



MEGÉPSZER KFT

**A MEGÉPÉSZER Kft.
Esélyegyenlőségi terve
2013-2017. évekre**

Megépszer Kft. Esélyegyenlőségi terve

I. Tartalmi megközelítés

1. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

1.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek

eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye,
- j) családi állapota,
- k) anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora,
- l) társadalmi származása, vagyoni helyzete,
- m) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása,
- n) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

1.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket, vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

1.3. Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

1.4. Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt az esélyegyenlőségi törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

1.5. Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

2. **Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét** az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérése alkalmas és azzal arányos. Az ebbe nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka

van. Ez nem alkalmazható az 1.1 pont b) -e) szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

II. Cél

Az egyenlő bánásmód követelménye a Megépszer Kft.-nél foglalkoztatott munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével érvényesüljön, a munkáltató és az érdekképviselői szervezetek együttesen munkáltatói esélyegyenlőségi programot azért is készítenek, hogy az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérjék az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérik és elősegítik az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják a kapcsolatos sérelmeket.

III. Alapelvek

1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. A Megépszer Kft. saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

A Megépszer Kft. helyi és országos környezetében fontos társadalmi szereplőként kíván megjelenni, ezért nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra, a gazdasági, szociális és környezeti kapcsolataira. A társadalmi értékteremtés folyamatában kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű csoportba tartozókra, hiszen a felelős üzleti magatartás is hozzájárul az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód megvalósításához.

2. Előnyben részesítés

Előnyben kell részesíteni a munkabaleset, vagy foglalkozási betegség miatt a Megépszer Kft.-nél balesetet szenvedett, megrokkant, majd újból részben vagy egészben munkaképessé vált munkavállalót.

3. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását szorgalmazzák és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzők meghatározására, az áthelyezésre, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő intézkedésekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, de a munkavállaló csak abban az esetben vehet részt bármely támogató programban, ha hozzájárul adatai nyilvántartásához és kezeléséhez az Adatvédelmi törvény betartásával.

4. Hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőségi terv a Megépszer Kft.-vel munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A Megépszer Kft. hátrányos helyzetű csoportként kezeli - a törvényi előírástól eltérően, azt kiegészítve - a nagycsaládosokat, illetve a pályakezdőket.

Hátrányos helyzetű csoport közé az alábbiak tartoznak:

- a) nők,
- b) 40 évnél idősebb munkavállalók,
- c) romák,
- d) fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
- e) legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
- f) nagycsaládosok (aki saját háztartásában három, vagy annál több eltartott gyermeket nevel, illetve két, vagy több gyermeket egyedül nevel),
- g) pályakezdők (25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét - be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. A Társaság ezen feltételeknek megfelelő munkavállalókat az 1 éves postai munkaviszony eléréséig tekinti pályakezdő munkavállalóknak.)

IV.

Helyzetelemzés

Adatok nyilvántartása

A közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő az I. fejezet 1.1. pont a)- s)-ig felsorolt tulajdonságok, állapotok közül a Társaságnál meglévő nyilvántartási rendszerből - figyelembe véve az adatok rögzítési jogcímét és azok felhasználásának célját - az alábbi adatok nyerhetők ki az érintett kör megismerésére:

- > a) nemre vonatkozó adatok – a belső rendszereinkből kinyerhető adat

- > k) családi állapota - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > l) anyasága vagy apasága- a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > o) életkora - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > t) iskolai végzettség, képzettség - a belső rendszereinkből kinyerhető adat

A hátrányos helyzetű csoportok adataira vonatkozóan a nyilvántartási rendszerből az alábbi adatok nyerhetők ki:

- > Nőkre vonatkozó adatok - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > 40 évnél idősebb munkavállalók - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > Nagycsaládosokra vonatkozó adatok a nagycsaládos támogatáshoz használt adatforrásból megállapítható
- > Pályakezdők - a belső rendszereinkből kinyerhető adat
- > Iskolai végzettség, képzettség - a belső rendszereinkből kinyerhető adat.

V. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. A megállapodást aláíró az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan a következő fő irányokat fogalmazza meg:

- 1.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a foglalkoztatáskor, így a jogviszony létesítését megelőző folyamat során, jogviszony létesítése és megszüntetése esetén.
- 1.2. A munkaerő-piaci szempontok figyelembevételével - az egyéni teljesítmény és munkakörhöz elvárt készség, képesség és szaktudás alapján - az esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
- 1.3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására.

- 1.4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- 1.5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- 1.6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

2. A munkáltató vállalja, hogy az esélyegyenlőséget biztosítja a társasági bérezés és juttatások területén:

- objektív mércék - így többek között a munkavállaló teljesítménye, a felkészültsége és a munkakörhöz elvárt szaktudása - alapján felülvizsgálja a bérezési rendszert, az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- teljesítmény alapján díjazza az elvégzett munkát, a bérfelvezetések során biztosítja a teljesítmény elismerését,
- értékesítési motivációs rendszerrel biztosítja a teljesítmény megfelelő elismerését,
- folyamatosan vizsgálja a juttatások, kedvezmények rendszerét,
- szakmai, erkölcsi és anyagi elismerési rendszert működtet objektív feltételek alkalmazásával.

3. A munkakörülmények javítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy

- egészségügyi felvilágosító tevékenységet végez lehetőség szerint,

4. A munkáltató vállalja, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítja az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerőfelvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén:

- a hangsúlyt a kiválasztás során a jelöltek képességeire, készségeire, szakmai tudására, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre,

- az egyenlő bánásmód betartása érdekében a munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- az álláshirdetéseket - belső vagy külső hirdetésről való döntés alapján - mindenki számára hozzáférhető módon, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közvé,
 - a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít az esélyegyenlőségén túl a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.

5. Csoportos létszámcsökkentés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:

- létszámcsökkentéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- csak különösen indokolt esetben szüntethető meg a legalább két kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő munkaviszonya az átszervezéshez kapcsolódó csoportos létszámcsökkentés esetén.

A munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:

- a kisgyermekesek számára törekszik a rugalmas foglalkoztatás, a műszakcsere, a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítására,
- biztosítja a rendkívüli munkavégzés elrendelése során a gyermeket nevelők családi helyzetéből fakadó állapotok egyéni elbírálását,
- átjárhatóságot biztosít a különböző munkaidő-beosztások közt,
- szabadságolásoknál az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket szempontként érvényesíti.

A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeit/igényeit.

Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával kapcsolatos feladatok

A teljesség igényével továbbra is készüljenek elemzések a hátrányos helyzetű csoportba tartozók körére, a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő tulajdonságok, állapotok alapján. Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos, éves intervallumban

Az elemzés készítésekor a munkáltató megvizsgálja a kérdőíves felmérés lehetőségét, akár önálló, akár más postai kérdőíves kutatásba történő, az esélyegyenlőséget érintő kérdések integrálásával. Külső szakemberek bevonásával a kérdőíves kutatás során mélyebb összefüggések, prioritások határozhatóak meg.

Felelős. munkáltató

Az Esélyegyenlőségi tervet elfogadó felek megállapodnak, hogy az elemzések alapján, az azokból levonható következtetések, észrevételek tükrében - amennyiben szükséges - módosítják az Esélyegyenlőségi tervet.

Felelős: aláíró felek Határidő: szükség szerint

A terv teljesülését folyamatosan vizsgálják, értékelik annak teljesülését:

Felelős: a munkáltató

Az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód témakörét és az ahhoz kapcsolódó Esélyegyenlőségi tervet, az abban foglaltak kommunikálását az aláíró feleknek továbbra is kiemelten kell kezelniük.

Felelős: munkáltató

Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek a jövőben is törekednek arra, hogy megismerjék az EU tagországokban megvalósuló egyenlő bánásmód biztosításának lehetőségeit, módjait, elveit.

VII. Záró rendelkezés

Az aláíró felek az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kísérik, és értékelik.

Miskolc, 2012. december 31.