

Esélyegyenlőségi Konceptió

Jelen Konceptiót a 2004. január 27. napján hatályba lépett Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.törvénnyel (továbbiakban Ebktv.) összhangban alkottuk meg.

Cégünk elkötelezetten támogatja azon esélyegyenlőséget célzó törekvéseket, melyeket az Európai Unió jogalkotási elvárásai, a magyar Alkotmánybíróság gyakorlata és az egységes antidiszkriminációs elvárás fogalmaz meg a foglalkoztatók irányába. Jelen Esélyegyenlőségi Konceptió célja, hogy definiálja törekvésünket, rögzítse ezzel kapcsolatos feladatainkat és megnevezze cégünkönél dolgozó Esélyegyenlőségi munkatársat, akihez a kollegák bármikor fordulhatnak, amennyiben úgy érzik, hogy esélyegyenlőséghez való joguk csorbul vagy ezen Konceptióban foglaltak nem maradéktalanul valósulnak meg a munkájuk során. Vállalkozásunk működési körülményeiből adódóan

Jelen Konceptióban foglalt eljárásokat és irányelveket működésünk során kiterjesztjük, beszállítóink és egyéb üzleti partnereink kiválasztásánál is azon vállalkozásokat preferáljuk, akik betartják ezen szempontokat. Nyíltan elítéljük a szegregációt, negatív diszkriminációt és lehetőségeinkhez mérten fellépünk ellen.

Esélyegyenlőség fogalma

Az esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetben lévő személyeket/csoportokat érintő olyan pozitív intézkedéseket jelent, amelyek lehetővé teszik, hogy a hátrányos helyzetben lévők hátrányait csökkenteni vagy megszüntetni lehessen.

Esélyegyenlőségi törekvések fő célcsoportjai

(akár már cégünk alkalmazottja, akár a jövőben válik azzá):

- nők,
- ötven évnél idősebb munkavállalók,
- romák,
- fogyatékossgal élő személyek,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők,
- 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülállók.

Az Ebktv. által meghatározott védett csoportok is jelen célkitűzéseink kedvezményezettjei közé tartoznak.

Esélyegyenlőségi törekvéseink

1,Igyekszünk szervezeti kultúránkat sokszínűvé tenni, mely a különböző kulturális, nemi alapú, illetve különböző életkorokban jellemző normák, tapasztalatok, szokások változatosságát jelenti.

2,Célkitűzésünk, hogy a munkavégzést nem kompromittálva, atipikus munkarendet vezetünk be, mely lehetőséget teremt arra, hogy a munkavállalóink a munkahelyi és magánéletbeli kötelezettségeiket össze tudják hangolni. Ezen törekvésünket a Társadalmi Megújulás Operatív Programba tartozó A munka és a magánélet összehangolását segítő munkahelyi kezdeményezések – Rugalmas munkahelyek című pályázati kiírás által támogatva valósítjuk meg 2014. június 30.-ig.

3,Törekszünk arra, hogy a munkaerő felvétel gyakorlata vagy különböző, a munkával kapcsolatos pozitív változások során pozitívan diszkrimináljuk a hátrányos helyzetű személyeket. Az előnyben részesítés célja tehát nem többletjogok osztogatása, hanem a valamilyen a hátrányos helyzetű személyek olyan szintre juttatása, hogy képesek legyenek élni az egyébként mindenkit megillető jogaikkal.

4,Minden eszközzel törekszünk a munkahelyi akadálymentesítés megvalósítására mind belső, mind külső partnereinkkel kapcsolatban egyaránt. Az akadálymentesítés olyan tudatos tevékenységek összefoglaló neve, melyek a különféle (fizikai, érzékszervi vagy szellemi) fogyatékossgal élők számára

igyekszik olyan körülményeket biztosítani, amelyek lehetővé teszik számukra minden olyan tevékenység elvégzését, amelyben akadályoztatva vannak.

5, Működésünk során teljes mértékben kizárjuk a negatív diszkrimináció minden fajtáját. Vállalkozásunk során minden munkavállalót kizárólag a teljesítménye és szaktudása alapján ítélünk meg. Az egyes feladatok delegálása során az alábbi szempontokat vesszük figyelembe, a kiválasztott munkaerő:

- meg tudja felelni a feladattal kapcsolatos elvárásoknak,
- egyezzen a munkavállaló munkával kapcsolatos törekvéseivel a feladat,
- a feladat ellátásának ideje, módja és helyszíne ne ütközzön a magánéleti kötelezettségeivel a munkavállalónak.

6, Cégünk teljes mértékben támogatja az esélyegyenlőség kapcsán a közérdekű igényérvényesítés gyakorlatát. A közérdekű igényérvényesítés azt jelenti, hogy egy csoport jogainak védelme érdekében harmadik személy is felléphet anélkül, hogy az érintettektől konkrét meghatalmazást kapott volna a jogérvényesítésre.

A negatív diszkrimináció fajtái

Közvetlen negatív diszkrimináció

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: védett tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett negatív diszkrimináció

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatás

Zaklatásnak az olyan emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás minősül, amely a sértett valamely személyes tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása a sértettel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Szegregáció

Jogellenes elkülönítésnek, vagyis szegregációnak minősül a törvény szerint az a rendelkezés, amely egyes személyeket, vagy egy csoportot személyes tulajdonsága (pl. kisebbséghez tartozása) alapján más, egyébként hasonló helyzetben lévő személyektől, csoportoktól elkülönít, anélkül, hogy ezt törvény kifejezetten megengedné.

Viktimizáció

Megtorlásnak, vagy viktimizációnak nevezzük a diszkrimináció azon fajtáját, amiről akkor beszélhetünk, ha a munkáltató a hátrányos megkülönböztetés miatt fellépő, eljárást indító, vagy az eljárás során tanúskodó munkavállalónak jogsérelmet okoz. Ez a jogsérelem megnyilvánulhat például a munkaviszony jogellenes megszüntetésében, jogellenes bércsökkentésben, vagy akár fizikai bántalmazásban is.

Horizontális szegregáció

A horizontális szegregáció azt jelenti, hogy az eltérő nemi szocializáció és a nemi szerepeknek való megfelelés igénye következtében a férfiak és a nők más-más pályákon, gazdasági területen, szektorokban, foglalkozásokban indulnak el.

Üvegplafon

Az üvegplafon nem más, mint egy a női társadalom nagyobb része számára áttörhetetlen fal, amely "meggátolja", hogy egy bizonyos szintű pozíció elérését követően a nők előreléphessenek a karrier ranglétrán.

Eljárási lehetőség az egyenlő bánásmód megsértése esetén

Amennyiben valakit a korábban felsorolt védett tulajdonságok valamelyike miatt hátrányos megkülönböztetés ért, a következő lehetőségek állnak rendelkezésére:

- személyiségi jogi per,
- munkaügyi per,
- Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása,
- fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása.

Esélyegyenlőségi munkatárs

Vállalkozásunk esetén az Esélyegyenlőségi referensi pozíciót az alábbi személy látja el:

Név	Dobos Petra
Telefonszám	+36 30 341 8080
Email cím	petra@karpit.hu

Feladata, hogy megismerje az Európai Unió munkahelyekkel kapcsolatos esélyegyenlőségi elvárásait és irányelveit, azok alkalmazását adaptálja a munkahelyen, továbbá, hogy amennyiben az esélyegyenlőséget sértő magatartás jut a tudomására, úgy azt jelentse a vezetőség részére és a szükséges lépéseket, a magatartást megszüntetését célzandó, megtegye. Felelőssége, hogy fellépjen a diszkrimináció (pozitív és negatív egyaránt), zaklatás, szegregáció, viktimizáció és az ún. „üvegplafon” ellen. Munkaköréhez tartozik az is, hogy előre mozdítsa az akadálymentesítést, közvetítői feladatokat lásson el egy esetleges gondoskodó elbocsátás kapcsán (outplacement) és fórumot szervezzen a munkavállalók részére, ahol az esélyegyenlőségi kérdéseket ők is megismerhetik, kérdéseiket feltehetik, panaszait bejelenthetik.

Kollégáink és partnereink munkaidőben bármikor fordulhatnak hozzá bejelentéseikkel és kérdéseikkel.

Nagykanizsa, 2020.01.06

Horváth György

PH.


KANIZSA KÁRPIT Kft.
8800 Nagykanizsa, Vámház u. 30.
Adószám: 11351434-2-20