

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Mega-Hercz-Q Kft.

2019. 01. 01.-től hatályos

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A VA Elektronika Zrt., mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv) valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdításának érdekében – a Tv. 63. § -ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján a esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadja el.

1. Általános rendelkezések

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztárság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjával, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben a 2003. évi CXXV. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele munkajogviszonyban álló emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

2. Alapelvek

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. A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, ill. a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés mindenformája ellen.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelyek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetiségére,
- nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosagra,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (terhessége) vagy apasága,
- szexuális irányultsága,
- nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, ill. határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozás,
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője,

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

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

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személyek a fent meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától elkülönít.

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.

A Munkáltató TILT minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást!

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

A munkáltató célja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye a foglalkoztatott munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével érvényesüljön.

3. Hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt cél -csoportba tartozik:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállaló,
- a roma identitású,
- a fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
- legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
- a tíz éven aluli gyermeket, gyermekeket nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

4. Konkrét célok, programok, intézkedések

A munkáltató a mindenkori ügyvezető útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését. Az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan a feladatok a következők:

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése, elkészítése,
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- munkahely és a gyermeknevelés összehangolásának elősegítése, rugalmas foglalkoztatás elősegítése,
- lehetőség esetén munkanélküliek, pályakezdők foglalkoztatása,
- A munkaerő-piaci szempontok figyelembevételével – az egyéni teljesítmény és munkakörhöz elvárt készség, képesség és szaktudás alapján – az esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
- együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal,
- a pályakezdő roma fiatalok – megfelelő képzés esetén – foglalkoztatásának előmozdítása,
- családbarát munkahely feltételeinek megteremtése, ennek érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére,
- álláshirdetéseinket az esélyegyenlőség elveinek megfelelően tesszük közzé, a felvételi eljárás során a szakmai alkalmasság feltételeit vizsgáljuk, nem diszkriminálunk.



.....
Herczku Zsolt
ügyvezető