



ELECTROMEGA Kft.

Esélyegyenlőségi terve

Hatályos: 2023.12.01-től

Az ELECTROMEGA Kft. esélyegyenlőségi tervet alkot, melynek célja, hogy

- jelenlegi munkavállalói,
- leendő munkavállalói,
- a munkából hosszabb időre távol maradó munkatársai (hosszú betegség, fizetés nélküli szabadság, GYES-en, GYED-en lévő munkatársak)

hátrányos megkülönböztetést a munkahelyen semmilyen szempontból ne szenvedjenek el. Jelen esélyegyenlőségi terv az ELECTROMEGA Kft. működésének egészére vonatkozik.

Jogsabályi háttér

Az **ELECTROMEGA Kft.** esélyegyenlőségi programja az alábbi jogsabályok alapján készült:

- **2003.** évi **CXXV.** törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (Ebkvtv)
- **2012.** évi **I.** törvény - Munka törvénykönyvéről
- **1998.** évi **XXVI.** törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- **2011.** évi **CXCI.** törvény a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról
- Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezmény a 2010/48/EK tanácsi határozattal
- 256/2021. (V. 20.) Korm. rendelet - A 2021–2027 programozási időszakra rendelt források felhasználására vonatkozó uniós versenyjogi értelemben vett állami támogatási szabályokról

I. Általános célok, etikai elvek

Az ELECTROMEGA Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:

Az esélyegyenlőségi terv általános elve:

A ELECTROMEGA Kft. kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az ELECTROMEGA Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

Az ELECTROMEGA Kft., mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalói, különösen a kirekesztettség magas kockázatával jellemezhető célcsoportba tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

Kirekesztettség magas kockázatával jellemezhető célcsoport

- gyereket, gyerekeiket egyedül nevelők
- gyermekgondozási, gyermeknevelési támogatás után a munkaerőpiacra visszatérők
- nagycsaládosok
- romák
- (egyéb) nemzetiségi kisebbségek
- fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű emberek
- menekültek
- fogvatartottak, börtönből szabadultak
- szenvedélybetegek
- szexuális orientációjuk alapján kisebbségek
- hajléktalanok
- hátrányos helyzetű családban élő gyerekek, fiatalok
- bentlakásos intézményben élő emberek
- gyermekvédelmi szakellátásban vagy javítóintézetben élő gyermekek, fiatalok
- 60 év feletti
- alacsony iskolai végzettségűek, iskolából lemorzsolódók
- pályakezdő fiatalok, munkatapasztalattal nem rendelkezők
- (tartósan) munkanélküliek
- alacsony munkaintenzitású háztartásban élő emberek
- 45 év feletti inaktívok
- szegregátumok lakói
- rossz közlekedésű településen élők
- (jövedelmi, lakhatási) szegények

Az esélyegyenlőség elősegítésének célja jellemzően a hátrányos megkülönböztetésből – mely alapulhat nemem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon - fakadó hátrányok társadalmi szintű csökkentése, az érintett emberek társadalmi-gazdasági aktivitásának, részvételének növelése, a társadalmi szintű esélyteremtés.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű

- koruk,
- nemük,
- életkoruk,
- családi állapotuk,
- nemzetiségük,
- fajuk, származásuk,
- vallásuk,
- fogyatékossguk,
- egészségi állapotuk,
- nemi identitásuk,
- vagyoni helyzetük,

- politikai meggyőződésük – szerinti diszkriminációra.

Gondoskodik arról, hogy minden munkavállaló hozzájusson a munkaköri kötelezettsége ellátáshoz, a munkahelyi közösségben való egyenrangú részvételhez, az egyéni fejlődéshez, az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz.

A munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalók megkülönböztetése kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, munkatapasztalat, szakismeret figyelembe vételével legyen lehetséges, melynek során a munkáltató figyelembe veszi az elvégzett munka mennyiségét és minőségét, a munkakör sajátosságait a jogszabályokban előírt módon.

Az ELECTROMEGA Kft. gondoskodik arról is, hogy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalók azonos bérezésben részesüljenek.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást. A munkavállalók érdekeit figyelembe véve olyan munkafeltételeket és körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez hozzájárul.

Az ELECTROMEGA Kft. gondoskodik arról, hogy minden munkavállaló hozzájusson a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez, részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból, az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az ELECTROMEGA Kft. igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

A családbarát munkahelyi tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is.

A vállalat támogatja a kisgyermekes szülőket, a gyermeküket egyedül nevelők illetve a családban egyéb okkal gondozó munkatársakat a rugalmas munkaidő illetve a csúsztatott munkakezdés alkalmazásában.

A Munkáltató a szabadság igénybevételének tekintetében rugalmasan, a fenti munkavállalók érdekeit szem előtt tartva kezeli a 2012. évi I. törvény (Munka Törvénykönyv) azon szabályait, melyek az alábbiakra vonatkoznak:

- a szabadság előre bejelentése
- a 14 nap egybefüggő szabadság kivétel szabályai – amennyiben a munkavállaló rövidebb egységeket szeretne

5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése, nők és férfiak egyenlőségének érvényesítése, elősegítése

Az Electromega Kft. figyelembe veszi a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód érvényesülését, elősegíti a nemek közötti egyenlőség előmozdítását, a nőikkel szembeni foglalkoztatási diszkrimináció csökkentését és a bérkülönbségek csökkentését.

A nők gazdasági és munkaerőpiaci hátrányai jelentős részben a gyermekvállalással függnek össze, ezért cégünk családbarát megoldásokkal segítheti az egyenlőtlenségek, hátrányok csökkentését.

6) Akadálymentesítési törekvések, fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Egyenlő esélyű hozzáférés elve:

A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény alapján:

„a közszolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető; továbbá az az épület, amelyben a közszolgáltatást nyújtják, mindenki számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók és a szolgáltatások egyformán igénybe vehetők.”

A Kft. felméri a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének helyzetét, és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit a fogyatékossgal élő munkatársak helyzetének javítására, figyelembe véve a Fogyatékossgal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezményt a 2010/48/EK tanácsi határozatot is.

A ELECTROMEGA Kft. esélytudatosságot fejez ki azáltal, hogy tevékenysége során a hátrányos helyzetű célcsoportok egyedi igényeit figyelembe veszi, illetve nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében a támogatást igénylő esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

A cég a nyilvánosság számára nyitva és rendelkezésre álló létesítmények és szolgáltatások hozzáférhetőségét biztosítja. Ennek érdekében a közösségi célú funkciókat ellátó, ügyfélforgalmat lebonyolító épület/épületrész építése/felújítása során biztosítja a projektarányos akadálymentesítést, valamint tervezi az infokommunikációs

akadálymentesítést. Az információs technológiák adta lehetőségek sok esetben kihasználatlanok és azokat a hátrányos, valamint speciális élethelyzetű csoportok nem érik el.

7) A munkavállalókkal történő együttműködés

A ELECTROMEGA Kft., mint munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül 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 lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdése értelmében, valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti.

Az ELECTROMEGA Kft. törekszik roma identitású foglalkoztatottakat alkalmazni, amennyiben a munkavállaló a meghirdetett munkakörre vonatkozó munkafeltételeknek, előírásoknak megfelel. Roma identitása miatt a munkáltató egyetlen munkavállalójával szemben sem alkalmaz diszkriminációt.

9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni. Az ELECTROMEGA Kft. törekszik pályakezdő fiatal, hosszú távon munkanélküli, vagy középfokú végzettséggel nem rendelkező 45 életévét betöltött munkavállalókat is alkalmazni, amennyiben a munkavállaló a meghirdetett munkakörre vonatkozó munkafeltételeknek, előírásoknak megfelel.

II. Helyzetfelmérés 2023. november 15.-i állapot

Az alkalmazotti létszám: 8 fő,

Az alkalmazásban állók közül 2 fő nő és 6 fő férfi,

40 év feletti munkavállaló: 2 fő

60 év feletti munkavállaló: 1 fő

Roma nemzetiséghez tartozónak vallja magát: 0 fő

(egyéb) nemzetiségi kisebbségek: 0 fő

Fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló: 0 fő,

Gyereket, gyerekeiket egyedül nevelők: 0 fő,

Nagycsaládosok: 4 fő,

10 éven aluli gyereket nevelő: 4 fő

Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő: 0 fő,

Alacsony iskolai végzettségűek, iskolából lemorzsolódók: 0 fő,

Pályakezdő fiatalok, munkatapasztalattal nem rendelkezők: 0 fő

Intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében:

Női munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A foglalkoztatottak között a helyzetfelmérés időpontjában 2 fő női munkavállaló volt.

Amennyiben a vállalat a jövőben női munkavállalókat alkalmazna, az esélyegyenlőségi célcsoporttal kapcsolatos intézkedések az alábbiak lennének.

Intézkedések súlypontjai:

- képzésben, továbbképzésben való részvétel biztosítása
- beilleszkedés elősegítése
- rugalmas munkaidő beosztás biztosítása

A szakmai továbbképzés közvetlenül a szakmához kapcsolódó képzéseken, tréningeken való részvételt jelenti - így például értékesítők esetében a kommunikációs, befolyásolási tréninget. A családbarát megoldások között gyakori a kismama részmunkaidőben való alkalmazása.

60 évnél idősebb munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A foglalkoztatottak között a helyzetfelmérés időpontjában 1 fő 60 évnél idősebb munkavállaló volt. Amennyiben a vállalat a jövőben 60 évnél idősebb munkavállalókat alkalmazna, az esélyegyenlőségi célcsoporttal kapcsolatos intézkedések az alábbiak lennének.

Intézkedések súlypontjai:

- képzésekben való részvétel ösztönzése

- foglalkoztatásból való kilépés nyugdíjba vonulás elősegítése
- a nyugdíj előtt álló munkatárs munkaidejét kérésre csökkenti (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja, és a feladat ellátását nem veszélyezteti.
- a korengedményes nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja.

Pályakezdő fiatalok, munkatapasztalattal nem rendelkezők helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A foglalkoztatottak között 0 fő a 25. életévüket be nem töltött pályakezdő. Amennyiben a vállalat a jövőben pályakezdő fiatalokat alkalmazna, az esélyegyenlőségi célcsoporttal kapcsolatos intézkedések az alábbiak lennének.

Intézkedések súlypontjai:

- képzésben, továbbképzésben való részvétel biztosítása
- szakmai előmenetel biztosítása
- lehetőség megadása minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek

Gyereket, gyerekeiket egyedül nevelők, nagycsaládosok, kiskorú, fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

Az érintett célcsoportba tartozó munkavállalók száma 4 fő volt.

Intézkedés súlypontjai:

- rugalmas munkaidő beosztás biztosítása
- rugalmas munkaidőszervezés vagy csúsztatható munkakezdés lehetősége

Roma és (egyéb) nemzetiségi kisebbségek munkavállalók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A foglalkoztatottak között nem volt roma és egyéb nemzetiségi kisebbségnek vallott munkavállaló. Amennyiben a vállalat a jövőben tervezi ezen célcsoportok foglalkoztatását, az esélyegyenlőségi célcsoporttal kapcsolatos intézkedések az alábbiak lennének.

Intézkedés súlypontjai:

- beilleszkedés elősegítése
- képzésben való részvétel ösztönzése
- szakmai előmenetel biztosítása

Fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A foglalkoztatottak között nem volt fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű munkavállaló.

Intézkedések súlypontjai:

- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelményeknek megfelelően hozza meg a Kft. intézkedéseit

III. Konkrét célok

Az ELECTROMEGA Kft. az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi munkatárs/szakértő kinevezése.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a kirekesztettség magas kockázatával jellemezhető célcsoportra, a családos munkavállalókra.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 6) A tartós távol lévők bevonása
- 7) Infokommunikációs akadálymentesítés, akadálymentes honlap kialakítása
- 8) Rugalmas és alternatív foglalkoztatási formák

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az ELECTROMEGA Kft. esélyegyenlőségi terv megvalósítására érdekében esélyegyenlőségi szakértőt nevezett ki. Az esélyegyenlőségi munkatárs/szakértő feladatkörébe tartozik esélyegyenlőségi feladatok ellátása; az esélyegyenlőségi terv elkészítése, bizonyos időnként történő felülvizsgálata és szükség szerint annak módosítása aktualizálása. A szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához szükséges szervezeti eljárások kidolgozása (pl. panasz eljárás). Esélyegyenlőségi témában tájékoztatók tartása a munkatársak részére, képzések szervezése, továbbá a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakításának erősítése. Feladata az esélyegyenlőségi vállalatok nyomon követése, az elvégzett feladatairól és azok eredményeiről beszámolót készít. Az esélyegyenlőségi munkatárs/szakértő véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a felettese felé továbbítja.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elvét alkalmazzuk a munkaerő felvételnél:

- Álláshirdetésekből nem szerepelnek életkori kitételek.

- Álláshirdetésekből ne szerepeljenek nemi kitételek a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség, az egyenlő bánásmód érvényesülése végett
- A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzük.
- A munkaerő felvételénél nem utasítjuk el a kisgyermekes szülőket, illetve az egyedülálló gyermekes munkavállalókat
- A továbbképzést igénylő munkaköröknél nem utasítjuk el az 50 év feletti jelentkezőket.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást biztosítjuk. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítjuk a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

- ez lehet saját kezdeményezés, amelyet rugalmas munkaidővel, vizsganap biztosításával támogatunk
- munkáltatói elvárás, amely esetén támogatjuk a munkavállalót, hogy amennyiben lehetséges személyes céljainak/körülményeinek megfelelő képzést teljesítsen.

A 40 év feletti részére kiemelt módon biztosítjuk az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket (nyelvi, informatikai).

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

- Gyermekeseknél biztosítjuk a törvényben előírt munkaidő kedvezményt.
- A törvényben előírt szabadságot kiadjuk az egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./
- Engedélyezzük, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

5) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kötjük.
- Megvizsgáljuk a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

6) A tartós távol lévők bevonása

A vállalat által biztosított képzési lehetőségekről, programokban való részvételről tájékoztatjuk a távollévő munkavállalókat, és felajánljuk a részvétel lehetőségét. Az ő esetükben nem lehet munkáltatói kötelezéssel vagy egyéb módon elvárni a részvételt, de a lehetőséget biztosítjuk.

Ugyanígy tájékoztatjuk őket a különböző közösségi programokról és kedvezményekről, amelyek a cég oldaláról felmerülnek. Kiemelten igaz ez a GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal való kapcsolattartásra és képzésekbe, programokba való bevonásukra.

7) Infokommunikációs akadálymentesítés, akadálymentes honlap kialakítása:
Az ELECTROMEGA Kft. a teljes honlapját átalakítja / létrehozza a WCAG 2.0 szabvány (ISO/IEC 40500:2012 szabvány) szerint. Az intézkedés eredménye a szabványnak megfelelő, működő honlap, melyről tanúsítványt szerzünk.

8) Rugalmas és alternatív foglalkoztatási formák
Az ELECTROMEGA Kft. olyan rugalmas, illetve alternatív foglalkoztatási formákban való munkavállalást tesz lehetővé a dolgozói számára (különös tekintettel a gyermekgondozáshoz kapcsolódó ellátás, támogatás /pl. GYES, GYED/ igénybevétele után visszatérő, valamint a kisgyermekes szülőkre), amelyre a projektet megelőzően nem volt lehetőség. Ilyen foglalkoztatási forma például: részmunkaidő, távmunka, rugalmas munkaidő, megosztott munkakör, csúsztható munkakezdés. Ehhez végrehajtjuk a szükséges munkaszervezeti, humán erőforrás-gazdálkodást igénylő átalakításokat, szervezetfejlesztést.

V. Panasztétel biztosítása

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi munkatársához/szakértőhöz fordulhat.
- A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.
- Az esélyegyenlőségi munkatárs/szakértő a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül az ügyvezető elé tárja.
- Az ügyvezető az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot az ügyvezető által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja az ügyvezetőt. Amennyiben az ügyvezető a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, az ügyvezető az intézkedést nem fogantatosíthatja a panaszhoz az ügyvezetőhöz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem az ügyvezető intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), az ügyvezető haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

VI. Záró rendelkezések

Jelen esélyegyenlőségi terv 2023. december 1.-jén lép hatályba.

Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább évente (november 30.-ig) felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi munkatárs/szakértő végzi.

Kelt: Debrecen, 2023. november 20.

Kőszegi Dániel Jenő
ELECTROMEGA Kft.
ügyvezető

