

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a VHJ Kft. az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A VHJ Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A VHJ Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed különösen:

- a munkaerő felvételnél,
- alkalmazásnál,
- a munkabérek,
- a jövedelmek,
- juttatások,
- képzés továbbképzés,
- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű diszkriminációjára. Különösen:

- koruk,
- nemük,
- családi állapotuk,
- nemzetiségük,
- fajuk,
- származásuk,
- vallásuk,
- politikai meggyőződésük miatt

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A VHJ Kft. 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.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Cégünk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másíknál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért cégünk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékossgal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. A családbarát munkahely koncepció nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, és törekszik arra, hogy mind a nők, mind a férfiak igénybe vegyék a munkaadó által nyújtott lehetőségeket a munka és a magánélet közötti egyensúly erősítésére.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2011. december 31-i állapotot tükrözik.

A VHJ Kft.-vel munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Nők	3
40 év feletti munkavállalók	17
Nyugdíjas munkavállalók	3
Fogyatékkal élők	0
Romák	0
Gyermekek	6
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	2
10 éven aluli gyermeket, gyermekeket egyedül nevelők	0

III. Konkrét célok

A VHJ Kft. az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A cég ügyvezető igazgatói az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A VHJ Kft. ügyvezetői által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2011. december 15-ig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti.
Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetéseknél ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket / nyelvi, informatikai /.

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

Gyermekekénél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

A megállapodást az aláíró felek a 2011. december 31-től 2012. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:
2012. december 31.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a VHJ Kft. ügyvezetői és munkavállalói aláírásukkal fogadják el.

Budapest, 2011. december 31.

.....
Füzesi Endre
ügyvezető igazgató
VHJ Kft. részéről

.....
Weiner György
ügyvezető igazgató
VHJ Kft. részéről