

DOKTÁR Kft.
Esélyegyenlőségi terv
2010. június 30.-2014. június 30.

2012. június 30. napján aktuális helyzetelemzéssel
és célokkal kiegészítve

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében az Esélyegyenlőségi 2003.évi CXXV. tv. és a Munka Törvény XXII.tv.70/A §- ban foglalt rendelkezésekre figyelemmel, elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a DOKTÁR Kft –mint munkáltató az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A munkáltató a diszkrimináció mindenféle formáját elítéli. Feladatai ellátása során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvét tartja szem előtt. Ez kiterjed a munkaerő felvétel, alkalmazás eseteire, valamint a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. A DOKTÁR Kft. biztosítja, hogy amennyiben új munkavállalókat kíván alkalmazni, a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a pozíció betöltése szempontjából releváns képzettség, tapasztalat, szakismeret figyelembevételével, a pozíció jellemzői, az elvégzett munka minősége és mennyisége alapján, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, kizárólag a jogszabályokban meghatározott módon.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A DOKTÁR Kft. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkaviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, olyan munkafeltételeket biztosít, valamint olyan munkakörülményeket teremt munkavállalói részére, melyek az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki. Teszi mindezt annak tudatában, hogy megfelelő körülmények között javul az alkalmazottak munkakedve, teljesítménye. Így a kölcsönös előnyök biztosítása által javul mind a munkavállalók, mind a munkáltató helyzete.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során a DOKTÁR Kft. elismeri az elvet, mely szerint 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 a DOKTÁR Kft. méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

A fenti elvek figyelembe vételével a DOKTÁR Kft. figyelemmel kíséri alkalmazottainak összetételét, változását. Amennyiben vélt vagy valós sérelem éri alkalmazottját a fenti elvek megsértése révén, az eset körülményeit teljes körűen kivizsgálja, intézkedik az okok feltárásáról, segítséget nyújt a sértett félnek, szükség esetén a felelősségre vonásról is intézkedik.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2012. június 30-ai állapotot tükrözik.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

KIEMELT CÉLCSOPORTOK:

- nők létszáma: 11 fő
- megváltozott munkaképességű: 3 fő
- gyermekét egyedül nevelő: 0 fő
- alacsony iskolai végzettséggel rendelkező: 2 fő
- 40 év feletti munkavállalók: 12 fő
- szenvedélybeteg: 9 fő

Érintett dolgozók összesen: 14 fő

Összes dolgozói létszám: 19 fő

A DOKTÁR Kft. alkalmazottai között többségben vannak azon személyek, akik a fenti szempontok valamelyike szerint hátrányos helyzetűnek mondhatók. Ez a tény is alátámasztja azt az állítást, miszerint a vállalkozás nem tesz különbséget ember és ember között.

III. Konkrét célok

A DOKTÁR Kft az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés.
- 3) Munkakörülmények javítása a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 6) Az esélyegyenlőségi terv iránymutatásai betartásának figyelemmel kísérése, szükséges változtatások megtétele.

IV. Programok a konkrét célok megvalósítása érdekében

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

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti, valamint a megváltozott munkaképességű jelentkezőket.

Ezen célok megvalósulását támasztja alá többek között, hogy a Doktár Kft. alkalmazottai között 9 főről 12 főre emelkedett a 40 éven felüli munkavállalók és 2 főről 3 főre nőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)

- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a tanulási lehetőséget (pl. fenntarthatósági tudásmegosztáson való részvétel, munkakörhöz kapcsolódó gyakorlati oktatás).

A DOKTÁR Kft. lehetőségeihez mértén próbál hozzájárulni dolgozói szakmai és személyes fejlődéséhez. A 2012. február 13. napján tartott fenntarthatósági tudásmegosztáson 15 fő vett részt. A Doktár Kft. minden munkavállalója részére lehetőséget biztosít a

fenntarthatósági tudásmegosztáson való részvételre. A következő 2013. évben tartandó fenntarthatósági tudásmegosztás vonatkozásában szintén 15 fő részvételével számol a társaság vezetősége. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)

3) Munkakörülmények javítása a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

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

A vállalkozás vezetősége részmunkaidős foglalkoztatással, rugalmas munkaidő beosztással teremt lehetőséget az idősebb munkavállalók részére. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Gyermekek nevelők esetében a törvényben előírt munkaidő kedvezmény rugalmas biztosítása. A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

A vállalkozás vezetése a munkavállalóval történő előzetes megbeszélés alapján, a munka átütemezésével biztosítja a törvényben előírt szabadságot. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)

5) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni. Nem szabad csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül. Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A vállalkozás vezetése a nyugdíjba vonulás időpontját az adott munkavállalóval egyezteteti. A megbeszélés célja, hogy a munkavállaló tervei szerint vonulhasson nyugdíjba, úgy, hogy feladatkörét betanított munkatárs vegye át. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)

6) Az esélyegyenlőségi terv iránymutatásai betartásának figyelemmel kísérése:

A vállalkozás alkalmazottai szavazással megválasztották az esélyegyenlőségi felelős megbízottat. A megbízott feladata többek között a terv betartásának figyelemmel kísérése. A megbízott évente jelentést készít a tervben foglaltak feladatok előre haladásáról. Véleményezi a munkavállalók által benyújtott esetleges panaszt és továbbítja azt a munkáltató felé. Felek törekednek a kölcsönösség betartása mellett a közös megegyezésre, ennek hiányában közvetítőt vehetnek igénybe.

Szedlacsekné Fuksa Ágnes esélyegyenlőségi felelős a fentiekben véleményezte az esélyegyenlőségi célok gyakorlatba történő átültetését. A felelős felé a munkavállalók részéről az esélyegyenlőség sérülését illetően panasz nem érkezett.

A fentiekben leírtak a 2010. június 30. napján készült 2010. június 30. és 2013. június 30. napja közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv éves megújítását és a 2012. június 30. napjára vonatkozó aktuális helyzetelemzést tartalmazzák. Az esélyegyenlőségi terv célkitűzéseit az aláíró felek az ezt követő 2014. június 30-ig tartó időszakra továbbra is elfogadják.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az ügyvezető és a munkavállalók képviselője aláírásukkal elfogadják. Az esélyegyenlőségi tervet közzéteszik a társaság honlapján.

Pécs, 2012. június 30.

DOKTÁR
Iratmegőrző és Szolgáltató Kft.
7636 Pécs, 01390/8 hrsz.
Adószám: 13987755-2-02
Szlsz.: 10918001-00000018-86310005



munkáltató részéről



munkavállalók részéről

DOKTÁR Kft.

Fenntarthatósági terv

2012. június 30. napján érvényes, aktualizált változat

„ A fenntartható fejlődés olyan fejlődés, amely kielégíti a jelen szükségleteit, anélkül, hogy veszélyeztetné a jövő nemzedékek esélyét arra, hogy ők is kielégíthessék szükségleteiket”

*(ENSZ Környezet és Fejlődés Világbizottsága:
„Közös jövőnk” jelentés 1987.)*

Preambulum

Az Európai Unió kiemelt célkitűzéseinek egyike a fenntartható fejlődés alapelveinek gyakorlatba való átültetése. Európai Unió tagállamként Magyarország is részt vállal a fenntarthatósági stratégia kidolgozásában és megvalósításában. A DOKTÁR Kft. vezetősége tisztában van azzal, hogy a vállalkozások - tevékenységük révén- a gazdaság önálló egységeiként munkavállalóikra, partnereikre és ügyfeleikre egyaránt hatással vannak. A jogi szabályozások betartásán túl a fenntartható fejlődést biztosító fejlesztések hozzájárulnak az adott vállalkozás versenyképességének növeléséhez (pl. energiatakarékosság- alacsonyabb fenntartási költségek), előnyösen befolyásolják a vezetés gyakorlati lépéseit, javítják a munkakörülményeket. A fenntartható fejlődés elvének beépítése a vállalkozások mindennapjaiba egyben pozitívan befolyásolja a vállalkozás arculatát, valamint pozitívan hat a gazdaság többi szereplőjére. Sőt a munkavállalókat, partnereket, ügyfeleket magánemberként is befolyásolják, hiszen egy a munkahelyi környezetben látott „jó gyakorlat” gyakran válik a „háztartásban” is bevett szokássá (pl. szelektív hulladékgyűjtés).

A DOKTÁR Kft. DDOP.1.1.1/D-2009-0068 azonosítószámú, a „A DOKTÁR Kft. Kökénypusztai telephelyének fejlesztése a vállalkozás versenyképességének megőrzése, illetve fokozása érdekében” című projekt keretében vállalta, hogy a projekt fenntartási időszakában évente elkészíti Fenntarthatósági Tervét. Jelen dokumentum alapját képezi 2010. június 30. napján kelt dokumentum, mely irányelveket tartalmaz, amelyek alapján a vállalkozás környezet nevelési, fenntarthatósági céljait megfogalmazta, és azok végrehajtását a fenntartási időszak alatt is szorgalmazza.

Fenntarthatósági terv hatálya:

A fenntarthatósági terv hatálya kiterjed a Doktár Kft. székhelyére, telephelyeire, továbbá valamennyi alkalmazásában álló munkatársára.

Helyzetfelmérés (2011. június 30 - 2012. június 30.):

Fenntarthatósági indikátorok:

• Vízfelhasználás:	124,92 m ³
• Villamos-energia felhasználás:	9.964 kWh
• Üvegházhatású anyagok kibocsátásának mértéke:	36,41 t
• Ártalmatlanításra kerülő hulladék mértéke:	0 t
• A kistérségben élők foglalkoztatottságának mértéke:	13 fő
• Újrahasznosított papírfelhasználás mértéke:	138 csomag
• Fenntarthatósági tudásmegosztáson részt vett munkavállalók száma:	15 fő

A DOKTÁR Kft. vállalta, hogy működésében a fenntarthatósági szempontokat lehetőségeihez mérten figyelembe veszi és érvényesíti. Az elmélet gyakorlatba való átültetésének eredményeit, valamint a további teendőket fogalmazzuk meg jelen dokumentumban.

Környezettudatos menedzsment és tervezés

A DOKTÁR Kft. vezetősége vállalta, hogy a fenntarthatósági szempontok figyelembevételével a vállalkozást - lehetőségeihez mérten - költséghatékony és környezettudatos módon működteti, lépéseket tesz a környezeti erőforrások felhasználásának csökkentésére, eszközbeszerzései, szolgáltatásai kialakítása során mérlegeli a fenntarthatóság szempontjait. Ösztönzi dolgozóit a környezettudatos magatartás követésére, és biztosítja ennek feltételeit.

1. Fenntarthatósági terv felülvizsgálata:

A DOKTÁR Kft. vezetősége jelen dokumentum keretein belül tesz eleget a Fenntarthatósági Terv felülvizsgálatának és egyúttal vállalja, hogy a 2013. évben is felülvizsgálja a tervet, a megtett intézkedésekről beszámol, elemzi a célkitűzések teljesülésének mértékét, és javaslatokat tesz a további intézkedésekre.

2. Papírhasználat racionalizálása:

A DOKTÁR Kft. a Fenntarthatósági Tervben vállaltaknak megfelelően járt el, amikor intézkedéseket tett papírfelhasználásának racionalizálása érdekében. A vállalkozásban felhasznált

papír minimum 15%-a újrahasznosított papír, ami pontosan 138 csomag újrahasznosított papír vásárlását jelenti az összesen megvásárolt 323 csomag papíron belül. A fenntarthatósági tudásmegosztáson (2012. február 13.) többek között a papírhulladék mennyiségének csökkentésének lehetőségeivel is találkoztak a vállalkozás vezetői és alkalmazottai, akik költséghatékonyági és környezettudatosági szempontokat egyaránt figyelembe véve alkalmazzák az alábbi módszereket: az egyik felén már használt, bizalmas adatokat nem tartalmazó papír másik oldalát használják fel jegyzetkészítésre, belső használatú dokumentumok nyomtatására, fénymásolására, bejövő levelek iktatási információinak rögzítésére.

A DOKTÁR Kft. vállalja, hogy a jövőben is 15%-ot meghaladóan használ újrahasznosított papírt, továbbá papírfelhasználását a fenti módszerek szélesebb körű alkalmazásával tovább racionalizálja.

3. Környezettudatos szemlélet formálása:

A fenntartható fejlődés egyik alapeleme az energiateljesítmény racionalizálása. A rendelkezésre álló erőforrások hatékony felhasználása, valamint az energiatakarékos szemlélet előtérbe helyezése hozzájárul a vállalkozás gazdaságosabb működtetéséhez. E szemlélet gyakorlati alkalmazása csak akkor valósulhat meg, ha a vállalkozás alkalmazottai megismerik azt és megértik annak fontosságát.

A DOKTÁR Kft. alkalmazottai a Fenntarthatósági Tervben foglaltaknak megfelelően 2012. február 13. napján fenntarthatósági tudásmegosztáson vettek részt. A vállalkozás 15 munkavállalója a téma elméleti megalapozása érdekében a következő témákból kapott tájékoztatást:

- a fenntartható fejlődés fogalma és a fogalom kialakulása,
- a fenntartható gazdaság,
- a fenntartható társadalom definíciója és jellemzői
- fenntartható fejlődés elvei
- az elmélet gyakorlatba történő átültetése.

A fenntarthatósági tudásmegosztás hatékonysága érdekében fontos, hogy a résztvevők, ne csak passzív hallgatóként vegyenek részt azon, hanem aktív közreműködőként, ezért a résztvevők saját gyakorlati tapasztalataikat, az ún. „jó gyakorlatokat” is megosztották egymással.

A következő fenntarthatósági tudásmegosztáson a vállaltak szerint szintén 15 fő munkavállaló fog részt venni. Abból a feltevésekből kiindulva, hogy a Doktár Kft. munkavállalóinak jelentős része már részt vett legalább egy fenntarthatósági tudásmegosztáson, a következőn kiemelt szerepet szánunk a gyakorlati elemeknek, a kialakult „jó gyakorlatok” újragondolásának, és új „jó gyakorlatok” kialakításának és bevezetésének.

4. Önkéntes gondnokság:

A DOKTÁR Kft. vállalta, hogy működési területén kulturált, tiszta környezetet alakít ki és tart fenn. A vállalkozás működési területének önkéntes gondozását a vállalkozás dolgozói együttes erővel társadalmi munkában végzik. A tiszta, rendezett, szemét- és parlagfűmentes munkakörnyezet kialakítását, lehetőség szerint virágok ültetését, gondozását, stb. közös érdeküknek tekintik. A munkavállalók a megelőzésre is figyelnek, a személtelés tilos, továbbá a szemét mennyiségének csökkentésére is törekszenek a társaságnál. A DOKTÁR Kft. a 2013. évben is vállalja az 5.000 m² terület önkéntes gondozását.

5. Kistérségi lakosok foglalkoztatása

A fenntarthatósági szempontból a humán munkaerő is olyan erőforrás, melyet racionálisan kell felhasználni. E szemlélet szerint a munkaerő igényt helyi, kistérségi lakosokkal kell kielégíteni. Ezáltal csökken az ingázók száma és a megtett kilométerek mennyisége, mely hosszútávon hozzájárul a környezet szennyezés csökkentéséhez.


A DOKTÁR Kft. vállalta, hogy amennyiben új munkaerőt alkalmaz, a kiválasztási szempontok között kiemelt helyen szerepel, hogy a jelentkező helyi, illetve kistérségi lakos-e. A vállalkozás munkavállalói között ennek megfelelően tovább nőtt a kistérségi lakosok száma, 13 fő a pécsi kistérségben lakik, további 2 fő pedig a szomszédos sellyei, illetve szentlőrinci kistérségben.

6. Fenntarthatósággal kapcsolatos adatok közzététele

A DOKTÁR Kft. vállalja, hogy Fenntarthatósági Tervét és annak aktualizálását közzéteszi a honlapján, a www.doktar.hu-n.

Pécs, 2012. június 30.

DOKTÁR
Iratmegőrző és Szolgáltató Kft.
7636 Pécs, 01390/8 hrsz.
Adószám: 13087755-2-02
Szlsz.: 10918001-00000018-86310005


Soós István Péterné
ügyvezető