

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

IREKI Nonprofit Kft.



Magyarország Alaptörvénye deklarálja az esélyegyenlőséget. Az esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az esélyegyenlőségi terv.

Jelen terv, 2021. december 1-én lép hatályba.

Irányadó jogszabályok:

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározza a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az előnyben részesítés fogalmát.

Esélyegyenlőségen értjük, hogy mindenki elérhesse az általa kitűzött célt, ha annak érdekében a lehetőségének megfelelően mindent megtesz.

Fontos a helyzet megismerése, a problémák feltárása, feladatok megjelölése az esélyegyenlőség megteremtése érdekében.

Az IREKI Nonprofit Kft. tartózkodik a diszkriminatív rendelkezések alkalmazásától.

Az esélyegyenlőség minden ember számára fontos érték. Megléte segíti, hogy mindenkinek esélye legyen jó minőségű szolgáltatásokra, és az esélyegyenlőtlenséggel küzdő emberek előnyben részesítését az élet minden területén, függetlenül, hogy nő és férfi, egészséges vagy fogyatékossgal él, milyen a származása vagy éppen az anyagi helyzete.

Alapelvek:

Az IREKI Nonprofit Kft., mint munkáltató, a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A feladatok ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

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

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme
- hovatartozása
- bőrszíne
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- vallási vagy világnézeti meggyőződése
- politikai vagy más véleménye

- családi állapota
- szexuális irányultsága, nemi identitása
- életkora
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőihez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

Célok:

- az egyenlő bánásmód, és az esélyegyenlőség biztosításának követelménye,
- a diszkriminációmentesség,
- a foglalkoztatás, a szociális biztonság, az egészségügy területén a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedések,
- az IREKI Nonprofit Kft. biztosítja, hogy a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetés kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembevételével, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján történjen.

Az IREKI Nonprofit Kft. tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

Az IREKI Nonprofit Kft. az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű érdemi kivizsgálását, és 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.

Kiemelt célcsoportok:

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a nő,
- a negyven évnél idősebb,

- a roma identitású,
- a fogyatékos,
- a két, vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő,
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló
- a pályakezdő foglalkoztatott

Az IREKI Nonprofit Kft. 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.

Helyzetfelismerés:

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, korra, iskolai végzettségre stb. vonatkozó adatok a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak.

Konkrét célok, intézkedések:

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1. Az IREKI Nonprofit Kft. munkáltatói jogkört gyakorló ügyvezetői döntés jogán figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaerő-felvétel során, valamint a munkaügyi folyamatokban.
3. A pályázatok, a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem teszünk különbséget.
4. A munkaerő-felvétel, illetőleg a kiválasztás során az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezzük a hangsúlyt, és a jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontoknak tekintjük a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
5. A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosítunk azon pályázók részére, akik a cégünknel határozatlan idejű kinevezés, részmunkaidős foglalkoztatás vagy helyettesítőként határozott idejű kinevezés keretében már jogviszonyban állnak.
6. Valamennyi alkalmazott megkapja a törvény által előírt illetményt.

7. Az esélyegyenlőség elősegítése a képzési programokhoz való hozzáférés területén.
8. Minden munkavállaló számára biztosítjuk az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, ennek érdekében a munkavállalók teljes köre számára biztosítjuk a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést, különös tekintettel az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalókra.
9. A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgáljuk, és azokat a cég érdekeivel összehangoljuk.
10. A gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.
11. A gyermeket nevelők munkarendjét a lehetőségeken belül úgy határozzuk meg, hogy képesek legyenek szülői kötelességüknek eleget tenni. E körben a gyermekeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva-tartását. A 14 éven aluli gyermeket nevelők esetében a rendes évi szabadság kiadása során lehetőség szerint figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

A munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítására vonatkozó intézkedések:

1. Az egészségmegőrzés érdekében az egészségügyi intézményekkel együttműködve évente prevenciós szűrővizsgálatokat szervezünk. A szűrővizsgálatokon a részvétel nem kötelező.
2. Felülvizsgáljuk az egészséget veszélyeztető kockázati tényezőket és intézkedéseket hozunk azok csökkentésére.
3. A munkakörülmények kialakításakor figyelembe vesszük az életkor változásaiból adódó kockázati tényezőket, az emberi méltóság szem előtt tartásával.

Záró rendelkezések:

1. Az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget sértő intézkedés, mulasztás vagy megnyilvánulás fegyelmi vétség, amely miatt a munkavállaló, a munkáltató vagy képviselője ellen a munkáltatói jogkör gyakorlója megteszi a szükséges intézkedéseket.
2. Az egyenlő bánásmód érvényesítésének figyelemmel kíséréséért és jelen terv végrehajtásának ellenőrzéséért a cég ügyvezetője, cégvezetője felel.
3. A cég ügyvezetője a jelen tervben foglaltakat legkésőbb 2022. január 31-ig napjáig valamennyi munkavállalóval ismerteti, míg az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő munkavállalókkal a tervben foglaltak ismertetésére a foglalkoztatás kezdetével kerül sor.
4. Az IREKI Nonprofit Kft. jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően gondoskodik a társaság internetes honlapján történő megjelenéséről.

Budapest, 2021. december 1.

Varga Gábor
ügyvezető