



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV FLESCH KÁROLY NONPROFIT KFT.

Érvényesség: 2016.01.02.-től határozatlan időre szól
Átdolgozva: 2020. január 6.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya az életbelépését követően kiterjed:

- 1) a munkáltatóra,
- 2) a munkáltatóval munkaviszonyban álló minden dolgozóra.

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kíséresse és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a sérelmeket.

Általános értékek

A hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációjának fontos feltétele a befogadó munkahelyi kultúra kialakítása a Flesch Károly Nonprofit Kft.-nél. Az a célunk, hogy befogadó munkahelyi kultúrát teremtsünk, hosszú távú megvalósítása iránti elkötelezettség hivatalos dokumentuma a szervezet saját esélyegyenlőségi terve.

A munkahelyi esélyegyenlőség olyan vállalati működési gyakorlatok megvalósítását jelenti, amelyek a munkavállalókkal egyeztetett módon az esélyegyenlőségi szempontokat beépíti a működési mechanizmusba. Az esélyegyenlőségi működést megvalósító munkáltatók átfogó képpel rendelkeznek arról, hogy mennyire valósul meg az esélyegyenlőség, *fejlesztési tervet dolgoz ki*, stratégiai szinten is beépítve a vállalati, szervezeti működésbe az esélyegyenlőségi szempontokat.

Célunk egy olyan munkahelyi környezet biztosítása,

- ahol senki sem tapasztal közvetlen vagy közvetett diszkriminációt vagy hátrányos megkülönböztetést faji, etnikai, nemzetiségi, vallási, nemi, életkor, családi állapot, fogyatékoság vagy más indok alapján;
- mely tiszteletben tartja a sokszínűséget, mentes a hátrányos megkülönböztetéstől, a zaklatástól, jogellenes elkülönítéstől, valamint a megtorlástól.
- a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszünk azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakítunk ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

Kiemelt figyelmet fordítunk az alábbi csoportok esélyegyenlőségének biztosítására:

- pályakezdők,
- két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók.
- szülés után munkába visszatérő anyák
- gyermeket vállaló és később visszatérő munkavállalók
- kiskorú gyermeket nevelő munkavállalók
- nyugdíj előtt álló munkavállalók
- több évtizede nálunk dolgozó munkavállalók

Célok

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében a vállalkozás

- a munkavállalói jogviszonyok létesítése és a foglalkoztatás során megakadályoz mindennemű hátrányos megkülönböztetést;
- a foglalkoztatás során kiemelten tiszteletben tartja és elismeri a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét;
- kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, a meglévők illetve az időközben nem szándékosan bekövetkezők megszüntetésére;
- a vállalkozás és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve, olyan munkakörülményeket teremt, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak;
- az esélyegyenlőségi szempontú intézkedések kezdeményezésével, bevezetésével a munka-magánélet egyensúly, illetve a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésére törekszik;

Szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítására a munkáltató vállalja:

- Az álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztásának meghatározásában a korhatár, a nem, a nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi és családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen szükségeszerű megkülönböztetés esetén.
- A hangsúlyt a jelöltek képességeire és készségeire helyezi.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.
- A szakmai, gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermek-gondozás miatti távollét, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.

- Létszámbővítésnél előnyben részesíti a családos pályázókat és leépítésnél pedig pozitív megkülönböztetést alkalmaz a családos munkavállalókkal kapcsolatosan.
- Felmerülő plusz feladatok, munkaerő igény esetén, előnyben részesíti nyugdíjban lévő munkavállalóit.

Helyzetelemzés

A helyzetfelmérés adatai a 2015-ös évet tükrözik. A Flesch Károly nonprofit Kft-nél munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A nők létszáma:	27 fő	
A 40 év feletti munkavállalók	38 fő	
A fogyatékkal élők	3 fő	
A gyermekek	0 fő	Nem gyűjthető adat
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket vagy egyedül nevelők létszáma	6 fő	ők vesznek igénybe adókedvezményt
<hr/> beteget, időset ápoló	fő	Nem gyűjthető adat
A felmérések szerint tehát	74 fő az érintett dolgozó	Nem gyűjthető adat

2020. január 6-án:

Összes munkavállaló: 73 fő

Nők: 46 fő

40 év feletti (2020-tól 40 feletti): 49 fő

Két vagy több kiskorú gyermeket nevel (gyermekszabadság jár utána): 18 fő

Gyermeket egyedül nevelő: 2 fő

Érintett dolgozók: 67%, melyből legalább 93% több szempontból is érintett. PI. 40 év feletti és nő, vagy kiskorú gyermeket nevel.

Az vállalkozásnál egy fő látja el az esélyegyenlőségi referens feladatát.

Feladata, hogy elkészítse a mindenkori Tervet és azt folyamatosan felülvizsgálja. Munkavállalói panasz esetén anonim módon azt, felterjeszti az ügyvezetőnek.

Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
- Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.

- Programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

A vállalkozás munkavállalói részére évente esélyegyenlőségi képzést tart.

Az esélyegyenlőségi képzések egyik fontos eleme, a vállalkozás küldetéséből adódóan, hogy munkavállalóinkat is megtanítsuk ezen elvek képviselésére kifelé.

A Flesch Károly Nonprofit Kft. munkavállalói, és programjai nem közvetíthetnek diszkriminációt, szegregációt munkájukban és programjaikon esélytudatosságot és esélyegyenlőséget támogatnak.

Az esélyegyenlőségi elvek érvényesülését segítő belső szolgáltatások:

- a közösségi média használata – belső munkavállalói csoport működtetése a folyamatos információ áramlásról. Ehhez a csatlakozás önkéntes, a már nyugdíjba vonult, vagy GYES-en, GYED-en lévő munkavállaló is tagja marad, hogy a vállalkozás rendezvényeiről, munkavállalói híreiről értesüljön, részt vehessen.
- Hírlevél-céges e-mail lista, melyben a dolgozók számára biztosítja a vállalkozás az információ áramlást. Ezáltal gyorsan értesülhet az információkról például értekezletek, összejövetelek, mindenkit érintő változások, stb.
- A Család- és KarrierPont szolgáltatásait a munkavállalók, és nyugdíjas munkavállalók, GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók is igénybe vehetik, mely a munkába való visszatérést segítik, vagy egyéb családi életet érintő kérdések esetén segítséget nyújthatnak: gyermekfelügyelet, mentális és jogi tanácsadás.
-

Mosonmagyaróvár, 2016. január 2.

Átdolgozva: 2020. január 6.

Csiszár Péter
ügyvezető igazgató