

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36. §-ában, valamint a Munka

Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 5. és 70/A. §-ában meghatározottak alapján jött létre egyrészt a METALLOGLOBUS Kft., mint **munkáltató**, másrészt, pedig a METALLOGLOBUS Kft. foglalkoztatási jogviszonyban állók (a továbbiakban: METALLOGLOBUS Kft. dolgozók) között (a továbbiakban együtt: **Felek**), a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából.

A Felek rögzítik, hogy jelen Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, az állami irányítás egyéb jogi eszközéből, illetve érdekképviseleti szervvel kötött megállapodásokról következnek.

I.

HELYZETELEMZÉS, ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK,

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállaltak arra, hogy

- a nők,
- a fogyatékossgal élő,
- a 50 évesnél idősebb
- pályakezdők
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő
- vagy idős szüleiket családjukban gondozó METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában. Keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a díjazás, egyéb juttatások, a munkakörülmények, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő nehézségeket.

A munkáltató elkötelezettséget vállal a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartama alatt az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek, a teljesítményértékelés szempontrendszerének meghatározására, az áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre és a jogviszony-megszüntetésre.

Kiterjed a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók bármilyen, különösen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. és 9. §-ában megfogalmazott diszkrimináció eseteire. A Felek rögzítik, hogy ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró

Felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A munkáltató a foglalkoztatás során **tiszteletben tartja a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.** A METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. a dolgozók és a saját érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

Helyzetelemzés:

Pályázat benyújtásakor, 2016. májusában helyzetet az alábbi főbb paraméterekkel lehetett jellemezni (kiinduló értékek)

- esélyegyenlőségi terv van
- esélyegyenlőségi felelős van
- infokommunikációs akadálymentesítés nincsen
- pályakezdő foglalkoztatottak száma 0 fő
- rugalmas munkaidő lehetősége nincsen
- munka időkedvezmény továbbképzéshez van
- foglalkoztatottak száma 17fő
- nők száma 4 fő
- roma, fogyatékos kolléga 0 fő
- felső és középvezetésben 5 fő dolgozik

II.

KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK, ÚJ ELJÁRÁSRENDEK KIALAKÍTÁSA A MUNKÁLTATÓ VÁLLALÁSAI AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén

A munkáltató kezdeményezi Munkahelyi Esélyegyenlőségi Felelős

kijelölését, amely megvizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását, javaslatot tesz a kedvezmények körének kibővítésére.

Az esélyegyenlőségi munkatárs a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. vezetője által megjelölt személy.

Feladata:

- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, annak a munkáltatóval való egyeztetése.

A METALLOGLOBUS Fémöntő KFT. dolgozók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:

• **A nyilvános álláshirdetések** megfogalmazásakor és a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez kikéri az esélyegyenlőségi referens véleményét.

• **A munkaerő-felvétel**, illetőleg a kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai,

gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

- A kedvezmények kihasználhatósága érdekében az átlagosnál fokozottabb családi kötelezettségekkel terhelt és/vagy a fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókról nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a dolgozók által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint és jelen Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők. A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:
 - Nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról,
 - Nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről,
 - Nyilatkozat beteg gyermek vagy beteg szülő gondozásáról,
 - Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékossgáról, megváltozott munkaképességéről.
- Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, a TQM-re jellemző állandó kontrollal, fejlesztéssel jobbá és a minőségbiztosítás alapszabálya szerint ellenőrzöttebbé kívánja tenni.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató

- Havi 4 óra **munkaidő-kedvezményt** szándékozik biztosítani a kettő vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók számára, a fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint a beteg gyermeket vagy beteg szülőket gondozó METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók részére. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozó munkaköri feladatainak ellátását. A kedvezményezetttek köre minden esetben az aktuális létszámot jelenti. (A Felek rögzítik, hogy a munkaidő kedvezmény nem vonható össze.)

Fizetett szabadnapot biztosít a rendkívüli családi események

(gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) **esetére**. A kedvezményezetttek köre a gyermekes METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókra terjed ki.

- Igény szerint biztosítja a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók gyermekei számára **szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét**. A kedvezményezetttek köre a gyermekes dolgozókra terjed ki.
- A gyermekes METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók **munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi** a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozót legalább 24 órával előbb tájékoztatja. A kedvezményezetttek köre a gyermekes dolgozókra terjed ki.
- A 14 éven aluli gyermeket nevelő METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

A munkakörülmények javítására, különös tekintettel a 50 éven felüli, a fogyatékossgal élő és csökkent munkaképességű dolgozók helyzetének jobbítására a munkáltató

- Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a **50 év feletti** pályázatát nem utasítja el kizárólag arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- Az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve meg kívánja szervezni a rendszeres és juttatásként adott **sportolási lehetőségeket** (torna, uszoda-használat stb.), melyek igénybevételével elkerülhető a mozgásszervi megbetegedések egy részének, illetve a csontritkulásnak a kialakulása.
- Törekszik a csökkent munkaképességű és a fogyatékkal élő METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók munkahelyi körülményeinek (irodák berendezése) egészségi állapotuknak legmegfelelőbb kialakítására

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató

- A METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. kiemelt mentális törődést kíván nyújtani a **nyugdíj közeli, illetve a nyugdíjkorhatárt elérő METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozóknak**, az életforma megváltozása előtt. Ennek megvalósítása érdekében olyan, a munkáltató és a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók érdekeit egyaránt figyelembe vevő megoldások – nyugdíj-előkészítő programok – kidolgozására törekszik, amelyek lehetővé teszik azt, hogy a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhessenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. Ezért az érintett METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók számára egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban. A kedvezményezettek köre a nyugdíjazási korhoz közel álló METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókra terjed ki.
- A nyugdíj előtt álló METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.
- A nyugdíj előtt álló dolgozók munkaidejét, azok beleegyezése nélkül **nem csökkenti**. A kedvezményezettek köre az adott állománycsoportra vonatkozó nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókra terjed ki.
- A munkáltató a korengedményes nyugdíjazásnak az egyénre és a munkáltatóra gyakorolt hatását, annak alkalmazása előtt megvizsgálja.

További vállalások

- Hasonló/azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek: célja az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének gyakorlati megvalósítása; cél: hátrányos helyzetű és a nem hátrányos helyzetű munkavállalók között munkakörönként legfeljebb 5%-nyi bérkülönbség elérése.
- Info kommunikációs akadálymentesítés megvalósítása: az internetes, multimédiás, informatikai fejlesztéseknél és eszközbeszerzéseknél biztosítani kell a fogyatékos személyek korlátlan hozzáférhetőségét; cél: gyengén látók részére használható honlap elkészítése.
- Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak számának növelése; cél: 0főről 1főre emelni az értéket.
- Rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetősége: cél az intézkedés bevezetése.
- Munkaidő-kedvezmény biztosítása a dolgozók továbbképzéséhez; cél: az intézkedés bevezetése
- GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett, dokumentált kapcsolattartás megvalósítása

- A szervezet támogat esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetét javító alapítványokat, civil szervezeteket.

III. PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi megbízotthoz fordulhat. A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételevel az ügyet jogi útra terelje.

- Az esélyegyenlőségi megbízott a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi megbízott véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni.

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 METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja 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 METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozót tájékoztatni kell.

IV.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körét a munkáltató a folyamatosan bővítheti.
- Az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozókkal a kinevezéskor valamennyi METALLOGLOBUS Fémöntő Kft. dolgozóval meg kell ismertetni az Esélyegyenlőségi Tervet.

Budapest, 2016. január 01.

Vlaszák Mihály
ügyvezető s.k.