

Esélyegyenlőségi terv

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Biospirál-2006 Kft. az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A Biospirál-2006 Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód. A Biospirál-2006 Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed különösen:

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

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen diszkriminációjára. Különösen:

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

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Biospirál-2006 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 másikinál. 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 Biospirál-2006 Kft.-vel munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Hátrányos helyzetű csoport	létszám (fő)
Nők	4
40 év feletti munkavállalók	4
Nyugdíjas munkavállalók	0
Fogyatékkal élők	1
Romák	0
Gyerekesek	0
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	0
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők	0

III. Konkrét célok

A Biospirál-2006 Kft. az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A cég ügyvezetője az esélyegyenlőségi terv megvalósulását ügyvezetői feladatkörbe sorolja be.

- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás támogatása
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A Biospirál-2006 Kft. ügyvezetőjének feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2015. december 15-ig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt és a szükséges intézkedéseket megteszi.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása: Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezik. 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 tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket. Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket.
- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában: Éves prevenciós szűrővizsgálatokat kell szervezni. 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 az egyéb hátrányos helyzetű csoportoknál. Gyermekeseknél beiskolázási támogatást, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt kell biztosítani. A törvényben előírt

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

A megállapodás 2012. január 1-től 2015. december 31-ig tartó időszakra szól.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:
2015. december 31.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a Biospirál-2006 Kft. a hivatalos honlapján közzéteszi.

Szeged, 2012. január 1.

.....
Gulyás Ágnes
ügyvezető