

LUKÁCS ÉS TAMÁS

Érték. Rend. Szeretet.



ŠKODA
Service



Haszonjárművek

A LUKÁCS ÉS TAMÁS KFT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi törvény (Ebtv), a 2012. évi I. törvény (Mt), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi törvény (Kttv.) a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

1. Általános célok, etikai elvek

Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A váci Lukács és Tamás Kft az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók (továbbiakban munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A vállalkozás, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebtv.8. §-ában felsorolt, védett tulajdonságokkal rendelkezők,

- a nők.
- az öregségi nyugdíj előtt álló és idősebb munkavállalók (vagy öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérő munkavállalók,
- az 50 évnél idősebb munkavállalók,
- a pályakezdők,
- etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbségek,
- a fogyatékos dolgozók.
- a csökkent munkaképességű személyek,
- családosok,
 - a két vagy több 19 éven aluli gyermekeket nevelők,
 - a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők,
 - a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők,
- gyermekgondozási távolléten lévők,
- tartósan (90 napon túl) keresőképtelen és
- az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók

esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait,

jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

A munkavállalókkal történő együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségeiről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

2. Helyzetfelmérés 2021. szeptember 30-ai állapot

Az alkalmazotti létszám 50 fő, gyermekgondozási szabadságon van: 1fő

Az alkalmazásban állók közül 12 fő nő és 38 férfi,

Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 50 fő, határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 0 fő,

Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló 0 fő,

19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybevevő gyermeket nevelők száma 0 fő,

Pályakezdő: 3 fő

Öt éven belül 0 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol a munkáltató vezetőjének. A referens közreműködik az esélyegyenlőségi terv évenkénti felülvizsgálatában, valamint annak egyeztetésében a munkáltató vezetőjével.

A vállalkozás munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:

- a nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebtv. 8 §-ában felsorolt védett tulajdonságok-különös tekintettel a életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás szempontjából-ne alkalmazzon különbségtételt.
- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt.
- egyenlő *előrelépési lehetőségeket* biztosít minden munkavállaló számára.

A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató: az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét beleegyezésük nélkül nem csökkenti, a kedvezményezetttek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozókra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).

Munka és családi élet összeegyeztetése

A Terv fontos alapeleme a munka és a családi élet összeegyeztetése, ezért a családos munkavállalók számára kedvezményeket biztosít.

A Munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkaidő-beosztás szerinti munkaidő kialakításnál — lehetőség szerint — figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
 - előzetes vizsgálat alapján, — ezt kizáró feltétel hiányában — biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást és megvizsgálja az atipikus foglalkoztatás egyéb lehetőségeit
 - a munkaidő beosztása — lehetőség szerint — alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (vállalja, hogy a napi munkaértekezletet általában a törzsidőn belül tartja meg),
 - a szabadság kiadása során az iskolai/óvodai/bölcsödei szüneteket figyelembe veszi.

A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő és tartósan beteg munkavállalók érdekeinek védelmében a **Munkáltató vállalja, hogy:**

- külön programot dolgoz ki az érintett munkavállalókkal kapcsolattartásra,
- lehetőség szerint felajánlja számukra a GYED/GYES melletti foglalkoztatás lehetőségét,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés),
- az újbóli munkába állást segíti (átképzés, továbbképzés).

2. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a vállalkozás valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy a 2003. évi CXXV. törvényben a részére biztosított eljárások szerint (a vállalkozás speciális egyfokú rendszerére figyelemmel, különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a vállalkozás esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A munkáltató köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

Egyéb rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint felül kell vizsgálni.

- A Felek jelen Terv időtartamának lejáratára előtt fél évvel tárgyalásokat kezdenek a következő időszakokra szóló új terv kidolgozásáról, illetőleg megkötéséről.

- Felek megállapodnak abban, hogy a Munkáltató jelent Terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.

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

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Vác, 2021. október 1.