ESÉLYEGYENLŐSÉGI NYILATKOZAT

Az AGS Tool Service Kft (továbbiakban: Társaság) Esélyegyenlőségi nyilatkozat az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye,
- Európai Unió Alapjogi Chartája,
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.)
- A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 irányelv,
- a Fogyatékossággal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezményt a 2010/48/EK tanácsi határozattal összhangban

A munkahelyi esélyegyenlőségi nyilatkozat és terv (a továbbiakban: EET) célja, hogy társadalmi felelősségének tudatában a munkáltató példamutató magatartást gyakoroljon és közvetítsen a munkavállalói, a partnerei és az ügyfelei felé egyaránt. Ennek érdekében írott belső normában definiálja azokat az elveket, amelyeknek meg szeretne felelni a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, valamint a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása és a társadalmi szolidaritás érdekében. Emellett megfogalmaz egy esélyegyenlőségi stratégiai tervet olyan konkrét intézkedésekkel, amelyek elősegítik az esélyegyenlőségi követelmények minél teljesebb körű megvalósulását.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Társaság – attól a szándékától vezérelve, hogy esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot biztosítson a munkavállalói, partnerei és ügyfelei számára egyaránt – az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, 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.

2) **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. A Társaság fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) **Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Társaság igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) **Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely a család legkülönfélébb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

5) **Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen egyensúly alakuljon ki. Az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak nemtől függetlenül egyenlő bérezést biztosít a Társaság.

6) **Az akadálymentesítés biztosítása**

A fogyatékos népességen 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, a beteg és idős emberek is.

A Társaság törekszik az akadálymentesítés folyamatos bővítésére és fenntartására.

7) **Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8) **Hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása**

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,

- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

II. Konkrét célok

A Társaság az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

1) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
3) Munkakörülmények javítása, a 4o év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

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

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:
Álláshirdetésekben ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 4o év feletti jelentkezőket.

2) 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 4o év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
Szervezni kell a 4o év feletti munkavállalók részére képzéseket /nyelvi, informatikai/.

3) Munkakörülmények javítása a 4o év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

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

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 4o év felettiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

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.

IV. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Társaság ügyvezetőjéhez fordulhat. Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Társaság haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
Az eljárás eredményéről a dolgozót írásban tájékoztatni kell.

V. Záró rendelkezések

A Társaság nyilatkozik, hogy az esélyegyenlőség szempontjából jogszabályba ütköző nem-megfelelőséget legkésőbb az esetleges felmerülést követően soron kívül megszünteti, illetve arról, hogy minden nyilvános eseményen, kommunikációjában és viselkedésében a Társaság esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött tervet a Társaság ügyvezetője jóváhagyta és a jóváhagyást követően minden dolgozó számára elérhetővé tette a Társaság honlapján.

Kelt: Szombathely, 2025.01.01.

AGS Tool Service Kft.
Szh.9798 Ják, Széchenyi utca 29.
Adószám: 13761798-2-18
9700 Szombathely, Zanati út 51.

Varga Richárd
ügyvezető