdések merülhetnek fel.

9.2. A szervezet képzést biztosít minden meglévő és új alkalmazott, illetve a szervezettel együttműködő személy számára, hogy segítse jogaiknak és kötelezettségeiknek megértését a megfélemlítésről és zaklatásról szóló szabályzat és eljárásrend értelmében, illetve ismertesse, mit tehetnek egy, az esélyegyenlőséget elősegítő munkahelyi környezet megteremtése érdekében. A szervezet további képzést biztosít az ügyvezetők számára, hogy mindezt hatékonyabban tudják kezelni.

10. Panaszok benyújtása

- Minden alkalmazottnak és állásjelentkezőnek jogában áll panaszt tenni bármely, ezen szabályzatot sértő döntés vagy viselkedés kapcsán.
- Amennyiben az egyén nem kíván hivatalos panaszt tenni, bizalmasan megbeszélheti panaszát felettesével a következő lépések meghatározásának érdekében.
- Közvetett megkülönböztetés esetében az egyének a felettesükhöz forduljanak az erre megfelelő reakció meghatározásáért. Amennyiben nem világos, hogy valóban közvetett megkülönböztetés érte-e őket, bizalmasan beszéljenek a felettesel.
- Közvetlen megkülönböztetés, megtorlás, megfélemlítés, illetve zaklatás esetében különös figyelem fordítandó minden formális panasz hatékony és érzékeny, bizalmas kezelésére. További lépések az AIM ISZ/02/2016 Zaklatás és bántalmazás elleni szabályzatban.

11. Ellenőrzés

11.1. Ezen szabályzat sikeres végrehajtásának értékelése céljából az Amnesty International Magyarország évente felmérésnek veti alá az eseteket, melyekben e szabályzatot alkalmazták.

12. Egyenlőségi nyilatkozat

12.1. Az Amnesty International Magyarország elkötelezett annak a biztosítása mellett, hogy az emberi erőforrások kezelésével kapcsolatos minden szabályzat, illetve ezek átültetése a gyakorlatba mentes legyen minden, etnikai háttéren, fogyatékossgon, családi állapoton, nemén, nemi identitáson, valláson és meggyőződésen, koron, szexuális irányultságon, nemzetiségen vagy más személyes tulajdonságon alapuló megkülönböztetéstől.

Az Amnesty International Magyarország ellenőrzi e szabályzatnak az alkalmazását annak érdekében, hogy felmérje, kedvezőtlen hatással van-e bármely egyének csoportjára, amely esetben megfelelően eljár az ügyben.

13. Ismertetés és végrehajtás

Ezen szabályzat a következő úton kerül ismertetésre:

- a) Bevezető képzés új alkalmazottak részére
- b) Belső hozzáférés minden alkalmazott számára a szerveren.

14. Hatálybalépés dátuma

Ezen szabályzat 2016. július 25-én lép érvénybe.

15. Felülvizsgálat

Ezen szabályzat a törvényi változások fényében kerül felülvizsgálatra.