



Esélyegyenlőségi terv

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

I. Általános célok, etikai elvek

Az AKTOGEN Hungary Kft. a következő irányelvek betartására törekszik.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az AKTOGEN Hungary 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 bármilyen diszkriminációjára.

Különösen:

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

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az AKTOGEN Hungary 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 2018. december 31-i állapotot tükrözik. Az AKTOGEN Hungary Kft.-vel munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Hátrányos helyzetű csoport	létszám (fő)
Összesen	6
Nők	4
40 év feletti munkavállalók	4
Nyugdíjas munkavállalók	0
Fogyatékkal élők	0
Romák	0
Gyerekesek	3
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	0
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők	0

III. Konkrét célok

Az AKTOGEN Hungary 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) Az AKTOGEN Hungary Kft. ügyvezetőjének feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2020. 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 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 feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés 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: 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. Gyermekeseknél biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt. A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az AKTOGEN Hungary Kft. ügyvezetője aláírásával fogadja el és kötelezettséget vállal arra, hogy az esélyegyenlőségi tervet minden foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalóval megismerteti.

Szeged, 2019. január 2.

.....
Dr. Asztalos Zoltán Imre
ügyvezető