

## Esélyegyenlőségi terv

**2013.07.18-tól visszavonásig érvényes**

(Jelen esélyegyenlőségi terv egységes szerkezetbe foglalt belső dokumentum, összhangban a KMOP-1.5.2-2008-0020 azonosítószámú pályázati projekt keretében rögzített iránymutatásokkal, elvárásokkal)

**A Munka Törvénykönyve 70/A.§-a rendelkezései alapján a munkáltató – szakszervezet és üzemi tanács hiányában – az Okos Jövő Innovációs Klaszter Nonprofit Kft. a következő esélyegyenlőségi tervet teszi közzé:**

Az esélyegyenlőségi terv célja az, hogy a munkaviszony létesítése, megszüntetése, a munkaviszonyból származó jogok és kötelezettségek teljesítése során védje, illetve előnyben részesítse a csökkent érdekérvényesítő képességgel rendelkező egyes munkavállalói csoportok, így különösen:

- a) a nők,**
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,**
- c) a nemzeti, etnikai kisebbségekhez tartozók,**
- d) a fogyatékos személyek, valamint**
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók**

munkaerő-piacon történő megmaradását, a Társaságunknál történő munkaviszony létesítését és fenntartását.

A terv tartalmazza a hátrányos helyzetben lévők bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat.

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az **érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján** az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

Az esélyegyenlőségi munkatárs a társaság mindenkorai döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart, melynek során ismerteti a tervben rögzített elveket.

## **Akadálymentesítés, egyenlő bánásmód: az akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedések:**

### Mozgáskorlátozottak akadálymentes közlekedés biztosítása:

- munkahelyi környezet megközelítése,
- szociális helyiségek, wc, mosdó, étkező, valamint a munkahelyi vezetők helyének megközelítésével kapcsolatos feladatok,

A munkáltató lehetőség szerint biztosítja a munkahely és a közös használatú helyiségek biztonságos megközelítésének és rendeltetésszerű alkalmazásának a feltételeit.

### Látássérült munkavállaló foglalkoztatása:

Látásában korlátozott munkavállaló csak olyan munkakörben foglalkoztatható, amelyben a munkakör ellátása, a munkakörülmények kialakítása ezt lehetővé teszi.

### Hallássérült munkavállaló foglalkoztatása:

Hallássérült munkavállaló foglalkoztatása esetén biztosítani kell a munkahelyen alkalmazott hang és egyéb veszélyjelzések észlelését és megértését. Ennek érdekében a hallássérült munkavállaló mellé – önkéntes alapon – biztosítani kell olyan munkatársat, aki az adott jelzésekre megfelelően felhívhatja a figyelmet.

## **2.2. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend:**

### Nemzeti, etnikai kisebbségek foglalkoztatása:

A munkaviszony létesítésénél, megszüntetésénél, a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során biztosítani kell valamennyi nemzeti és etnikai kisebbség számára az egyenlő bánásmód feltételeit, az esélyegyenlőséget.

### Gyermeüket egyedül nevelők, valamint a több gyermeket nevelők foglalkoztatása:

A munkaviszony létesítése, megszüntetése, valamint a munkarend, a munkaidő beosztás meghatározásánál figyelembe kell venni a gyermeket nevelő szülők családi kötelezettségeit, a gyermekneveléssel járó speciális igényeket is.

## Nők, fiatalok foglalkoztatása, terhes kismama foglalkoztatása:

Nőt és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkata, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat.

### **A munkáltatói feladatok részletes szabályozása:**

#### Munkaviszony létesítése:

A munkavállalótól csak olyan nyilatkozat megtétele vagy adatlap kitöltése kérhető, illetve vele szemben csak olyan alkalmassági vizsgálat alkalmazható, amely személyiségi jogait nem sérti, és a munkaviszony létesítése szempontjából lényeges tájékoztatást nyújthat.

Tilos a munkavállalót terhesség megállapítására irányuló vizsgálat elvégzésére, illetve erről szóló igazolás bemutatására kötelezni, kivéve, ha erre a munkaköri alkalmasság vizsgálata és véleményezése körében, jogszabály előírása alapján kerül sor.

Munkaviszony létesítésénél alkalmazási feltételként kizárólag az adott munkakörre jellemző munkaalkalmasság vizsgálható. Munkaviszony azzal a jelölttel létesíthető, aki az alkalmazási feltételeknek leginkább megfelel.

#### Munkaviszony megszüntetése:

Átszervezés miatti létszámleépítésnél, a munkavállalók számának csökkentése során figyelembe kell venni a munkavállalók helyzetét. Munkaviszony megszüntetésekor a hátrányos helyzetben lévők, a gyengébb érdekérvényesítő képességekkel rendelkezőket lehetőség szerint előnyben kell részesíteni.

#### Munkaidő beosztása:

A munkaidő beosztás során minden esetben alkalmazni kell az Mt-ben előírt kötelező korlátozásokat.

A több gyermeket nevelők, illetve a gyermeküket egyedül nevelők munkaidejét úgy kell beosztani, hogy a heti pihenőnapok egybefüggően legyenek kiadhatóak. Esetükben lehetőség szerint kerülni kell az éjszakai tartós munkavégzést.

A nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint a fiatalkorú munkavállaló éjszakai munkavégzésre nem osztható be.

A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet.

***Rendkívüli munkára nem vehető igénybe:***

- a) a nő terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig,***
- b) a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig, valamint***
- c) a munkavállaló, ha foglalkoztatására jogszabályban meghatározott egészségkárosító kockázatok között kerül sor.***

**A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló - gyermeke egyéves korától négyéves koráig - csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára.**

Bérezési rendszer alkalmazása:

A bérezési rendszer kialakításánál kerülni kell a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját. A munkabér meghatározásának alapja a piacszabályozó hatása mellett a munkavállaló értékteremtő képessége.

A teljesítmény követelményeknél figyelembe kell venni azt, hogy a fogyatékkal élők nem minden esetben tudják ugyanazon követelményeket teljesíteni, mint az egészséges munkavállaló társaik. Mindezek alapján a teljesítmény követelmények kitűzését úgy kell meghatározni, hogy azonos munkavállalói magatartás és erőfeszítés mellett azonos jövedelemszint legyen elérhető.

Hasonló/azonos bérezés

Az intézkedés célja az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének gyakorlati megvalósítása. A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni. A bérkülönbségek oka nem lehet foglalkozási szegregáció, vagy a szervezeten belüli vertikális szegregáció, diszkrimináció.



### Képzés, karrierterv:

A munkahelyi előmenetel, valamint a képzés tervezése során figyelembe kell venni a munkavállalók eltérő lehetőségeit, sajátosságait. Ennek keretében képzési lehetőségekhez való hozzáférés tervezése és a munkahelyi előmenetel során azonos esélyeket kell biztosítani az egyes munkavállalói csoportoknak.

Közzétéve: 2013.07.18.

Elérhetőség: <http://okosjovo.hu/dokumentumok>