

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

2011. 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 bárminemű - 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 2011. június 30-ai állapotot tükrözik.

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

### **KIEMELT CÉLCSOPORTOK:**

- nők létszáma: 12 fő
- megváltozott munkaképességű: 2 fő
- gyermekét egyedül nevelő: 1 fő
- alacsony iskolai végzettséggel rendelkező: 1 fő
- 40 év feletti munkavállalók: 9 fő
- szenvedélybeteg: 8 fő

Érintett dolgozók összesen: 13 fő

Összes dolgozói létszám: 18 fő

A DOKTÁR Kft. alkalmazottai között többségben vannak azon személyek, akik a fenti szempontok 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 munkakörökben 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 fő 40 éven felüli munkavállaló és 2 fő megváltozott munkaképességű munkavállaló van. (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 mérten próbál hozzájárulni dolgozói szakmai és személyes fejlődéséhez, a fenntarthatósági tudásmegosztáson 2010-ben 10 fő vett részt, a következő fenntarthatósági tudásmegosztáson való részvételre minden munkavállalója részére*

*lehetőséget biztosít. A Doktár Kft. vezetősége 15fő részvételével számol. (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 és a gyermeket nevelő szülők részére. (Szedlacsekné Fuksa Ágnes)*

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Gyermeket 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 kell 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 munkavállaló által benyújtott esetleges panaszt és továbbítja azt a munkáltató felé. Felek törekednek a kölcsönösség betartása mellett a közös megegyezésre, ennek hiányában közvetítőt vehetnek igénybe.



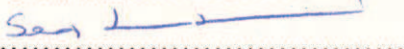
*Szedlacsekné Fuksa Ágnes esélyegyenlőségi felelős a fentiekben véleményezte az esélyegyenlőségi célok gyakorlatba történő átültetését. A felelős felé a munkavállalók részéről az esélyegyenlőség sérülését illetően panasz nem érkezett.*

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 2011. június 30. napjára vonatkozó aktuális helyzetelemzést tartalmazzák. Az esélyegyenlőségi terv célkitűzéseit az aláíró felek az ezt követő 2011. június 30.-tól 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, 2011. június 30.

**DOKTÁR**  
iratmegőrző és Szolgáltató Kft.  
7636 Pécs, 01390/8 hrsz.  
Adószám: 13087750-2-02  
Szlsz.: 10913001-000000 8-86310005



munkáltató részéről



munkavállalók részéről