



**CONTACT**  
Nkft.

***Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

**CONTACT Munkarehabilitáció Foglalkoztató,  
Kereskedelmi és Szolgáltató Nonprofit Közhasznú  
Korlátolt Felelősségű Társaság**

# **Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzése és Intézkedési Terve**

egyesített (székhely és 3 telephely)

**2013. január 15. - 2015. december 31.**

Készült: 2013. január



## **TARTALOMJEGYZÉK**

### **1. Bevezető rész**

- 1.1. Megállapodás hatálya**
- 1.2. Általános célok, célcsoportok, etikai elvek**

### **2. Helyzetelemzés**

- 2.1. A munkavállalók létszámadatai, az esélyegyenlőségi mutatók fontossági tükrében**
- 2.2. A munkaerő-felvétel esetében figyelembe vett szempontok**
- 2.3. A bérezés és béren kívüli juttatások területén**
- 2.4. Munkahelyi körülmények**
- 2.5. Az alkalmazottak iskolai végzettsége, pozíciója**
- 2.6. A munkavállalókra vonatkozó képzési adatok**
- 2.7. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrési adatok**
- 2.8. Akadálymentesítés**
- 2.9. Egyéb, a helyzetelemzés során megállapított észrevételek**

### **3. Konkrét célok az egyes célcsoportok érdekében**

### **4. Konkrét intézkedések, feladatok a programok és célok megvalósítására (Intézkedési Terv)**

### **5. Megvalósítás**

### **6. Ellenőrzés és monitoring**

### **7. Konzultáció, Visszacsatolás és disszemináció**

### **8. Szankcionálás és panasztételi eljárás szabályozása**



## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

*Hiszünk abban, hogy a képességeihez igazodó  
hasznos és értékes tevékenység az ember  
elidegeníthetetlen joga, ezért kiállunk a  
megváltozott munkaképességű munkavállalók  
érdekei mellett, és hivatásunknak tekintjük az  
aktív társadalomba történő integrációjukat.*

### **1. BEVEZETŐ RÉSZ**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdés (továbbiakban: Ebktv), valamint a Munka Törvénykönyvét kiegészítő, 2012. VII. 1-től hatályos, 2012. évi LXXXVI. törvény 90§ (1))szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek Esélyegyenlőségi tervet készíteni és azt az érdekképviselői szervekkel együtt elfogadni.

A humán erőforrás megbecsülése többlet értéket hordoz minden szervezet számára. Az alkalmazottak motiválásában jelentős szerepet játszik a nagyobb figyelmet igénylő munkatárs iránti felelősség vállalása is. Az esélyegyenlőség érvényesítése hosszú távon fenntartható előnyöket fog eredményezni a munkahelyi közösség számára.

Az Esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az Esélyegyenlőségi terv, mely a Munka Törvénykönyvének módosításával együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen az illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

#### **1.1. A MEGÁLLAPODÁS HATÁLYA**

- a) **Személyi hatály:** A megállapodás hatálya kiterjed a Contact NKft. (továbbiakban munkáltató) valamennyi dolgozójára, állandó munkaviszonnyal és megbízási szerződéssel rendelkezőkre egyaránt, (továbbiakban munkavállalók), különösen a megállapodásban kiemelt, kedvezményezett célcsoportokra.
- b) **Időbeli hatály:** A cím alatt megjelenített időtartam azzal, hogy a munkáltató évente felülvizsgálja, illetve leteltét követő nappal az Európai Unió és a magyarországi jogi szabályozással, továbbá az aktuális Köztársasági Esélyegyenlőségi Programmal összhangban megalkotja az újabb 2 éves periódusra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét.
- c) **Területi hatály:** A megállapodás hatálya kiterjed a munkáltatóra és szervezeti egységeire.



## **1.2. ÁLTALÁNOS CÉLOK, CÉLCSOPORTOK, ETIKEI ELVEK**

**Az esélyegyenlőségi terv célja:** A Esélyegyenlőségi Terv központi fogalma az esély, az esélyegyenlőség. Ennek érdekében a munkáltató figyelemmel kíséri a célcsoportok foglalkoztatási helyzetének, bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését, esélyegyenlőségi céljai eléréséhez szükséges eszközöket, a képzési, munkavédelmi feltételeit érintő programokat.

Mindenki számára biztosítja, hogy a jóváhagyott tervet megismerje - gondoskodik a honlapon történő megjelenítésről -, illetve rendszeresen nyomon követi az esélyegyenlőség területével kapcsolatos eseményeket.

Társadalmi hasznosságán túl az esélyegyenlőség elősegítése a munkáltató számára is hasznos. Munkavállalói nagyobb elkötelezettségét, lojalitását érheti el, a dolgozók jobban kiteljesíthetik képességeiket, és ezzel elősegítik a hatékonyságot. A fluktuáció csökkenése a betanítási költségeket és a betanulási idő miatt kieső termelést csökkenti, a szolgáltatás minőségét növeli. Az esélyegyenlőségi tervvel rendelkező munkahely reklámstratégiájába is felhasználhatja ezt a státuszt. Ugyancsak kedvező képet mutat a terv megléte a munkaerő-felvétel során jelentkezők számára, így a munkahely vonzóbbá válik a jobb minőségű jelentkezők számára is.

Az Európai Unió támogatási alapjai által kiírt pályázatok fontos elve az esélyegyenlőség elősegítése. A sikeres pályázóknak nagy hangsúlyt kell fektetniük szervezetükön belül is az esélyegyenlőség elősegítésére. A pályázatok elnyeréséhez és megvalósításához érdemes munkaügyi átvilágítást végezni, amely többek közt az esélyegyenlőségi terv elkészítésére, felülvizsgálatára irányul. A pályázati rendszerek külön pontokkal jutalmazzák az esélyegyenlőségi terv meglétét.

**Az esélyegyenlőségi terv irányvonala:** A Terv elsősorban és célirányosan a munkáltatóval munkaviszonyban álló, legalább a rögzített hat hátrányos helyzetű csoportra terjed ki, továbbá a felvételi eljárások során a potenciális munkavállalókra.

### **Célcsoportok:**

1. Nők
2. 40 évnél idősebb munkavállalók
3. Romák\*
4. Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű személyek\*\*
5. Családosok (két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekét egyedül nevelő munkavállalók)
6. Hátrányos településen élők\*\*\*

\*Roma identitást csak önkéntes írásbeli nyilatkozat alapján lehet lefektetni.

\*\*1998. évi XXVI. törvény 4. §, illetve 8/1983. (VI.29.) EüM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról, továbbá a 2011. évi CXCI. törvény 2. §-a értelmében.

\*\*\*240/2006. (XI. 30) Kormányrendelet szerint.



Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett munkavállalók önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

## **1. Nők**

Ma Magyarországon a KSH adatai szerint a férfiak 63%-ával szemben a nők mindössze 51%-a foglalkoztatott.

A kismama-korosztály, azaz a 25-34 éves nők foglalkoztatottsága az európai átlagnál is jelentősen alacsonyabb. A kisgyermekes nők foglalkoztatottsága minden korosztályban messze elmarad a gyermektelen, illetve a nagyobb gyermeket nevelő kortársaikétól.

A kisgyermek vállalása a nők foglalkoztatási esélyét 37 százalékkal rontja, míg a férfiakét 8 százalékkal növeli! Az aktív, sokszor magasan képzett és tapasztalt kismamák 3-5 év gyes után könnyen az inaktívak között találják magukat, rontva az amúgy is viszonylag alacsony női foglalkoztatottsági mutatót.

Kiemelt célterület a nemek társadalmi egyenlőségének főirányként való érvényesítése, vagyis az azt szolgáló politika, hogy a férfiak és a nők egyenlően részesedjenek a társadalmi javakból. A gender mainstreaming azt jelenti, hogy minden egyes politikai, igazgatási lépés, intézkedés - tervezés, bevezetés (alkalmazás), ellenőrzés és értékelés (elemzés) - a nők és férfiak közötti társadalmi egyenlőség előmozdításának célját kell szolgálja.

## **2. Kor**

Az idősebb és a fiatalabb korosztályok egyaránt nehézségekkel találják szembe magukat a munkaerőpiacon. Bár a magyar lakosság átlagéletkora folyamatosan nő, 40 év felett még mindig nehéz elhelyezkedni. Különösen igaz ez a nőkre.

Az életkor relevánsan jelenik meg a munkaerő-piaci elemzések során. Miközben egyes szakmákban vagy ágazatokban a munkaerő hiányával küzdenek a munkáltatók, addig más "divatszakmákban" túlképzés van. Ma sokkal nehezebb elhelyezkedni friss közgazdász- vagy jogászdiplomával, mint például épületasztalosként. Az ifjúsági munkanélküliség a felsőfokú végzettségűek közt egyre magasabb, középfokú végzettségű szakemberekből pedig hiány van.

A 40 év feletti – főként nő – munkavállalók helyzetére egyre nagyobb figyelmet szükséges szentelni. Ők azok, akik már rendelkeznek megfelelő szakmai tapasztalattal, gyakorlattal. Azonban az egyre kihúzódó gyermekvállalás miatt ez a korosztály nehezen tud visszalépni a munka világába. Sajnálatos, hogy egyre több 40 év feletti személy más esélyegyenlőségi célterületet is érint (pl.: megváltozott munkaképességűek, romák), így ez halmozottan, vagy inkább hatványozva jelentkezik problémaként a munkaerő-piacon.



### **3. Romák**

Az 1990. évi népszámlálás adatai alapján a roma népesség lélekszáma 142.683 fő, a 2001. évi népszámláláskor 189.984-en vallották magukat roma nemzetiségűnek. Azonban szakértői és roma szervezetek becslései alapján 450.000-600.000 fő roma ember él Magyarországon. A roma fiatalok mindössze 77%-a tudja befejezni az általános iskolát, és a felsőoktatásban való részvételük jóval alacsonyabb, mint a nem roma népességé. A rendszerváltást követően a munkaképes korú romáknak több mint a fele vesztette el állását, ezért minden munkaerőpiaci mutatójuk sokkal rosszabb, mint a nem roma lakosságé. Foglalkoztatottsági szintjük mintegy a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem roma lakosságénak. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak. Jelenleg a roma identitás nyilvántartására szigorú keretek közt van lehetőség. A legnehezebben leküzdhető hátrány többek közt a velük szembeni előítélet, ami ellen a munkáltató az egyenlő bánásmód minden területen történő tiszteletben tartásával tehet. Érdeemes a romák nem nemzetiségükből fakadó hátrányaira koncentrálni, ilyen probléma például az általános szegénység, a családi helyzet és az alacsony képzettség. Érdeemes olyan képzéseket biztosítani a munkahelyen, amelyek az alacsonyan kvalifikált munkaerőt általában segítik, ugyancsak érdemes a családi támogatások, lehetőségek kibővítése.

### **4. Fogyatékoság**

Hazánkban mintegy 600.000 fő megváltozott munkaképességű személy él, akik legnagyobb része megfelelő körülmények közt képes lenne értékteremtő munkát végezni. Ennek ellenére a fogyatékkal élők közül csak minden tizedik dolgozik.

A fogyatékoság visszafordíthatatlan, tartós állapot, mely egészségügyi eszközökkel nem gyógyítható, de szinten tartható, javítható. A fogyatékosággal járhatnak együtt különböző betegségek. Ezek lehetnek a fogyatékoság miatt kialakult egészségkárosodások, vagy a betegség megléte okozhatja a későbbi fogyatékoságot.

*Mi az egészségkárosodás?* Minden olyan betegség, amely egészségügyi eszközökkel gyógyítható, szinten tartható, javítható. Rövidebb-hosszabb ideig tartó állapot, egészségügyi beavatkozást igényel. Ebbe a kategóriába tartozik minden olyan betegség, amely nem fogyatékoság.

*Ki a fogyatékosággal élő személy?* Az 1998. évi XXVI. Tv. 4.§: szerint az a személy, aki érzékszervi - így különösen látás-, hallás-, mozgásszervi, értelmi képességeit - jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalomban való aktív részvétel során.

*Ki az egészségkárosodott személy?* Minden olyan személy, aki hosszan tartó betegségben szenved, amely időszakos vagy folyamatos orvosi ellátást igényel.

*Ki a megváltozott munkaképességű személy?* Megváltozott munkaképességű személyek körébe tartoznak mindazok a fogyatékos és egészségkárosodott személyek, akiknek hivatalosan megállapított munkavégző képességük csökkenése egészségi állapotuk romlásából eredően legalább 40%-ot eléri, vagy meghaladja.

Jelen Munkáltatói Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv a 2011. évi CXCI. törvény 2. §. értelmében megfogalmazottakat tekinti irányadónak.



**A munkáltató a következő irányelvek betartására törekszik:**

**A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete.

Kiemelt figyelmet szükséges fordítani a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és az egyenlő bánásmód elvei mellett, s vállalják, hogy az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak.

**Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

**Partneri kapcsolat, együttműködés**

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

**A társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Ezen elvek a munkahelyi közösségek számára is követendők.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

**Méltányos és rugalmas elbánás**

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.



## **2. HELYZETFELMÉRÉS**

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése előtt fel kell tární a jelen viszonyokat, majd vizsgálat, elemzés alá kell venni azon tényezőket, amelyek az esélyegyenlőség tekintetében kiemelt jelentőséggel bírnak.

Jelen helyzetfelmérés adatai a lezárt 2012-es évet tükrözik, és a Contact NKft. székhelyén (5000 Szolnok, Tószegi u. 43.) és telephelyein (5000 Szolnok, Tószegi u. 43/a.; 5200 Törökszentmiklós, Batthyány u. 107.; illetve az 5412 Kuncsorba, Dózsa Gy. u. 22.) dolgozókra vonatkoznak.

A helyzetfelmérés adatai három forrásból származnak: a személyi nyilvántartásból (munkaköri leírás, munkaszerződés), önkéntes nyilatkozatok, és a szervezet egyéb dokumentumaiból (pl.: alapító okirat, cégismertető, megváltozott munkaképességű személyek személyes nyilvántartásai, belső eljárási rend, rehabilitációs szakmai program, szervezeti és működési szabályzat).

Az esélyegyenlőség biztosítása mindig az adott célcsoport valós szükségleteinek feltárását és az arra adott integrált, tehát valamennyi fontos szükségletre választ nyújtó megoldásokat jelenti.

A Munka Törvénykönyve és az Ebktv. által nevesített hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megegyeznek a munkáltató esélyegyenlőségi tervének célcsoportjaival.

### **1. A munkavállalók létszámadatai, az esélyegyenlőségi mutatók fontossági tükrében**

#### ***A.) Contact NKft. bemutatása***

A Contact Nkft. 13 éves múltra visszatekintő rehabilitációs foglalkoztató szervezet, 2006 márciusától tanúsítvánnyal rendelkező védett foglalkoztató. Megalakulásától alapvető feladatának tekinti a megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációs foglalkoztatását. Olyan foglalkoztatási formákat, ágazatokat dolgozott ki, melyek magukban hordozzák a fejlesztés és fejlődés lehetőségét. A Certop Kft. által tanúsított ISO 9001-2009-es minőségbiztosítási rendszert működtet. Fő tevékenységként textilipari termékeket, textiljátékokat gyárt és értékesít hazai és külföldi vásárlóknak. Bértmunkavarrás keretében járműipari kárpitokat (üléshuzatok, fejtámlák), konfekciós termékeket, valamint munka- és formaruhákat készít. Elsődleges célja olyan foglalkoztatási formák és lehetőségek kidolgozása és bevezetése, melyek dolgozói számára a legoptimálisabb munkafeltételeket biztosítják. A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására a varrás területén kiemelkedő lehetőségek nyílnak, melyek mind a Társaság, mind a foglalkoztatott személy számára számos előnyt biztosítanak. A különböző munkafolyamatok elsajátítása, a szakképzettséget nem igénylő, illetve igénylő munkakörök alkalmazása biztosítja a munkavállalók folyamatos szakmai fejlődését, mely a gyártott termékek minőségének javulását, folyamatosan emelkedő volumenét is magában hordozza.





**Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

A CONTACT Nkft. dinamikusan fejlődő közép vállalkozás, mely közhasznú szervezetként 1999-ben alakult. A nehéz gazdasági helyzetben stabilitását több lábon állásának köszönheti. Rehabilitációs munkahelyteremtő- és foglalkoztatási projektek megvalósításával folyamatosan fejleszti, bővíti a rehabilitációs foglalkoztatás feltételeit.

Fő tevékenysége textilárak előállítása 3 telephelyen és a székhelyen. Fő feladata az új munkahelyek teremtése a munkaerő-piacon hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű emberek számára; továbbá a rehabilitációs foglalkoztatás feltételeinek javítása. A munka-rehabilitációval összefüggő képzési-, szociális-, mentálhigiénés szolgáltatások fejlesztése, működtetése, a piaci szemléletmód erősítése. A versenyképesség növelésével szervezeti és vállalatvezetési kultúra fejlesztése, a gyártásirányítás, a gyártási kapacitás bővítése, melynek egyik kiemelt célterülete az üzletszerzés, másik a minőség-ellenőrzés.

A tevékenységet befolyásoló piaci tényezők közül az egyik kiemelkedő, hogy mivel a textilpiac folyamatos mozgásban van, a kereslet kiszámíthatatlan, ingadozik. A minőségi termék iránti igény helyett az ár vette át a meghatározó szerepet. A piaci szereplők köre folyamatosan, gyorsan változik. Ezek kezelésére a cég a belföldi piac ingadozásait külföldi megbízások elnyerésével teszi kiegyensúlyozottabbá.

Fő terméke a saját fejlesztésű „BABU” márkanevű textiljátékok, továbbá a cég vállal bérvarrást (vastag- és nehézarus termékek, személygépkocsi-, haszongépjármű-, vasúti kocsi-, gyermek biztonsági ülészetek, fejtámlák gyártása konfekciós termékek). A bérvarrás mellett végez egyedi tervezésű munka- és formaruhák, háztartási textíliák gyártását is.

A BABU márkaneven forgalmazott textiljáték-család saját fejlesztésű termék, folyamatos fejlesztésének köszönhetően mára a Magyar Iparművészeti Lektorátus által minősített, a Magyar Szabadalmi Hivatal ipari formatervezési mintaoltalmával jegyzett termék. A termékek nemzetközi viszonylatban is megfelelnek a kereskedelmi és minőségi feltételeknek, melyet a KERMI által bevizsgált CE tanúsítvány is igazol.

**B.) Munkavállalók bemutatása**

A munkáltató összesen 138 főt foglalkoztat, ennek 89%-a nő, 40 évnél idősebb 72%. Rehabilitációs foglalkoztatóként megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott (továbbiakban fogyatékkal élő) személyek a cég munkavállalói, ezzel is magyarázható a kor és az egészségügyi állapot (69,5%) magas aránya. Hátrányos településen a 240/2006. (XI.30.) Korm.rend. értelmében 10,8%-ban élnek dolgozók. Pályakezdeként 2012-ben csak egy fő (0,7%) volt foglalkoztatva. A családos, azaz a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállalókra vonatkozó, továbbá roma identitású munkavállaló nyilvántartása nincs a Contact Nkft.-nél, mely a jövőre nézve intézkedést von maga után.

Összes munkavállaló (fő)	NŐ (fő)	40 ÉV FELETTI (fő)	CSALÁDOS (fő)	HÁTRÁNYOS TELEPÜLÉSEN ÉLŐ (fő)	ROMA (fő)	FOGYATÉKOSÁGGAL ÉLŐ* (fő)	PÁLYAKEZDŐ (fő)
138	123	100	nincs adat	15 fő	nincs adat	96 fő	1

\*megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott személy



**Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

Az arányokat tekintve megállapítható, hogy magas a nők és a fogyatékkal élő munkavállalók száma. A cég főként női dolgozókat alkalmaz ezt a cég profilja, a varrasi feladatok ellátása indokolja.

2012. évben 2 fő van gyesen. A vállalat fontos feladatának tűzte ki, hogy a helyükön foglalkoztatottak megtartásával kiemelten kezelje a gyestről visszatérő kollégákat is. Ezt 2012-ben célként is kezeli a cég, hiszen TÁMOP 1.4.3. projektben kifejezetten a megváltozott munkaképességű és/ vagy a gyestről a munka világába visszatérni szándékozó nők (24 fő) képzésével és foglalkoztatásával

Hátrányos településen élők (összesen 15 fő) Örményesről, Kengyelről, Tiszatenyőről, Kétpóról, Zagyvarékasról és Hunyadfalváról járnak az egyes telephelyekre dolgozni. Minden dolgozóra egységesen azt a passzust alkalmazza a szervezet, miszerint a munkába járásnál a helyközi közlekedés 80%-át téríti meg munkavállalói részére.

Összességében elmondható, hogy a telephelyeken is hasonló arányban jellemzőek a megállapítások.

	Összes munkavállaló (fő)	NŐ (fő)	40 ÉV FELETTI (fő)	HÁTRÁNYOS TELEPÜLÉSEN ÉLŐ (fő)	FOGYATÉKOSÁGGAL ÉLŐ* (fő)	PÁLYAKEZDŐ (fő)
5000 Szolnok, Tószegi u. 43.	33	26	21	-	15	1
5000 Szolnok, Tószegi u. 43/A.	64	60	41	6	45	-
5200 Törökszentmiklós, Batthyány u. 107.	22	20	21	4	21	-
5412 Kuncsorba, Dózsa Gy. u. 22.	19	17	16	5	17	-
<b>ÖSSZESEN:</b>	138	123	100	15 fő	96 fő	1

A családosokra és a roma identitású munkavállalókra fokozott figyelmet szükséges fordítani, mely a későbbiekre nézve intézkedést igényel.

A családosok (jogszály alapján hátrányos helyzetűnek számító: két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekét egyedül nevelő munkavállaló) nyilvántartási rendszerét a vállalat – írásbeli, szóbeli és személyes, mentori kapcsolatrendszerén keresztül – szükséges nyomon követi. A roma munkavállalók esetén írásbeli nyilatkozatot szükséges tenni. Ezt célszerű az új munkavállalóknál a felvételi eljárás során megtenni, a meglévő dolgozóknál pedig a mentorálás vagy tanácsadások során megejteni.



**Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

Az összes 138 fő munkavállaló munkaköri és nemi megoszlása:

Megnevezés	Fizikai dolgozók száma	Szellemi dolgozók száma	Összesen
<b>Nők</b>	98 fő	25 fő	123 fő
<b>Férfiak</b>	9 fő	6 fő	15 fő
<b>Összesen</b>	107 fő	31 fő	138 fő
<b>%-os megoszlásuk</b>	77,5%	22,5%	100%

A vállalatnál jól látható, hogy a fizikai dolgozók (77,5%-ban) és a kiemelten nők (89%-ban) foglalkoztatása jellemző. A női munkavállalók 71%-ban fizikai munkát végeznek, a férfi dolgozók aránya jobban megoszlik, 6,5%-uk fizikai, 4,3%-uk szellemi foglalkoztatott. Mindez a munkatevékenység sajátosságával magyarázható.

**2. A munkaerő-felvétel esetében figyelembe vett szempontok:**

- pályakezdő munkanélküli,
- életkor (a jövőben nagyobb figyelmet igényel, hogy előnyben részesüljenek az elbírálás során a 40 évnél idősebbek),
- nők és férfiak aránya (az esélyegyenlőség biztosítása érdekében kiemelt figyelmet szükséges fordítani a nemek közti arányos képviseletre),
- hátrányos településeken élők.

A munkavállalók előmenetele a Munka Törvénykönyve szerint biztosított.

A jogviszony megszüntetésére a 2012. év folyamán próbaidő alatt 2 főnél volt munkáltatói felmondás formájában. A munkavállalói felmondás 54 esetben valósult meg, melynek oka leginkább a munkavállalók egészségügyi állapotváltozása (romlása) volt.

2012. évben pontos nyilvántartást nem vezetett a szervezet a munkaerő-felvétel eljárásról, de jelentős mértékű volt a jelentkezők száma, akik főként megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott személyek. Ezen személyekből 64 fő belépő munkatárs lett. A felvételi eljárás, a toborzás és a kiválasztás nyilvántartása, módszertana intézkedést von maga után.

Munkaerő-felvételi eljárás során nagyobb figyelmet szükséges szentelni az esélyegyenlőségi célcsoportokra vonatkozóan, a felvételi eljárás során ki kell térni ezek specialitásaira, erről nyilvántartást szükséges vezetni.

A munkaerő felvétel során a vállalat törekszik arra, hogy a próbaidő letelte után határozatlan idejű szerződést kössön a dolgozóval. Ez támasztja alá, hogy a cégnél csak 21 fő határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott személy van, akiknek a munkatevékenységük pályázati projekthez kötött. A rehabilitációs foglalkoztatás sajátosságai miatt 87 fő esetében jellemző a részmunkaidőben való foglalkoztatás (4, 6 vagy 7 órában).



**Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

**3. A bérezés és béren kívüli juttatások területén**

A munkavállalók havi illetménye a Munka Törvénykönyve alapján. A fizikai dolgozók a munkakörük alapján a minimálbér és a garantált bérminimum juttatásait kapják. A szellemi dolgozók bére a munkatevékenységükkel arányosan a szektor és a helyi viszonylatok figyelembe vételével, megegyezés szerint került megállapításra.

A 2012. évben a havi garantált nettó bér, a nettó átlagkereset a szervezetnél a következőképpen alakult – székhely és telephelyenkénti megoszlásban:

*Szolnok Központ (5000 Szolnok, Tószegi u. 43.)*

	<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>		<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>
<b>Fizikai</b>	5.641.707,- Ft	470.142,- Ft	<b>Szellemi</b>	69.458.039,- Ft	5.788.170,- Ft
<i>nő</i>	4.592.650,- Ft	382.721,- Ft	<i>Nő</i>	47.010.073,- Ft	3.917.506,- Ft
<i>férfi</i>	1.049.057,- Ft	87.421,- Ft	<i>Férfi</i>	22.447.966,- Ft	1.870.664,- Ft
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizika:</i>	<i>940.285,- Ft</i>	<i>78.357,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi:</i>	<i>2.572.520,- Ft</i>	<i>214.377,- Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai nő:</i>	<i>918.530,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi nő:</i>	<i>186.548,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai férfi:</i>	<i>1.049.057,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi férfi:</i>	<i>311.777,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>

*Szolnok Varroda (5000 Szolnok, Tószegi u. 43/A.)*

	<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>		<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>
<b>Fizikai</b>	66.923.603,- Ft	5.576.967 Ft	<b>Szellemi</b>	4.753.741,- Ft	396.145,- Ft
<i>nő</i>	62.161.839,- Ft	5.180.153 Ft	<i>Nő</i>	4.753.741,- Ft	396.145,- Ft
<i>férfi</i>	4.761.764,- Ft	3.96.814,- Ft	<i>Férfi</i>	- ,- Ft	- ,- Ft
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizika:</i>	<i>1.115.393,- Ft</i>	<i>92.950,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi:</i>	<i>1.188.435,- Ft</i>	<i>99.036,- Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai nő:</i>	<i>1.110.033,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi nő:</i>	<i>,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai férfi:</i>	<i>1.190.441,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi férfi:</i>	<i>,- Ft</i>	<i>,- Ft</i>



**Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

Törökszentmiklós Varroda (5200 Törökszentmiklós, Batthyány u. 107.)

	<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>		<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>
<b>Fizikai</b>	21.986.285,- Ft	1.832.190 Ft	<b>Szellemi</b>	, - Ft	, - Ft
<i>nő</i>	20.743.229,- Ft	1.706.602 Ft	<i>Nő</i>	, - Ft	, - Ft
<i>férfi</i>	1.513.056,- Ft	126.088,- Ft	<i>Férfi</i>	, - Ft	, - Ft
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizika:</i>	<i>999.377,- Ft</i>	<i>83.281,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai nő:</i>	<i>1.023.661,- Ft</i>	<i>, - Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi nő:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai férfi:</i>	<i>756.528,- Ft</i>	<i>, - Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi férfi:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>

Kuncsorba Varroda (5412 Kuncsorba, Dózsa Gy. u. 22.)

	<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>		<i>Éves bér</i>	<i>Havi bér</i>
<b>Fizikai</b>	19.248.621,- Ft	1.604.052 Ft	<b>Szellemi</b>	, - Ft	, - Ft
<i>nő</i>	17.748.321,- Ft	1.479.027 Ft	<i>Nő</i>	, - Ft	, - Ft
<i>férfi</i>	1.500.300,- Ft	125.025,- Ft	<i>Férfi</i>	, - Ft	, - Ft
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizika:</i>	<i>1.479.027,- Ft</i>	<i>94.430,- Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai nő:</i>	<i>1.044.019,- Ft</i>	<i>, - Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi nő:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>
<i>Havi 1 főre eső átlag - fizikai férfi:</i>	<i>750.150,- Ft</i>	<i>, - Ft</i>	<i>Havi 1 főre eső átlag - szellemi férfi:</i>	<i>, - Ft</i>	<i>, - Ft</i>

A szervezetnél 2012. évben az egy főre jutó havi átlagkereset 121.981,- Ft volt. A fizikai munkavállalók bérezése jóval alacsonyabb a szellemi munkavégzést folytató dolgozókhoz képest. A fizikai dolgozók egy főre jutó átlaga a négy telephelyen együttesen 87.225 Ft. A telephelyek között a legmagasabb Kuncsorbán az egy főre jutó átlag fizikai dolgozók keresete, ez azzal magyarázható, hogy az ott végzett varrási munkafolyamatok igénylik a szakképzett munkavállalók alkalmazását, még a többi helyen több a betanító varrónő vagy kisegítő munkakör. A szellemi munkavállalók egy főre jutó átlaga 156.707,- Ft. Itt a munkakörök és a tevékenységek specializációja adja az eltérések okait.



Ami még megfigyelhető, hogy a székhelyen a nemek bérezésében jelentkezik nagyobb különbség. Ez azzal magyarázható, hogy a szervezet csúcsvezetője férfi, s egyedüli ügyvezető igazgató esetén, a pozíciójának megfelelően a bére magasabb a többi vezetőnél.

Az esélyegyenlőség egyik kiemelt területe a gender mainstreaming, ezért a vállalat további esetleges bővítésénél ezeket a szempontokat fokozatosan figyelembe kell venni.

***Béren kívüli juttatások:***

1. Cafetéria rendszert nem működtet a szervezet.
2. A szellemi dolgozók részére flottás telefon áll rendelkezésre.
3. Előzetes egyeztetés, munkavégzésre irányuló igény alapján céges autót is biztosíthatnak a munkavállalók részére.

Összehasonlításképp a megyében működő hasonló profilú nonprofit szervezeteknél általában forráshiány miatt nincs cafetéria; a közsférában dolgozók számára éves szinten 200.000 Ft keret áll a rendelkezésükre.

#### **4. Munkahelyi körülmények**

A munkavégzés körülményeit befolyásoló környezeti, infrastrukturális, technológiai fejlesztések folyamatosak a cégnél. A tiszta, igényes, modern környezeti háttér megteremtése kiemelt elvünk és célunk, hiszen az így kialakított munkahelyek már önmagukban is minőségi munkavégzésre ösztönöznek. A Társaság a foglalkoztatási rehabilitáció fontos céljának tekinti, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók egészségkárosodásához és fogyatékoságához igazodva olyan munkát végezzenek, illetve olyan rehabilitációs szolgáltatásokat vehessenek igénybe, melyek érdeklődésüknek, képességeiknek, személyiségüknek és a munkaerő-piaci igényeknek is megfelelnek, s egyben a szakmai előrehaladásukat is biztosítják. A megváltozott munkaképességű dolgozók értékes munkával történő ellátása elengedhetetlen feltétele, a munka világába való eredményes visszavezetésnek. Fontos cél a munkavállalók közösségi integrálása is.

A fenti hosszú és rövid távú célok megvalósulását befolyásoló tényezők elemzése, fejlesztése nélkülözhetetlen a megfelelő munkakörülmények biztosításához. Minden telephelyen arra törekszik a cég, hogy az ingatlan külső és belső beruházásai a dolgozók kényelmét, minőségi és hatékony munkavégzését segítsék elő. A fejlesztéseknek köszönhetően folyamatosan történik a varrodai telephelyek gépparkjainak modernizálása. Eddig 40 db EU-s követelményeknek is megfelelő, modern, a szakmai igényekhez igazodó ipari varrógép került beszerzésre. Ehhez hozzájárul, hogy olyan technológiai folyamatokat vezet be a cég, melyek tovább növelhetik a munkavállalók hatékonyságát, komfortosabb munkavégzését.

Ahhoz, hogy a foglalkoztatási rehabilitációs cél megvalósuljon fontos tényező, hogy a munkavállalóknak folyamatosan piac-orientált feladatokat tudjon a cég biztosítani. Az állandó és időszakos megrendelők folyamatosan olyan megrendeléseket adnak, melyek jelenleg 95%-os munka-ellátottságot eredményeznek. Az utóbbi időszakban ez egyenletes növekedést mutat.



## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

A szervezet permanens fejlesztése hozzájárul a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási feltételeinek javításához, így a munkahelyek fejlesztéséhez (minőségben, volumenben) is. A munkaerő-piaci helyzetet elemezve, innovatív módszerek alkalmazásával várhatóan folyamatosan javul a termelékenység, tovább emelkedik az előállított termékek minősége és mennyisége, a foglalkoztatás volumene.

A munka-rehabilitáció érvényesülésének fontos eleme az elvárások, kötelezettségek és jogok tisztázása, a nyílt és hatékony kommunikáció, a jól működő információ-áramlás. Ezek fejlesztése folyamatos, például a szervezeti struktúra átalakításával, a munkakörök és feladatok konkretizálásával, a munkavállalók képzésével.

A szervezet Üzemi Tanácsot működtet. Továbbá szociális, mentálhigiénés, jogi és pszichológiai tanácsadásokat biztosít egyéni és kiscsoportos formában a dolgozók részére.

Kívülről esztétikus kivitelezésű épületek; belső elrendezésük harmonikus, s megteremti azt a kellemes légkört, mely dolgozónak és ügyfélnek is a fontos az eredményes és hatékony munkavégzéshez.

A munkavállalók számára kialakított munkaállomások kényelmesek, komfortosak. A munkavégzéshez szükséges, technikailag fejlett eszközökkel felszerelt. Javasolt lenne félévente elégedettségmérő felmérést folytatni, amelynek keretében lehetőségük lenne a dolgozóknak jelezni, ha valamilyen tárgyi eszközzel nincsenek megelégedve (pl.: kényelmetlen a szék).

Tehát megállapítható, hogy a székhelyen és telephelyein való munkavégzés körülményei vonatkozásában – a feladatok jellegét is figyelembe véve –eltérések mutatkoznak. Ez azzal magyarázható, hogy 2012. évben a szolnoki varroda került bővítésre, korszerűsítésre pályázati forrásból. A jövőre nézve tervezett a többi telephely infrastruktúrájának a fejlesztése is. Azonban megállapítható, hogy jelentős mértékű eltérés nem tapasztalható, ilyen értelemben a különböző helyszíneken dolgozók esélyegyenlősége biztosított. Minden épület akadálymentesített.

A munkavállalók munkaidejénél figyelembe veszik a célcsoportok sajátosságait, rugalmasságát támasztja alá a fizikai megváltozott munkaképességűek részmunkaidőben való alkalmazása (6.00 – 14.00 és 14.00 – 22.00) a munkaszerződésének megfelelő munkaidőben. A központban dolgozó szellemi dolgozók munkaideje többségében 8 óra, melyet 7.30-17.00 óras nyitva tartási időben dolgoznak le a munkatársak. Törökszentmiklósi varroda nyitva tartása 7.00 – 15.00 óra; a kuncsorbai 6.00 – 13.00 óra (mivel itt csak részmunkaidőben foglalkoztatott személyek dolgoznak).

A munkahelyen nincs kialakítva gyermekfelügyelet, melyre igény sem jelentkezett a munkavállalók részéről. A kisgyermekes munkavállalók egyéni megállapodás alapján a közoktatási intézményhez igazítva tudják megoldani a gyermekfelügyeletet.

A számítógép előtt dolgozó kollegák részére rendszeres pihenőidő szükséges biztosítani, melynek alapja, hogy a munkavállaló összességében napi 4 óránál többet ne üljön a gép előtt. Ezt a dolgozók a saját szükségletüknek megfelelően teljesítik, figyelnek erre.



Szabadságok kiadása során a Munka Törvénykönyvét figyelembe veszik. Biztosított a kor szerinti alap- és pótszabadság; a betegség utáni szabadság; gyermek születése esetén az apát megillető pótszabadság; családi ügyek esetén rendkívüli szabadság.

## **5. Az alkalmazottak iskolai végzettsége, pozíciója**

A munkakörök betöltéséhez szükséges, jogszabályok által megkövetelt végzettségeknek megfelelően a munkáltatónál dolgozó munkavállalók között magas a fizikai végzettségűek aránya, a szellemi dolgozók csak 20%. Ezt az indokolja, hogy a szervezet fő profilja a varroda tevékenység, ahol rehabilitálható megváltozott munkaképességű személyek dolgoznak.

A nők aránya kiemelkedően magas, mely szintén a tevékenység sajátosságával magyarázható 89%. Megállapítható, hogy az esélyegyenlőség területén kiemelt gender (nemek szerinti megoszlás) terület a nők javára jobb mutatókkal rendelkezik.

A munkakörök ellátásához szükséges feltételek a Munka Törvénykönyve által szabályozottak. A munkaköri leírások alapján nem állapítható meg diszkrimináció.

A szervezet személyi nyilvántartása alapján dokumentált iskolai végzettség tekintetében a következő táblázat adja a mutatókat. Iskolai végzettség szerinti megoszlás

megnevezés	8 általános (fő)	Szaktanús (fő)	Érettségi + szakma (fő)	Felsőfokú (fő)	Összesen (fő)
Nők	34	58	10	21	123
Férfiak	-	4	4	7	15
<b>Összesen</b>	<b>34</b>	<b>62 fő</b>	<b>14 fő</b>	<b>27 fő</b>	<b>138 fő</b>
<i>Aránya</i>	<i>25%</i>	<i>45%</i>	<i>10%</i>	<i>20%</i>	<i>100%</i>

## **6. A munkavállalókra vonatkozó képzési adatok**

A munkáltató munkavállalói részére belső és külső képzéseket biztosít. Belső képzés esetén minden munkavállaló évente részt vesz a kötelező munka-, tűz és balesetvédelmi képzésen. A jövőben intézkedésre javasolt olyan belső képzési rendszer kidolgozása, mely a cég aktualitásairól, történetéről, fejlesztési stratégiájáról, továbbá szakmai alapinformációk átadásáról szól. Ez egyfajta belső kommunikációs eszköze is lehetne a vállalatnak.

Az új varrónői, betanított varró/női vagy kisegítő részére betanítási képzést tartanak.

A szervezet olyan projekteket bonyolít, melynél prioritást élvez a képzéssel egybekötött foglalkoztatás, melyet szociális, jogi, pszichológiai és mentálhigiénés ingyenes tanácsadás egészít ki.

A munkavégzés specialitásaira figyelemmel alakítja ki a munkáltató a külső képzési rendszerét. Kiemelt figyelmet fordít a cég profiljához is illeszkedő hazai és Európai Unió pályázati kiírásokra, melynek eredményeként további külső képzések valósíthatók meg. Az oktatásban résztvevő munkavállalók részére a munkáltató a tanulmányok folytatásához szükséges felkészülési időt a munkatevékenységhez mérten állapítja meg.





## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

A munkavállalók jelzései alapján a cég szervezésében történnek képzések. Azonban szerencsés lenne, ha a dolgozókra vonatkozóan külön éves képzési terv készülné, melyben a fizikai és szellemi dolgozók továbbképzési ütemtervén túl, a közép-és felsővezetők számára feladatellátásuk hatékonyabbá tételére tematikus készségfejlesztő, csapatépítő tréningek, szakmai továbbképzések, idegen nyelvi képzések is szerepelnek.

Mind a szellemi, mind a fizikai dolgozók körében nagyobb figyelmet kellene fordítani az esetleges belső – külső képzési rendszer kialakítására.

Tanulmányi szerződéssel tanuló dolgozó nincs a szervezetnél.

### **7. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrési adatok**

A foglalkozás- egészségügyi előírások szerinti munka-alkalmassági vizsgálatokon minden dolgozó részt vesz, mind a munkába állás előtt, mind az időszakos, éves vizsgálatokon. Erre vonatkozó távollét a vállalat által biztosított.

A munkáltató nem szervez külön akcióprogramként szűrővizsgálatokat, mely a későbbiekben intézkedés szükségességét vonja maga után. Azonban a munkáltató által az egyéni szűrővizsgálatokhoz szükséges távollét előzetes egyeztetés alapján biztosítva van.

### **8. Akadálymentesítés**

A fogyatékossgal élő célcsoporton belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes babakocsival közlekedő szülők, illetve a beteg és idős emberek is. Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényezőt kell figyelembe venni: az építési beruházások esetén a fizikai akadálymentesítést, illetve a fogyatékossgal élők számára a hozzáférést az eszközök, szolgáltatások használatához (pl.: a könnyen érthető kommunikáció, információáramlás).

*Fizikai és info-kommunikációs akadálymentesítés általános irányvonalai:*

- a mozgássérült személyek esetében a mozgáshoz szükséges feltételek (az épület megközelítésének, az abba való bejutásnak, az azon belül való közlekedésnek és a menekülési lehetőségek) biztosítása;
- a nagyothalló és siket emberek vonatkozásában a hang lehetséges erősítése (adó-vevők, indukciós hurok stb.), a hallható információk vizuális úton történő megjelenítése (feliratok, piktogramok, jelnyelvi tolmácsolás stb.);
- a gyengénlátó és a vak emberek esetében az információk láthatóvá tétele (jelek és szimbólumok felnagyítása, kontrasztok alkalmazása lépcsőknél, a szobaszámok jelzésekor, a folyosókon a felület különböző kialakításával), Braille nyelv alkalmazása, illetve a látható információk hallható formában történő megjelenítése (hangos lift, beszélő pénzautomata, beszélő szoftver a számítógépben stb.);



***Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

- értelmi fogyatékosokkal élő és autista személyek esetében a személyi segítség lehetősége, az információk könnyen érthető nyelvezeten történő megfogalmazása;
- súlyosan-halmozottan fogyatékos személyek esetében elsősorban a személyes szükségletek méltóságteljes kielégítésének lehetősége (pl. pelenkázó).

A cég egy székhellyel és három telephellyel rendelkezik. Mind a négy helyszínrre vonatkozóan kiemelt törekvés a teljes, azaz a fizikai és az info-kommunikációs akadálymentesítés kialakítása. Rehabilitációs foglalkoztatóként esélyegyenlőségi szempontokat figyelembe véve zajlottak a beruházások, az eszközök használatához, a szolgáltatásokhoz való hozzáférés megvalósítása. Az akadálymentes belső tervezés alapkövetelménye, hogy mindenki számára biztosítani kell a kényelmes, biztonságos és önálló élet fizikai feltételeit.

A székhely könnyen megközelíthető, a főbejáratához vezető lépcső mellett, mindkét oldalán kétsoros korláttal felszerelt rámpa került elhelyezésre. Az épület sajátosságai végett tágas terek, nagyméretű ajtók, felületkülönbségek segítik az akadálymentes közlekedést. A jogszabályoknak megfelelően került kialakításra a vizes helyiség, az illemhely.

A szolnoki varroda épülete 2012. évben került bővítésre, mely során olyan modern, a hazai és Uniós jogszabályoknak megfelelő munkahelyi környezet került kialakításra, mely az épület akadálymentes használhatóságát eredményezték.

A törökszentmiklósi és kuncsorbai telephely infrastrukturális fejlesztése folyamatosan zajlik, a külső és belső akadálymentesítése megoldott.

Az akadálymentesség magába foglalja a könnyen érthető kommunikációt, a hatékony információáramlást. A cég honlapja ([www.contactnkft.hu](http://www.contactnkft.hu)) jelenleg is komoly fejlesztés alatt áll, amely során az akadálymentes web oldal létrehozására is megoldottá válik.



## **9. Egyéb, a helyzetelemzés során megállapított észrevételek**

A vállalat esélyegyenlőségi helyzetelemzése során figyelmet kell fordítani a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésére, erősítésére. A fogalom szűkebb értelmezése szerint elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket szükséges segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi - háztartási kötelezettségüket el tudják látni. Tágabb értelmezés szerint a család harmonikus fejlődése érdekében vizsgálni szükséges a nők rugalmas munkavégzésének lehetőségeit. Fontos, s intézkedést igényel a családos munkavállalók nyilvántartási rendszerének kialakítása, nyomon követése.

A családi élet egyre inkább összemosódik a munkahelyi tevékenységekkel, mobiltelefonon elérhetőek otthon is, sokan visznek haza munkát. A munkavállalók legnagyobb része nem akar választani a családja és a munkája közt, hanem mindkét területen szeretne helyt állni.

Atipikus foglalkoztatás – lehetőség szerinti – szélesítése egy esélyegyenlőségi fejlesztési terület lehet, mivel 89%-ban nők dolgoznak a vállalatnál. Ez megnyilvánulhat a távmunka kialakításánál, mely a bábkészítők munkakörében a bővítések során merülhetne fel. Részmunkaidős foglalkoztatás 87 főnél jellemző.

A munkáltatók számára pedig anyagi haszonnal jár a megbecsült, képzett, kreatív munkaerő hosszú távú megtartása, még akkor is, ha rövidtávon áldozni kell rá. A képzéseket (főleg a belső képzéseket) szélesíteni szükséges. Külső és belső képzési terveket lehetne készíteni (pl.: új munkavállalóknak betanítási képzés, rehabilitációval kapcsolatos speciális képzés stb.)

A munkafelvétel során nagyobb figyelmet szükséges fordítani a hátrányos településen élőkre, a romákra és –mint rehabilitációs foglalkoztató – a fogyatékkal élők specialitásaira. A munkafelvétel toborzási és kiválasztási rendszerét és adminisztrációját, nyilvántartások vezetését (pl.: formanyomtatványok kialakítást) szükséges kialakítani.

A dolgozók egészségügyi szűréseinek, illetve egészségügyi akciók köreit bővíteni szükséges.

A vállalat belső és külső kommunikációjában is szükséges megjeleníteni az esélyegyenlőség horizontális szempontjait. Ez egyrészt a véleménynyilvánítási szabadság biztosítását, másrészt az információáramlást jelenti. A munkáltatónak rendelkezésre kell bocsátania és/vagy hozzáférhetővé kell tennie az esélyegyenlőségi tervet, s az ahhoz kapcsolódó dokumentumokat.

A munkakörülmények kialakítását a székhely és telephelyek vonatkozásában hasonlóan szükséges fejleszteni. A szolnoki varroda a 2012. évben megvalósult pályázati forrásból finanszírozott korszerűsítésnek, épületbővítésnek köszönheti modern arculatát. A többi telephelyen is – lehetőségekhez mérten – erre szükséges törekedni.



### **3. KONKRÉT CÉLOK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN**

Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében, figyelemmel a helyzetkép felmérése alapján tett megállapításokra is az alábbi célokat fogalmazzuk meg.

#### **1. Munkahelyi dokumentumok pontos nyilvántartása**

A munkáltató az esélyegyenlőség horizontális szempontjainak nyomon követése érdekében a munkahelyi dokumentációk pontos nyilvántartásán keresztül nyomon követi az esélyegyenlőségi célcsoportok igényeit.

#### **2. A munkaerő-felvétel területén**

A munkáltató fontosnak tartja, hogy a helyzetelemzés során megállapított célok, okok figyelembe vétele már a kiválasztás, felvételi eljárás során érvényesüljön.

A munkaerő-felvétel során a következő esélyegyenlőségi szempontokat kell figyelembe venni:

- A 40 év feletti dolgozó jól terhelhető, "biztos pont" a munkahelyen.
- A korrallal a felelősségérzet is növekszik, az idősebb ember tapasztaltabb, higgadtabban, alapozottabban hozza meg döntéseit.
- Lojális, hűséges a céghez, fontos neki a munkahelye, ezért hajlandó áldozatokat is hozni, többletmunkát is vállalni.
- A törzsgárda tagjai hosszútávon is közvetítik a szervezet értékeit, kultúráját.
- Erősíti a csoportkohéziót. Az idősebb munkavállaló megoszthatja az évek során szerzett tapasztalatait.
- A több generációt átfogó műhelyek sokkal kreatívabbak. Az idősebb sikeresen tud a fiatalokkal együtt dolgozni, tanulhat tőlük, új lendületet, hitet meríthet, helyismeretét megosztja a fiatalabbakkal.
- Egyre több képzett munkavállaló található az inaktív idősebbek közt is, akik bevonhatóak a munkába.
- A fogyatékossgal élő emberek motivált, tudatos, felkészült munkavállalók. Új munkahelyükön szeretnék bebizonyítani, mire képesek.
- Lojalitás: A fogyatékossgal élők lojálisak a munkahelyükhöz, megbecsülik, hogy van munkájuk, ritkábban váltanak munkahelyet.
- Képzett munkaerő: Az utóbbi időben a fogyatékos személyek speciális igényeit figyelembe vevő képzési programok indultak a munkáltatói igények kiszolgálására.
- Sokszínű munkahely: A fogyatékossgal élő személyek befogadása elősegíti, hogy a munkatársak egymásra jobban figyeljenek, növekszik a toleráns, másságot elfogadó viselkedés. Ezzel gazdagodik a szervezeti kultúra és összetartó munkahelyi team alakul ki.
- A pozitív kép a cégről: Az esélyegyenlőség, diszkrimináció-mentesség eszmeiségének jelenléte a cég filozófiájában elősegíti a szervezet jobb társadalmi megítélését.



## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

- Lehetősége nyílik különböző elismerésekre pályázni (Befogadó Munkahely díj, Akadálymentes Munkahely díj stb.).
- Gazdasági előnyök: A fogyatékkal élő emberek foglalkoztatásának teljesítésével mentesül a rehabilitációs hozzájárulás fizetése alól, támogatások vehetőek igénybe, pályázatokban való részvételre nyílik lehetőség.
- Megfelelő ember a megfelelő helyre: A munkakörelemzés következtében pontosabb, átgondolt lesz az elvárható teljesítmény. Az átgondolt folyamat- és munkakör-meghatározás lehetővé teszi, hogy a munkavállaló a képességeihez legjobban igazodó munkafolyamatokat lássa el.

### **3. Az esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és a béren kívüli juttatások területén**

A munkáltató továbbra is az „egyenlő munkáért egyenlő bér” elvén alapuló munkahelyi bérezést tartja szem előtt. Lehetősége szerinti béren kívüli juttatások kialakításával növelni tudja a munkavállalók motivációját.

### **4. Munkahelyi környezet, az esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetelben és az elbocsátás során**

Folyamatos fejlesztésekkel, a kor követelményeit szem előtt tartva törekszik kialakítani a munkahelyi környezetet – minden telephelyen. A szakmai előmenetel során objektivitásra törekszik. Az elbocsátás során kiemelt figyelemmel kezeli a célcsoportokat.

### **5. Az alkalmazottak iskolai végzettsége, pozíciója**

A munkáltató a továbbiakban figyel arra, hogy a jogszabályoknak megfelelő iskolai végzettségű személy töltsen be a munkaköröket. A munkáltató a gender szempontokat figyelembe veszi felső-és középvezetési szinten is.

### **6. Az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, különös tekintettel a munkakörnek megfelelő képzés, továbbképzés, szakmai előmenetel megteremtése. A munkáltató lehetőségeihez mérten belső és külső képzések szervezésére törekszik. A munkáltató minden évben képzési tervet készít munkavállalóira vonatkozóan.

### **7. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának, és jó közérzetének megtartása érdekében**

A munkáltató vállalja, hogy felülvizsgálja munkavállalói egészségügyi helyzetét, és ennek eredményeként intézkedéseket hoz.

### **8. Akadálymentesítés**

A munkáltató lehetőségeihez mérten és a törvény elvárásainak megfelelően törekszik az akadálymentesítés továbbfejlesztésére. (pl.: Info-kommunikációs akadálymentesítés)



## **4. KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, FELADATOK A PROGRAMOK ÉS CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSÁRA - INTÉZKEDÉSI TERV**

### **1. Munkahelyi dokumentumok pontos nyilvántartása érdekében esélyegyenlőségi referens munkaköri meghatározása**

Az esélyegyenlőség megvalósulásának nyomon követése érdekében a munkáltató munkahelyi esélyegyenlőségi referensi feladatokkal bízta meg (*név: Fodor Andrea, szakmai vezető*). A munkáltató a fent nevezett illető munkaköri leírásába integrálja a következő feladatokat:

- a terv teljesítésének folyamatos felülvizsgálata,
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos jogszabályi változások figyelemmel kísérése,
- az esélyegyenlőséget érintő dokumentumok (önkéntes nyilatkozatok, helyzetfelmérések statisztikája stb.) nyilvántartásának vezetése,
- a tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató felé,
- a terv felülvizsgálatának előkészítése,
- a terv teljesülésének értékelése, éves beszámoló készítése: minden év december 31.
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése.

Felelős: ügyvezető igazgató

Kedvezményezettek: összes munkavállaló  
esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2013. március 1.

### **2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi feladatok szabályozása**

- Nyilvántartási rendszerét felülvizsgálja, a szükséges változásokat (pl.: önkéntes nyilatkozatok nyilvántartása – különös tekintettel a romák és a családos munkavállalók nyilvántartására; belső helyzetfelmérések, statisztikák dokumentálása) elvégzi.
- Az egyes munkatevékenységek végrehajtásánál nagyobb figyelmet fordít az esélyegyenlőség területén kiemelt célcsoportok (romák, fogyatékkal élő, hátrányos településen élők, gyesről visszatérő nők) alkalmazására.

Felelősök: ügyvezető igazgató, esélyegyenlőségi referens, személyügyi munkatárs

Kedvezményezettek: összes munkavállaló, leendő munkavállalók

Határidő: folyamatos.



## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

### **3. Az esélyegyenlőségi tervről való tájékoztatás érdekében**

- az esélyegyenlőségi tervet - minden új belépő kollégának átadja, azt minden telephelyen és szervezeti egységnél elhelyezi,
- az esélyegyenlőségi tervet - - minden jelenlegi munkavállalójával ismerteti,
- a disszemináció érdekében az esélyegyenlőségi tervet honlapján nyilvánosságra hozza.

Felelősök: ügyvezető igazgató, esélyegyenlőségi referens, személyügyi referens

Kedvezményezettek: összes munkavállaló, leendő munkavállalók

Határidő: 2013. január 15. és folyamatos

### **4. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén**

- A munkáltató vállalja, hogy biztosítja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, ennek érdekében
  - felülvizsgálja a bérezési rendszert, és a hátrányos helyzetek kialakulását megszünteti, illetve mindent megtesz azért, hogy ne alakuljanak ki e helyzetek,
  - az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
  - figyelembe veszi a nemek szerinti bérezés összehangolását, kiemelten a vezetők, a szellemi munkakörök tekintetében, illetve a fizikai dolgozók körében,
  - felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményezne,
  - biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a rész munkában, távmunkában dolgozókra is vonatkozzanak.

Felelősök: ügyvezető igazgató

Kedvezményezettek: összes munkavállaló

Határidő: 2013. december 31.

### **5. Esélyegyenlőség biztosítása a munkaerő felvétel során**

A bővítésnél alapvető szempont az adott feladatnak megfelelő szakmai és személyi feltétel, alkalmasság megléte, a célcsoportokhoz igazított szakemberek véleményének figyelembe vételével. A munkáltató munkaerő - felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot. A leendő munkatársak kiválasztása során a jelölteket kizárólag a jogszabályban megengedett módszerekkel ellenőrzi.

A munkaerő-felvétel során a jelentkezőkről is nyilvántartást vezet, a toborzásról és a kiválasztásról eljárási rendet alkot.



*A munkáltató vállalja, hogy:*

1. az álláshirdetéseken és a munkaerő felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést,
2. a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre,
3. az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl-rádió, internet, civil szervezetek honlapja) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
4. a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára,
5. a felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót alkalmaz,
6. a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, kompenzálni szükséges az egyenlőtlen eséllyel pályázókat (pl. nagybetűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet),
7. a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi,
8. létszám bővítésnél előnyben részesítik a családos munkavállalót, ugyanakkor a leépítésnél igénybe veszik a pozitív diszkrimináció eszközrendszerét,

Felelősök: ügyvezető igazgató és a személyügyi munkatárs

Kedvezményezettek: összes munkavállaló, leendő munkavállalók

Határidő: folyamatos

## **6. Munkahelyi környezet, az esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetelben és az elbocsátás során**

A munkáltató vállalja, hogy egyenlő előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében:

- az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje,
- biztosítja a részmunkaidőben/távmunkában dolgozók szakmai előmenetelét is.

Felelős: munkáltató

Kedvezményezettek köre: összes munkavállaló

Határidő: folyamatos





## ***Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

A munkáltató vállalja, hogy az elbocsátás, létszámleépítés során fokozottan figyelembe veszi a hátrányos helyzetű csoportok érdekeit, illetve pozitív diszkriminációt alkalmaz.

Ennek érdekében:

- létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára,
- programokat alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

Felelős: munkáltató

Kedvezményezettek köre: minden célcsoport

Határidő: folyamatos

A távmunka kialakítására vonatkozó lépéseket előkészíti és várhatóan jövő év elejétől textiljáték alkotóműhely bővítési terveinél figyelembe veszi a távmunkában való alkalmazás lehetőségét is.

Felelős: ügyvezető igazgató

Kedvezményezettek köre: minden célcsoport

Határidő: 2014. I. negyedév

### **7. Az alkalmazottak iskolai végzettsége, pozíciója**

A munkáltató a továbbiakban is figyel arra, hogy a jogszabályoknak megfelelő iskolai végzettségű személyek töltsék be a munkaköröket. A munkáltató a gender szempontokat figyelembe veszi felső-és középvezetési szinten is.

Kedvezményezettek köre: minden célcsoport

Felelős: munkáltató

Határidő: éves felülvizsgálatkor

### **8. Az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

A munkáltató vállalja, hogy

- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- a 40 év felettiek részére kiemelt módon biztosítja az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket (pl.: nyelvi és számítógépes képzéseket),
- a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- a munkáltató kiemelten támogatja a saját szervezésű képzéseit a célcsoport részvételét,



***Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

- a GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállaló számára biztosítja az ismeretmegújító képzésen való részvételt,
- nagyobb figyelmet szentel a fizikai dolgozók képzési rendszerére,
- minden évben képzési tervet készít.

Kedvezményezettek köre: minden célcsoport

Felelős: esélyegyenlőségi referensek, képzési vezető

Határidő: folyamatos

A dolgozók számára továbbfejleszteni szükséges a belső képzési irányokat, tanfolyamokat:

- csapatépítés
- szervezetfejlesztés
- esélyegyenlőségi képzés
- nyelvi készségfejlesztés
- tárgyalástechnikai készségfejlesztés
- betanító járműkártyos-varrómunkás
- rehabilitációs foglalkoztatás alapjai

Kedvezményezettek köre: minden célcsoport

Felelős: felsővezetők, képzési vezető

Határidő: folyamatos

**9. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében**

- Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, hallásvizsgálat, vérnyomásmérés, cukorbetegség szűrés).
- Évente legalább egyszer véradásokat szervez.
- Egészség-megőrzési és higiénés tanácsadást biztosít munkavállalói részére.
- Mentálhigiénés, egészségügyi, pszichológiai és jogi tanácsadást biztosít.

Kedvezményezettek köre: minden munkavállaló

Felelős: felsővezető és az esélyegyenlőségi referens, mentorok

Határidő: minden év november 31-ig

A vállalat pályázati források figyelemmel követelésével lehetőséget teremt arra, hogy az egészséges életmódot követő, egészség és környezettudatos munkakörülményeket biztosít a székhelyen és telephelyein.

Kedvezményezettek köre: minden munkavállaló

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos



## **10. Akadálymentesítés**

A munkáltató lehetőségeihez mérten és a törvény elvárásainak megfelelően törekszik az akadálymentesítés továbbfejlesztésére.

Kedvezményezettek köre: munkavállalók

Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos

## **11. Egyéb, a helyzetelemzés során megállapított észrevételek**

- A munkáltató felmérést készít, hogy a munkavállalók közül kik a 18 éven aluli gyermeket nevelők, erről nyilvántartást vezet.
- Ehhez mérten rugalmas munkavégzést biztosít számukra, megteremtve a család és munkahely közötti egyensúlyt.
- A családos (két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekét egyedül nevelő) munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
- A családos munkavállalók éves szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

Kedvezményezettek köre: Családosok (kiemelten a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekét egyedül nevelő munkavállalók)

Felelős: ügyvezető igazgató, személyügyi munkatárs

Határidő: folyamatos

Külső és belső kommunikációjában kiemelt figyelmet szentel a munkavállalók tájékoztatási és információkhoz való hozzáférés biztosítására, továbbá a szabad véleménynyilvánításnak teret enged.

Kedvezményezettek köre: munkavállalók

Felelős: szakmai vezető

Határidő: folyamatos

Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott, roma személyek jogairól, speciális igényeiről ismereteket gyűjt és ezek átadását lehetővé teszi, s erre vonatkozó ismeretátadó dokumentumokat megismerteti a dolgozókkal.

Kedvezményezettek köre: munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos



## **5. MEGVALÓSÍTÁS**

1. A Contact NKft. Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzése és Intézkedési Tervében leírtak megvalósításában az érintetteknek (munkáltatónak és munkavállalóknak) szorosan együtt kell működniük. A szervezet vezetőinek feladata, hogy az intézmény helyi dokumentumaiba beépüljenek, és érvényesüljenek az egyenlő bánásmódra és esélyegyenlőségre vonatkozó kötelezettségek és a program célkitűzései.
2. Évente értékelni kell a programban leírtak megvalósítását (dolgozók önértékelése, szervezeti esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata).
3. A szervezeti egység vezetők folyamatosan figyelemmel kísérik a terv megvalósítását, megtervezi az értékelés és visszacsatolás folyamatát. Dokumentumainak vizsgálata során figyelembe veszi az esélyegyenlőségre vonatkozó kötelezettségeket és célkitűzéseket.
4. A végrehajtás érdekében a fenntartó szervezetten biztosítja a döntéshozók és a szervezetvezetők felkészítését konzultációs fórumok keretében.

## **6. ELLENŐRZÉS ÉS MONITORING**

A Contact NKft. munkáltatói esélyegyenlőségi intézkedési tervben megfogalmazott fejlesztési akciótervek megvalósulásának a nyomon követése a szakmai vezető és az ügyvezető igazgató felelőssége. A szervezet egységeinek specialitását figyelembe véve, a székhely és a telephelyei integrált egység vonatkozásában az intézkedési tervben foglalt feladatokat évente ellenőrzi, monitorozza.

A nyomon követést belső és külső ellenőrzés is biztosíthatja.

A szervezet esélyegyenlőségi referense, illetve vezetése a statisztikai adatokat elemzi, folyamatosan ellenőrzi a kitűzött célok megvalósítását. A működést meghatározó és szabályozó dokumentumokat évente, illetve a meghatározott felülvizsgálati gyakoriságnak megfelelően ellenőrzi.

A mindenkori aktuális jogszabályi változásoknak megfelelően a változtatásokat elvégzi. A munkáltató az intézkedési tervben foglaltaknak megfelelően éves vizsgálatot tart és az eredményekről beszámolót készít. A tervben foglaltak megvalósításával kapcsolatos intézményi tapasztalatokat évente összegzik.

Az ellenőrzés és monitoring során kötelező feladat az eredményességet mérő indikátorok adatainak összesítése és az éves intézményi beszámoló elkészítése.



## **7. KONZULTÁCIÓ, VISSZACSATOLÁS ÉS DISSZEMINÁCIÓ**

A szervezet vezetője két évente beszámol a munkavállalóinak a munkáltatói esélyegyenlőségi terv megvalósulásáról, változásairól. Ennek érdekében egy fő koordinátort neveznek ki (általában az esélyegyenlőségi referenst), aki a fejlesztések megvalósulásáról évente tájékoztatja a szervezet ügyvezető igazgatóját.

A disszemináció követelményeinek teljesítése érdekében a szervezet szakmai vezetője gondoskodik arról, hogy a munkavállalók megismerhessék a Munkáltatói Esélyegyenlőségi Tervet. Ezen túlmenően köteles nyilvánosságra hozni e dokumentumot, például honlapjukon.

A terv elfogadása előtt véleményezni szükséges a munkavállalók érdekképviseleti szervével, illetve szakmai és társadalmi partnereivel. Ezen véleményeket, a fejlesztések megvalósulásával kapcsolatos észrevételeket az esélyegyenlőségi referens gyűjti össze.

Mivel a szervezet Munkáltatói Esélyegyenlőségi Helyzetelemzése és Intézkedési Terve a munkavállalóit érinti, ezért a programot az elfogadás előtt konzultációra kell bocsátani. Ennek érdekében fórumot szervez a munkavállalói, a szakmai és társadalmi partnerei számára. Az észrevételeket – amennyiben nem ütköznek a program alap gondolatával – a megvalósítás során felhasználja.

## **8. SZANKCIONÁLÁS ÉS A PANASZTÉTELI ELJÁRÁS SZABÁLYOZÁSA**

Ha a fentiekben leírt intézkedési terv megvalósítása, az éves monitoring vagy az önértékelés során az tapasztalható, hogy a vállalt célokat nem sikerült teljesíteni, akkor a munkáltató:

- elemzi az okokat, az érintettek és szükség esetén külső szakértő bevonásával,
- megállapítja a felelősséget,
- és módosítja az intézkedési tervet.

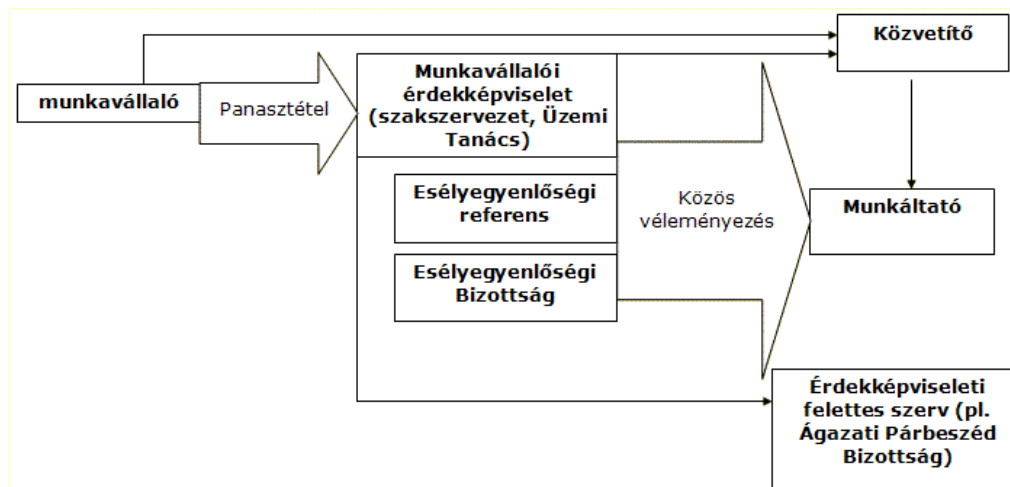
Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére biztosítani kell olyan belső, munkahelyi eljárást, amely útján a munkavállaló jogorvoslatot nyerhet. A minőségbiztosítás elveinek érvényesülése, a rendszer folyamatos javítása érdekében érdemes ezeket az eseteket belső reklamációként kezelni. A munkáltató és a munkavállaló érdeke is a külső konfliktus elkerülése.

Lehetőséget kell teremteni, hogy a munkavállaló ezen esetekben a munkavállalói érdekképviselethez fordulhasson (szakszervezet, üzemi/közalkalmazotti tanács/ etikai bizottság; illetve ezek hiányában olyan személyhez, aki demokratikus választás alapján a munkavállalók érdekeit képviseli), aki a problémát anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.



## **Munkahelyi Esélyegyenlőségi Helyzetelemzés és Intézkedési Terv**

Az érdekképviseleti szerv tájékoztatja az esetekről a felettes szervet. Az eljárás részleteit az esélyegyenlőségi terv szabályozza. Az eredményesség érdekében fontos, hogy a munkavállalói képviselői szervezetek tagjai megfelelő képzésben részesüljenek az esélyegyenlőség témakörében. Ugyancsak érdemes ebbe az eljárásba közvetítőt, esélyegyenlőségi szaktanácsadót, mediátort bevonni. Lehetőleg olyan személy legyen, aki független és ért a munkajoghoz is. Ehhez a közvetítőhöz a munkavállalók akár közvetlenül is fordulhatnak. Különösen javasolt közvetítő kijelölése az olyan munkaállomásoknál, ahol nem működik szakszervezet vagy más munkavállalói érdekképviselet.



Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét, a megfelelő hatósághoz, bírósághoz fordulhat függetlenül attól, hogy bevontak-e közvetítőt az eljárásba. A 2003. évi CXXV. törvény szabályozza az esetleges panaszeljárást. A törvényben három jogorvoslati lehetőség található:

1. az Egyenlő Bánásmód Hatósági jogorvoslat,
2. a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény (Ket.) jogorvoslata,
3. a Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény szerinti jogorvoslat.

### *Összegezve*

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, legfeljebb 7 napig, a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
- Amennyiben így sem sikerül az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.



## **ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

Az Esélyegyenlőségi Tervről való tájékoztatás érdekében a munkáltató a tervet minden munkavállalóval, illetve minden új belépő kollégával megismerteti, azt minden székhelyen és szervezet egységénél, telephelyen elhelyezi.

A felső vezető és a szervezeti egységek vezetőinek a feladata a terv minden, a szervezeti egységénél dolgozó munkatárs részére történő eljuttatásának, a hozzájutásnak a megteremtése, az ezzel kapcsolatos intézkedések megtétele, egyúttal az értelmezés segítése, illetve a szervezeti egységet érintő konkrét feladat-meghatározás és végrehajtás.

A jelen dokumentumnak a részét képezi a szervezeti organogram.

Az első éves beszámolási kötelezettség (2013. évről): 2014. január 31.

Az első felülvizsgálati idő: 2014. július 30.

A második éves beszámolási kötelezettség (2014. évről): 2015. január 31.

A második felülvizsgálati idő: 2015. július 30.

A harmadik éves beszámolási kötelezettség (2015. évről): 2016. január 31.

A következő időszakra szóló (2016. január 15-től 2018. december 31-ig) Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2018.január 10.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Szolnok, 2013. január 10.

**Munkavállaló részéről:**

**Munkáltató részéről:**

.....  
**üzemi tanács elnöke**

**P.H.**

.....  
**ügyvezető igazgató**



## **VONATKOZÓ JOGSZABÁLYOK**

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéből
- 2012. évi LXXXVI. törvény 90.§ (1)
- 2012. évi XXI. törvény 9.§.
- A szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló 2007. évi I. tv.
- A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát kereső foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény
- 1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról, egységes szerkezetben a végrehajtásról szóló 223/1998. (XII.30.) Korm. rendelettel
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- 100/1999. (XII. 10.) OGY határozat az Országos Fogyatékos Ügyi Programról
- Az épített környezet alakításáról és védelméről szóló 1997. évi LXXVIII. törvény
- 327/2012. (XI. 16) Korm.rend. a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról
- a szociális igazgatásról és szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény
- a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. Törvény
- 1021/2004. (III.18.) Korm. rendelet a romák integrációjáról
- a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény
- 64/2004. (IV.15) Korm. rendelet a halmozottan hátrányos helyzetű települések jegyzékéről
- 219/1996. (XII. 24.) Kormányrendelet. a társadalmi-gazdasági és infrastrukturális szempontból elmaradott települések jegyzékéről
- Felnőttképzésről szóló 2001. évi CI törvény
- 362/2004. (XII. 26.) Korm.rendelet az Egyenlő Bánásmód Hatóságról és eljárásáról
- A közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló 2004. évi CXL. törvény
- A Polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. törvény
- A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló 1993. évi III. törvény
- A szociális szolgáltatók és intézmények működésének engedélyezéséről és ellenőrzéséről szóló 321/2009. (XII.29.) Korm. Rend. (Módosítja a 332/2010. (XII.27) Korm.rend.)
- Személyes gondoskodást nyújtó szociális ellátások igénybevételéről szóló 9/1999. (XI.24.) SZCSM
- A személyes gondoskodást nyújtó szociális intézmények szakmai feladatairól és működésük feltételeiről szóló 1/2000. (I.7.) SZCSM rendelet





**CONTACT**  
Nkft.

***Munkahelyi Esélyegyenlőségi  
Helyzetelemzés és Intézkedési Terv***

- A személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról szóló 9/2000. (VIII. 4.) SZCSM rendelet
- A személyes gondoskodást végző személyek adatainak működési nyilvántartásáról szóló 8/2000. (VIII.4.) SZCSM rendelet
- 337/2010. (XII.27.) Korm.rend.
- AETR Egyezmény
- Amszterdami Szerződés (2., 3. cikkely)
- A Tanács 1260/1999. rendelete a Strukturális Alapokra vonatkozó általános rendelkezésekről
- Az Európai Unió alapvető emberi jogi chartája
- Az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve a nemek közötti esélyegyenlőségről
- A Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- A Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti faji-, vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról