



TÁJÉKOZTATÓ A TÁRSASÁG AKTUALIZÁLT ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVRŐL

A Társaság a 2013. január 1-től hatályba lépett Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott céljait fenntartja. Az aktualizált adatok tükrözik a vállalt célkitűzések teljesülését, és a Társaság esélyegyenlőséghez való pozitív hozzáállását.

Az „Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló 2003. évi CXXV. törvény értelmében az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Nyilvános Mappákban, a Titkárságon, a Humánpolitikán és a Társaság honlapján bárki számára elérhető, megtekinthető.

Tatabánya, 2016. október 24.


dr. Sámuel Emese Márta
ügyvezető


Kamarás Zoltán
ügyvezető





ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

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

I. Általános célok, etikai elvek

A Tatabánya Erőmű Kft. a következő irányelveket tűzte ki célul:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű - különösen 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, foglalkoztatásának jellege, érdekképviselői szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban: tulajdonságai) – miatti diszkriminációjára.

A Tatabánya Erőmű Kft. 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.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Tatabánya Erőmű 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

Társaságunk 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 másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért Társaságunk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés a 2015. december 31-re vonatkozó adatokat tükrözi.

A Tatabánya Erőmű Kft.-nél munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A társaság átlagos állományi létszáma 2015.december 31-én: 128 fő

A nők létszáma	31 fő
A 50 év feletti munkavállalók (nőkkel együtt)	75 fő
A fogyatékkal élők	4 fő
Két vagy több gyermeket nevelők	35 fő

III. Konkrét célok

A Tatabánya Erőmű Kft. az eredeti Esélyegyenlőségi Tervben elfogadott célokat fenntartja:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Munkakörülmények javítása, az 50 év felettiak és a fogyatékos munkavállalók részére.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az esélyegyenlőségi megbízott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy az év zárásaként – a következő év május 31-ig - beszámolót készít
- 2) Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel egyeztetni.

Az esélyegyenlőségi megbízott véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

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

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 50 év feletti jelentkezőket.

- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

Az 50 év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket, pl. nyelvi, informatikai képzést.

- 5) Munkakörülmények javítása az 50 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciók szűrővizsgálatokat.

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

- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Gyermekeknek beiskolázási támogatás juttatása, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezmény.

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

A megállapodást az aláíró felek a 2016. október 1-től határozatlan időre fogadják el az Esélyegyenlőségi Tervet azzal, hogy az esélyegyenlőségi megbízott a statisztikai adatokat és az időközben felmerülő változásokat minden év augusztus 31-ig aktualizálja a tárgy évet megelőző lezárt gazdasági év statisztikai adataival.

A Társaság esélyegyenlőségi tervének előkészítéséről, beszámolójának elkészítéséről az esélyegyenlőségi megbízott gondoskodik.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják el.

Tatabánya, 2016. október 24.

TATABÁNYA ERŐMŰ
Koriátott Felelősségű
Társaság



Munkáltató



VIMESZ Elnök



Üzemi Tanács Elnök