



## MONDO INTERNATIONAL ACADEMY

Mondo International Academy, s.r.o.  
Záhradnícka 60  
Bratislava 821 08

IČO: 48 082 295  
DIČ: 2120044916  
IČ DPH: SK2120044916

### POLITIKA ROVNOSTI A ROZMANITOSTI

#### *Vyhlásenie o zásadách*

*Naše vyhlásenie o zásade rovnosti a rozmanitosti je nasledujúce: MIA rešpektuje všetkých ľudí a víta rozmanitosť študentov a zamestnancov. Zaväzujeme sa podporovať rovnaké príležitosti pre všetkých a netolerovať žiadnu nespravodlivú priamu alebo nepriamu diskrimináciu.*

*Zaväzujeme sa k politike rovnakého zaobchádzania so všetkými našimi zamestnancami, klientmi aj uchádzačmi o zamestnanie.*

Mondo International Academy implementovala túto politiku ako potvrdenie záväzku k rovnosti a rozmanitosti a predchádzaniu diskriminácii. Politika rovnosti a rozmanitosti sa aplikuje:

1. v práci
2. pri poskytovaní služieb klientom
3. pri monitoringu postupov a školení

Táto politika nie je súčasťou pracovnej zmluvy žiadneho zo zamestnancov. MIA je oprávnená ju kedykoľvek zmeniť a uplatniť iný postup, ak to uzná za vhodné.

Mondo International Academy rešpektuje všetkých ľudí bez ohľadu na:

- vek (alebo predpokladaný vek)
- zdravotné postihnutie (minulé alebo súčasné)
- zmenu pohlavia
- manželský alebo partnerský stav,
- rasu, farbu pleti, národnosť, štátnu alebo etnickú príslušnosť alebo pôvod,
- náboženstvo alebo vieru,
- pohlavie,

- sexuálnu orientáciu,
- členstvo (alebo nečlenstvo) v odboroch,
- zamestnanie na čiastočný alebo plný úväzok

Žiadne podmienky nesmú znevýhodňovať študentov, zamestnancov, uchádzačov o zamestnanie, a tým poskytovať niektorej skupine neprimeranú výhodu pred ostatnými.

Naším cieľom je a zostane záväzok, ku ktorému sme sa zaviazali, a ktorý sa tiež snažíme zdôrazniť budúcim zamestnancom pri pracovných pohovoroch, že MIA podporuje a dodržiava politiku rozmanitosti. Preto ukladáme našim zamestnancom záväzok dodržiavať pokyny, ktoré vedú k akceptovaniu rovnosti a rozmanitosti. Odporúčame našim zamestnancom prilákať a profitovať z klientov, ktorí zastupujú komunitu. Tieto princípy rovnosti a rozmanitosti platia aj pre náš spôsob zaobchádzania s našimi klientmi, obchodnými partnermi a návštevníkmi.

Za určitých okolností môže byť zamestnanec osobne zodpovedný za diskrimináciu voči kolegovi, zamestnancovi, uchádzačovi (klientovi) alebo samotnému študentovi.

Táto Smernica sa tiež zaoberá sťažnosťami, disciplinárnymi konaniami a prepusteniami z dôvodu nedodržania politiky.

### **Kto je zodpovedný za dodržiavanie politiky rovnosti a rozmanitosti?**

Každý je zodpovedný, zamestnanci, študenti a vedenie MIA sa musia podieľať na presadzovaní a dodržiavaní politiky rovnosti a rozmanitosti

### **Prezident a akademický riaditeľ**

Riaditeľ a akademický riaditeľ majú kľúčovú úlohu pri kontrole dodržiavania a účinného presadzovania politiky rovnosti a rozmanitosti a pri poskytovaní dostatočných zdrojov a informácií potrebných na presadzovanie politiky rovnosti a rozmanitosti.

## Priame konzultácie

L&P - Law and Political Science Agents je poradenská spoločnosť pre politiku rovnosti a rozmanitosti, a preto je hlavným partnerom MIA pre riešenie konkrétnych problémov. Generálny riaditeľ PhDr. Peter Štaffen PhD. LL.M. je priamo zapojený do formulovania, šírenia a monitorovania politiky. <http://lpsa.sk/chranena-dielna/>

L&P je riadiacim orgánom projektu „Inter Pares“.

Krátka špecifikácia projektu:

Projekt Inter Pares - medzi rovnými - je zameraný na integráciu ľudí so zdravotným postihnutím do spoločenského a pracovného života a na odstránenie bariér v praxi. Vznikol ako odpoveď na potrebu podporiť ľudí so zdravotným postihnutím a ich rodín pri odstraňovaní administratívnych, byrokratických, právnych a sociálnych prekážok v spoločnosti. V súčasnosti už projekt pomáha desiatkam ľudí, ktorí sa vďaka projektu integrovali a socializovali do spoločenského a pracovného života.

L&P je zodpovedná za:

- návrh a vývoj tejto politiky rovnosti a rozmanitosti,
- monitorovanie a hodnotenie kvality aktivít v oblasti rovnosti a rozmanitosti,
- budovanie kultúry povedomia o rovnosti a rozmanitosti prostredníctvom odbornej prípravy a vzdelávania,
- poskytovanie pomoci jednotlivcom a/alebo tímom zodpovedným za konkrétne činnosti v oblasti rovnosti a rozmanitosti,
- pravidelné informovanie manažmentu v otázkach rovnosti a rozmanitosti.

## ČASŤ I.

### **Zodpovednosť zamestnancov**

Všetci externí a interní zamestnanci majú osobnú zodpovednosť za praktické uplatňovanie politiky rovnosti a rozmanitosti.

#### *Diskriminácia a obťažovanie*

Ako sa uvádza vo vyhlásení, akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia alebo obťažovanie sú neprípustné.

Zakazujú sa nasledujúce druhy diskriminácie:

- priama diskriminácia,
- nepriama diskriminácia,
- obťažovanie,
- viktimizácia.

#### *Nepriama diskriminácia*

Uplatňuje sa princíp rovnakého zaobchádzania s ľuďmi, ale spôsobom, ktorý nepriaznivo ovplyvňuje ľudí s chráneným záujmom. Napríklad, od žien, ktoré vychovávajú deti sa vyžaduje, aby pracovali večer rovnako ako ktorýkoľvek iný zamestnanec.

#### *Viktimizácia*

Menej priaznivé zaobchádzanie s osobou, ktorá sa domáhala svojho práva nebyť diskriminovaná z dôvodu chráneného záujmu. Príkladom je študent, ktorý tvrdí, že bol diskriminovaný pre svoje zdravotné postihnutie, a následne sa z tohto dôvodu jeho školiteľ rozhodne, že mu nebudú poskytnuté informácie súvisiace s jeho štúdiom.

#### *Obťažovanie*

Obťažovanie predstavuje o nežiadúce správanie súvisiace s chránenou vlastnosťou, ktorého účelom alebo výsledkom je vytvoriť zastrašujúce, nepriateľské, znevažujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie, alebo narušiť dôstojnosť osoby. Obťažovanie môže mať tiež sexuálnu povahu, alebo k nemu môže dôjsť preto, že obeť obťažovania takéto obťažovanie buď odmietla alebo sa mu podrobila a preto sa s obeťou zaobchádza menej priaznivo.

## **Prijímanie a výber zamestnancov**

Nasledujúce zásady budú platiť pri každom prijímaní nových zamestnancov, či už externých alebo interných.

Osoby sa hodnotia podľa ich osobnej schopnosti vykonávať príslušnú pracovnú pozíciu.

Nemožno predpokladať, že iba určité typy osôb budú schopné vykonávať určitý druh práce ani uplatňovať akékoľvek kvalifikačné alebo iné požiadavky na prácu, ktoré vedú, alebo môžu viesť k potlačeniu žiadostí o prácu od určitej skupiny osôb.

Vekové hranice pre prácu je možné aplikovať iba ak ich možno objektívne odôvodniť charakterom vykonávanej práce.

1. Je potrebné neuskutočňovať prijímacie konanie výlučne alebo hlavne ústnym spôsobom. Nie je prípustné, aby sa výberového konania nemohli zúčastniť iba určité osoby.
2. Výberové testy musia súvisieť s požiadavkami na zamestnanie a budú merať skutočnú alebo inherentnú schopnosť osoby vykonávať alebo pripravovať sa na vykonávanie práce. Nie je prípustné, aby sa súťaže nemohli zúčastniť iba určité osoby. Testy sa pravidelne prehodnocujú, aby sa zabezpečilo, že zostanú relevantné a nestranné.
3. Žiadosti uchádzačov o zamestnanie sa posudzujú rovnakým spôsobom a každý uchádzač vyplní rovnaké otázky.
4. Je potrebné zabezpečiť, aby nedochádzalo k znevýhodňovaniu zdravotne postihnutých osôb, a ak je to potrebné, aby sa vykonali príslušné opatrenia na predchádzanie takýmto znevýhodneniam.
5. Rozhodnutie o spôsobe prijímania alebo výberu zamestnancov, alebo o osobe, ktorá bude prijatá do zamestnania môže urobiť iba osoba, ktorá si prečítala a porozumela tejto politike a absolvovala príslušné školenie.

## **Výhody**

1. Podmienky zamestnávania sa pravidelne prehodnocujú, aby sa zabezpečil ich súlad s právnymi predpismi a predchádzalo sa diskriminácii pri poskytovaní výhod, služieb a iných výhod zamestnancom na čiastočný úväzok.
2. Osobitná pozornosť sa venuje podmienkam poskytovania výhod, služieb a iných výhod pre osoby so zdravotným postihnutím. V prípade nezrovnalostí sa vykonajú vhodné opatrenia na ich odstránenie.
3. V súlade s politikou sa podmienky neustále prehodnocujú a pravidelne monitorujú, aby sa zabezpečil ich súlad s politikou.

4. Ak sa ukáže, že určitá skupina zamestnancov je nimi znevýhodnená, preskúma sa, či to nie je spôsobené skrytou alebo nepriamou diskrimináciou.

## ČASŤ II.

Mondo International Academy podniká aktívne kroky na splnenie svojich povinností a podporu najlepších postupov prostredníctvom:

- dodržiavania zákonných postupov na zabezpečenie úplnej transparentnosti,
- propagácie tejto politiky medzi zamestnancami a študentmi, spolu s hodnotením politiky podľa výsledkov monitorovania,
- identifikácie a odstraňovania nerovnosti alebo zmierňovania akýchkoľvek znevýhodnení,
- prijímania opatrení na odstránenie diskriminácie,
- prijímania opatrení na nápravu akejkoľvek rodovej, rasovej alebo inej nerovnováhy,
- monitorovania pokroku študentov a zamestnancov, zhromažďovania a porovnávanie informácií a údajov o rovnosti a zverejňovania výsledkov monitorovania. Ak sa v rámci monitoringu zistí nerovnosť, vykoná sa náprava v oblasti, kde sa nerovnosť zistila,
- zabezpečenia spolupráce pri šírení politiky nediskriminácie medzi zamestnancami, študentmi a uchádzačmi o zamestnanie a hodnotením jednotlivcov na základe ich výsledkov a zásluh,
- podpory dobrých vzťahov medzi osobami, ktoré majú spoločné chránené charakteristiky a osobami, ktoré ich nemajú, prostredníctvom spoločných podujatí, diskusných fór, školení a iných spoločensko-kultúrnych podujatí,
- bezbariérovými úpravami, ktoré umožnia zdravotne postihnutým zamestnancom a študentom prekonať prekážky v pracovnom, vzdelávacom a sociálnom prostredí,
- vypracovania učebných osnov tak, aby odrážali rozmanitosť a politiky rozmanitosti spojené so vzdelávaním a tým zmiernili obavy.

## **Implementácia, monitorovanie a preskúmanie**

Táto politika sa bude implementovať prostredníctvom Akčného plánu pre rovnosť a rozmanitosť - rozvoj vedomej spoločnosti.

Vplyv tejto politiky sa posudzuje nasledovne:

Akademický riaditeľ zhromažďuje a analyzuje prijímanie zamestnancov, školenie, propagáciu a sťažnosti a každoročne ich hlási poradenskej spoločnosti L&P.

Poradenská spoločnosť L&P analyzuje zhromaždené informácie, vyhodnocuje ich a oznamuje výsledok spolu s návrhmi na zlepšenie vedeniu Mondo International Academy.

Táto politika sa každoročne prehodnocuje, aby sa zabezpečilo, že zohľadňuje najlepšie postupy a platné právne predpisy.

## **Disciplinárne konanie, prepustenie zo zamestnania**

1. Študenti alebo zamestnanci, ktorí v dobrej viere podajú sťažnosť (alebo pri tom pomáhajú inej osobe) v súvislosti s otázkou rovnosti a rozmanitosti nebudú disciplinárne stíhaní ani prepustení zo zamestnania.
2. Kritériá a postupy pri prepúšťaní zo zamestnania pre nadbytočnosť budú starostlivo preskúmané, aby sa zabezpečilo, že sa nebudú uplatňovať alebo fungovať nezákonným diskriminačným spôsobom.
3. Kritériá a postupy týkajúce sa prepúšťania zo zamestnania musia byť starostlivo preskúmané a pravidelne monitorované, aby sa zabezpečilo ich uplatňovanie v súlade so zákonom a nediskriminačným spôsobom.