

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2011-2015

Preambulum

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,- különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a Szuper Beton Kft. alapító tulajdonosai –a munkavállalókkal egyetértésben- az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A Szuper Beton Kft a következő irányelvek betartására törekszik, egyben beszállítótól, üzleti partnereitől elvárja a következők szerinti működést:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, szexuális identitásuk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másíknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A foglalkoztatás során – a társaság valamennyi jelenlegi és jövőbeni telephelyén, munkakörében – törekedni kell az emberi normális életvitel (8 óra munka, 16 óra pihenés és munkamentes időszak) fenntarthatóságára. A munkáltató a munkaidőt úgy állapítja meg, hogy az valamennyi munkavállaló számára előre tervezhető legyen.

A munkavégzés során nem csupán a kisgyermeket nevelő szülőket szükséges segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. Társaságunk e tekintetben a családbarát munkahely **tágabb értelmezésével** a család legkülönfélébb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, adminisztratív, illetve nem géphez, kiszolgálási helyhez kötött munkakörökben lehetőséget biztosít az otthoni munkavégzésre a munkavállalóval előre egyeztetett körülmények között, kontrollpontok együttes meghatározása mellett.

7) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a **népesség felét**, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2003-ban Magyarországon a **15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 63%-a volt foglalkoztatott**. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és **alacsonyabb presztízssű állások** betöltői között, a **vertikális szegregáció** erősödésére utal a **női vezetők rendkívül alacsony aránya**.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti **keresetkülönbségek**, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Társaságunk alapvető irányelvként fogadja el, hogy azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést kapjanak.

Társaságunk a munkavállaló nemében nem tesz különbséget, amennyiben az adott munkakör fizikai erő-igénye, egészségre veszélyes volta vagy speciális körülményei – a nők, de különösen a szülőképesek **VÉDELME** érdekében – egyértelműen férfi munkavállaló alkalmazását támasztják alá.

Társaságunk elhivatottan képviseli a nők alkalmasságát a vezetésre, ennél fogva törekszik arra, hogy a társaság felső vezetése legalább 50%-ban nő legyen.

8) Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességben belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a **fizikai akadálymentesítés**, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított **info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához** (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció, stb.).

9) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

Társaságunk elkötelezett híve annak, hogy a fogyatékos személy is 100%-os értékű munkavállaló, amennyiben az adott munkakör betöltésére, feladata ellátására képes. A társaság - termelő tevékenységére tekintettel – minden munkakört nyitva tart a fogyatékosok számára –melyet biztonsággal el tudnak látni-, egyben a távmunkában ellátható munkaköröket nyitva tartja számukra.

Társaságunk új telephelye(i) létrehozása során törekedni fog arra, hogy azok a fogyatékkal élők számára is elérhetőek legyenek.

10) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Társaságunk azt a személyt tartja romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését).

Mindebből következik, hogy társaságunknál a romák esélyegyenlősége természetes (hiszen nem tudjuk, hogy ki vallja magát romának és ki nem). Társaságunk a tiszafüredi kistérségben alakult és végzi tevékenységét, mely kistérségben az országos átlagot meghaladó a roma népesség aránya. Jelen esélyegyenlőségi terv érvényességi időtartalma alatt a társaság székhelye/telephelye a kistérségben marad, esetleges fejlesztéseit szintén itt fogja végrehajtani, ezzel is szolgálva a romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítását, amennyiben a fejlesztéssel új munkahelyek jönnek létre a térségben.

Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;

minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;

minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;

minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,

különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;

minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;

minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2011.(IV. negyed) évet tükrözik.

A munkáltatónál 4fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 4fő a határozatlan, 0 fő a határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló. Öt éven belül 1 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A 40 év feletti munkavállalók közül létszáma	2 fő	50	%
Roma identitású:	1 fő	25	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	0 fő	0	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	0 fő	0	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	0 fő	0	%
Ebből:	Onő és 0férfi		
A felmérések szerint tehát (Egy ember több csoportba is beletartozhat.)	3 fő az érintett dolgozó		

III. Konkrét célok

A Szuper Beton Kft, az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) A munkáltató az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében (A MUNKÁLTATÓ VÁLLALÁSAI AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN)

- 1) A munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2013. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.
Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetéseikben ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani
Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. A 40 év feletti részére kiemelt módon biztosítjuk – igényeik szerint- az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.
- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Munkavállalóink helyben (Tiszagyendán) prevenciószűrővizsgálatokon vehetnek részt.
A munkakörülmények kialakításánál elősegítjük az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Támogatjuk a gyermekes munkavállalókat gyermekeik beiskolázásában, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt biztosítunk számukra.

Társaságunknál szabadságot adunk ki egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, közeli hozzátartozó halálesete stb./

Engedélyezzük, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítjuk az egyéni étkezés lehetőségét.

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

V. Panasztétel biztosítása

• Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Pisók Istvánhoz fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.

• Pisók István a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem fogantatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

• Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

• Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

VI. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2011. október 01-től 2014. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2014. december 31.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Tiszagyenda, 2011. szeptember 30



Pisók Katalin ügyvezető
munkáltató részéről

SZUPER BETON KFT.
5233 Tiszagyenda, Szőlő köz 7.
Cégl.sz.: 16-09-012816
Adószám: 23014523-2-16



munkavállalók részéről

