



Esélyegyenlőségi Terv

	Készítő	Jogi vezető	Jóváhagyó
Beosztás:	HR igazgató	Jogi vezető	Ügyvezető
Név:	Bíró-Trencsényi Ildikó	Dr. Arató Zita	Formanek Gyula
Aláírás:			
Kelt:	2022. május 19.	2022. május 19.	2022. május 19.



AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV DEFINÍCIÓ

A Pillér Informatikai Kft. (továbbiakban: Pillér Kft. vagy munkáltató) esélyegyenlőségi terve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényen alapul, amely rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV CÉLJA

A Pillér Kft. munkavállalói közötti esélyegyenlőség megteremtése, vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközök alkalmazásával.

2. A PILLÉR KFT. A KÖVETKEZŐ IRÁNYELVEK BETARTÁSÁRA TÖREKSZIK

a.) A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

A Pillér Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással (áthelyezés, felmondás, felmentés stb.) összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, anyanyelvük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, szexuális irányultságuk, vagyis helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – diszkriminációjára.

b.) AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

A Pillér Kft. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekintjük a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

c.) PARTNERI KAPCSOLAT, EGYÜTTMŰKÖDÉS

A Pillér Kft. a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

d.) 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.

e.) MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS TÁMOGATÁS

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem a Pillér Kft. munkavállalóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató - segítő intézkedések

megtételét. A Pillér Kft. törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására a nők, a két vagy több gyermeket nevelő munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók tekintetében. A Pillér Kft. továbbá a munkatársak továbbtanulása, tanulmányainak elvégzése, befejezése, vizsgakötelezettségeik teljesítése érdekében szükség szerint tanulmányi szerződést és ebben munkaidő kedvezményt biztosít számukra.

3. KONKRÉT KÖVETELMÉNYEK, TEENDŐK

A Pillér Kft. intézkedéseivel erősíteni kívánja elkötelezettségét az esélyegyenlőségi politikát megalapozó általános etikai értékek, és a demokratikus közösségek számára mértékadó alapelvek iránt. (Az emberi méltóság tisztelete, a szabadság, az egyenlőség, az igazságosság, a szolidaritás, a tisztességes bánásmód, az erőszakmentesség, a partnerség, a sokszínűség, a különbségek elfogadása, a tolerancia, az előítéletektől való mentesség.) A cél megvalósítása érdekében az Pillér Kft. követelménynek tekinti:

- a.) informális esélyegyenlőségi tanulási folyamatban felhívni mind a munkáltató, mind a döntéshozók, mind a munkavállalók figyelmét az esélyegyenlőség fogalmának, és a vele kapcsolatos követelmények fontosságára;
- b.) hozzájárulni ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában;
- c.) annak elősegítését, hogy az esélyegyenlőségi törvény szempont-és értékrendszere épüljön be a Pillér Kft. szervezeti kultúrájába.

Ezen követelmények azt a célt szolgálják, hogy az esélyegyenlőségi törvény betűjének és szellemének megfelelően minden területen megelőzzék és megszüntessék munkavállalóink hátrányos megkülönböztetését, és elősegítsék az egyenlő esélyek megteremtését a Pillér Kft. minden dolgozója számára.

4. A CSELEKVÉSI PROGRAM, A TERV INTÉZMÉNYI HÁTTERE

- a.) Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért a HR igazgató felelős, a koordinálás és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat az HEMI munkatársa irányítja.
- b.) Az esélyegyenlőség javítására vonatkozó ajánlásokban megfogalmazott prioritások alapján, a következő területeken kívánja fejleszteni az esélyegyenlőség megvalósítása terén elért eddigi eredményeit:
 - Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése
 - Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése
 - Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

5. A CSELEKVÉSI PROGRAM A KÖVETKEZŐ CÉLKITŰZÉSEKET TARTALMAZZA:

A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:

- Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, rugalmas munkarend home office lehetősége vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése;
- GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása és részükre továbbképzési lehetőségek biztosítása.

6. A CSELEKVÉSI PROGRAM CÉLKITŰZÉSEI MEGVALÓSÍTÁSÁNAK VÁRHATÓ HATÁSAI:

- A, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, a munkaidő kedvezmény az egy vagy több gyermeket nevelő anyák, szülők számára stressz mentességet, jövedelmet, kedvezőbb feladatmegosztást és egyúttal jobb életminőséget jelent, a munkaadó pedig megtarthatja a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársait.
- A női munkatársak számára kedvezőbb lehetőséget biztosít a szakmai és munkahelyi előmenetel terén.

A Terv 2022. június 1-től lép hatályba. Hatálya kiterjed az összes munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától.

7. KAPCSOLÓDÓ KÜLSŐ ÉS BELSŐ SZABÁLYOZÁSOK

- a.) Jelen tervet a mindenkor hatályos alábbi ügyvezetői utasításokkal együtt kell alkalmazni:
- A Pillér Kft. teljesítmény értékelő rendszeréről;
 - Az adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzat;
 - Etikai Kódex;
 - Home Office Szabályzat;
 - A Pillér Kft. toborzás-kiválasztás, belső ajánlás, beléptetés és munkavállalói beillesztés szabályzat;
 - Munkaügyi szabályzat;
 - Képzési szabályzat.
- b.) Jelen tervhez kapcsolódó külső szabályozások:
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról;
 - 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről (Mt.);
 - 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezései.