



Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv (NET) a **United** Call Centers részére



Tartalomjegyzék

1. Vezetői Elköteleződés:.....	2
2. Egyenlő Esélyek A Toborzásban És Felvételben:.....	2
3. Bér-Egyenlőség:	2
4. Rugalmas Munkavégzési Lehetőségek:	3
5. Karrierfejlődés És Előrelépés:.....	3
6. Munkahelyi Kultúra És Sokszínűségi Tréningek:	3
7. Munka–Magánélet Egyensúly És Jólét:.....	3
8. Záró Gondolat:	3



Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv (NET) – United Call Centers

A United Call Centers felismeri, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtése nem csupán erkölcsi kötelesség, hanem stratégiai előny is. Meggyőződésünk, hogy olyan munkakörnyezet kialakítása, ahol minden munkavállaló – nemtől függetlenül – értékesnek és felhatalmazottnak érzi magát, elengedhetetlen a sikerünk szempontjából. A nemek közötti egyenlőség előmozdításával sokszínű munkaerőt biztosítunk, amely különböző nézőpontokat, tapasztalatokat és tehetségeket egyesít, elősegítve az innovációt és a kreativitást.

Az esélyegyenlőség kiemelten fontos a tehetséges munkavállalók bevonzásában és megtartásában is. A jelenlegi versenypiaci környezetben az álláskeresőket olyan cégeket keresnek, amelyek elkötelezettek a sokszínűség és a befogadás mellett. Elköteleződésünk demonstrálásával szélesebb pályázói kört érhetünk el, ugyanakkor csökkentjük a fluktuációt, stabilitást teremtve működésünkben.

Ez a szemlélet összhangban van alapvető értékeinkkel, és erősíti vállalati reputációnkat is. Ügyfeleink és partnereink egyre inkább elvárják, hogy etikus és társadalmilag felelős működést folytassunk. Az egyenlő fejlődési és előrelépési lehetőségeket biztosító kezdeményezéseinkkel nemcsak társadalmi felelősségünket teljesítjük, hanem erősítjük vállalatunk progresszív és jövőorientált megítélését is. A nemek közötti egyenlőség tehát nemcsak helyes döntés, hanem okos üzleti stratégia is. A jelen tervben (NET) szereplő intézkedésekbe történő befektetéssel biztosítjuk, hogy a United Call Centers olyan dinamikus és befogadó munkahely maradjon, ahol mindenki kibontakozhat, és hozzájárulhat közös sikereinkhez.

1. Vezetői elköteleződés:

A felső vezetés nyilvánosan támogatja és aktívan előmozdítja a nemek közötti esélyegyenlőséget célzó kezdeményezéseket. Létrehoztunk egy Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Bizottságot, amely különböző szinteket és osztályokat képviselve felügyeli a NET megvalósítását és működtetését.

2. Egyenlő esélyek a toborzásban és felvételben:

A United Call Centers nemsemleges nyelvezetet alkalmaz álláshirdetéseiben és munkaköri leírásaiban a minél sokszínűbb pályázói kör megszólítása érdekében. Toborzó kollégáink rendszeres képzést kapnak a tudattalan előítéletek felismerésére és kezelésére, elősegítve ezzel a méltányos és igazságos kiválasztási gyakorlatokat.

3. Bér-egyenlőség:

A vállalat rendszeresen végez bérfelülvizsgálatot az esetleges nemi alapú bérkülönbségek feltárása és megszüntetése céljából. Emellett biztosítjuk a bérezési rendszer és az előléptetési kritériumok átláthatóságát, csökkentve ezzel a diszkrimináció lehetőségét.



4. Rugalmas munkavégzési lehetőségek:

A vállalat rugalmas munkarendet és otthoni munkavégzési lehetőségeket kínál, hogy alkalmazkodni tudjon a különböző élethelyzetekhez – beleértve a gondoskodási kötelezettségekkel rendelkező munkatársakat is. A szülői szabadságra vonatkozó irányelveink nemsemlegesek és inkluzívak. Kultúránk a bizalmon és a teljesítményen alapul, nem pedig a hagyományos, fizikai jelenléten.

5. Karrierfejlődés és előrelépés:

Mentorprogramokat működtetünk a nők és más alulreprezentált nemek szakmai fejlődésének támogatására. Vezetői képzéseink során előnyben részesítjük a sokszínű vezetési stílusokat és nézőpontokat. Emellett szponzorációs programokat is működtetünk a nők és más marginalizált csoportok vezetői pozícióba juttatásának támogatására.

6. Munkahelyi kultúra és sokszínűségi tréningek:

Rendszeres képzéseket tartunk minden munkavállalónk számára a sokszínűség és befogadás témakörében, a kölcsönös tisztelet és megértés elősegítése érdekében. Zéró toleranciát hirdetünk a zaklatás és diszkrimináció minden formájával szemben, átlátható bejelentési csatornákat és következetes szankciókat alkalmazva. Vállalatunk büszkén építi és támogatja az inkluzív munkahelyi légkört különféle eseményekkel és kezdeményezésekkel.

7. Munka–magánélet egyensúly és jóllét:

Támogató szolgáltatásokat kínálunk – például gyermekgondozási támogatás, szülői szabadság, tanácsadás –, amelyek elősegítik munkavállalóink mentális egészségét és általános jóllétét. A túlóra visszaszorítása, az öngondoskodásra szánt szabadidő ösztönzése mind hozzájárulnak az egészséges egyensúly fenntartásához. Kiemelt célunk olyan támogató légkör kialakítása, ahol a munkatársak bátran beszélhetnek igényeikről, és segítséget kérhetnek, ha szükségük van rá.

8. Záró gondolat:

A United Call Centers elkötelezett egy olyan munkakörnyezet kialakítása mellett, ahol a nemek közötti egyenlőség nem csupán célkitűzés, hanem kézzelfogható valóság. A jelen Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott intézkedések végrehajtásával olyan kultúrát kívánunk létrehozni, ahol a befogadás, az egyenlőség és a kölcsönös tisztelet minden munkatársunkat megilleti – függetlenül nemétől. Együtt egy erősebb, sokszínűbb és sikeresebb szervezetet építhetünk.



Zsolt Máté Juhász
CEO

Richárd Kozma
Managing Director

Paula Maus
Director of HR and Quality

Nikolett Finta
Head of Implementation & PM



2024.05.14.