

Dante Dent Kft. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvényben foglalt lehetőség alapján jött létre és került elfogadásra a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályokból, belső szabályozókból, illetve érdekképviselői szervekkel kötött megállapodásokból következnek, de azokkal összefüggő pontosításokat és bővített jogosultságokat beemel a normaszöveg.

1. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

1.1. Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi tervet a Felek a 2025. január 01. és 2027. december 31. közötti határozott időtartamra fogadják el azzal, hogy törekszenek az abban foglalt vállalások ez idő alatt történő megvalósítására.

1.2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv az DANTE DENT Kft.-vel munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre terjed ki.

1.3. Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározását a cégnél, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat és feladatokat.

2. Alapelvek

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban DANTE DENT Kft. az egyenlő bánásmód, valamint a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

2.1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A DANTE DENT Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2.2. Méltányos és rugalmas elbánás

A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat vagy egyéb jellegű foglalkoztatási jogviszonyban állókat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért a Felek olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki és olyan fórumokat működtetnek, amelyek feltárják az esetleges problémákat és elősegítik az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését.

2.3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Ennek érdekében – a saját és a munkavállalók érdekeit is szem előtt tartva – olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, melyek ezen értékek megőrzéséhez hozzájárulnak.

2.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik az érdekképviselletekkel és a munkavállalókkal.

2.5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

3. Az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjainak meghatározása

Cégünk jelen esélyegyenlőségi tervében az alábbi munkavállalói célcsoportokat emeli ki azzal, hogy a meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések és a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort, független az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a társaság munkatársai hátrányos helyzetben. Éppen ezért a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan figyelemmel kísérje mindazon szempontokat, amelyek alapján valamely munkavállalói csoport hátrányos helyzetbe kerülhet vagy hátrányos megkülönböztetésnek lehet kitéve.

- Nők
- Öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók (öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérők)

- Családos (legalább egy gyermeket nevelő) munkavállalók, ezen belül különösen:
 - három vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók
 - gyermeküket egyedül nevelő munkatársak
 - fogyatékos gyermeket nevelő vagy tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak
- Váltóműszakban dolgozók
- Megváltozott munkaképességűek
- Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók
- Új belépők, pályakezdők (a Társaságnál kevesebb, mint 3 éves munkaviszonnyal rendelkezők)
- Tartósan betegek (90 napon túl táppénzen lévő dolgozók)

4. Céltűzések, intézkedések

4.1 *Esélyegyenlőségi referens megbízása.*

A Társaság az esélyegyenlőségi tevékenység koordinálása érdekében esélyegyenlőségi referenszt nevez ki. A referens megbízatása az adott időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának végéig szól. A referens feladat- és jogkörének részletes meghatározására a megbízólevélben kerül sor.

4.2 *Az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.*

Az esélyegyenlőségi referens jogosult a Társaság éves oktatási tervét az esélyegyenlőség elveinek érvényesülése szempontjából felülvizsgálni, ill. azzal kapcsolatos javaslatait a munkáltató felé megtenni.

4.3 *Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos munkavállalói szemléletformálást elősegítő programok, rendezvények szervezése és működtetése.*

A munkáltató fontosnak tartja, hogy erősítse munkatársainak az esélyegyenlőségi kérdések iránti fogékonyságát, valamint a hátrányos helyzetű csoportok problémái iránti empátiáját. Ennek érdekében olyan programokat, ill. rendezvényeket szervez, amelyek a munkatársak szemléletét ebben az irányban formálják.

4.4. *Törekvés a munkavállalók jó egészségi és mentális állapotának, valamint jó közérzetének megtartására.*

A Társaság különféle egészségügyi szűrővizsgálatok szervezésével, valamint pszichológiai tanácsadással járul hozzá munkavállalói egészségének megőrzéséhez.

4.5. *Esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatokon, felméréseken való részvétel (pl. Legjobb Munkahely, Legjobb Női Munkahely, Családbarát Munkahely).*

A Társaság fontosnak tartja, hogy az esélyegyenlőséggel, sokszínűséggel kapcsolatos tevékenységéről rendszeresen külső visszajelzést kapjon, annak érdekében, hogy ilyen irányú tevékenységét ezen pályázatok értékelése alapján is továbbfejleszthesse. A pályázatokon való részvétel és az ezzel kapcsolatos kommunikáció továbbá elősegíti annak tudatosítását, hogy a Dante Dent Kft. felelős munkáltatóként, az esélyegyenlőség és a sokszínűség elkötelezett híve.

4.6. Az egyes célcsoportokra vonatkozó lehetséges intézkedések bevezetésének vizsgálata.

A Társaság ezen esélyegyenlőségi tervében meghatározott, hátrányos helyzetűnek tekintett munkavállalói célcsoportok tekintetében olyan intézkedések és programok felkutatására törekszik, amelyek elősegítik az esélyegyenlőség előmozdítását. Az egyes célcsoportoknál ilyen intézkedések lehetnek a következők:

Nők:

- Rugalmas munkaidő-szervezés vagy csúsztható munkakezdés
- Szakirányú diplomával rendelkező nők létszámának növelése a műszaki területen

Öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók

- Egészségügyi szűrővizsgálatokon, ill. egészségügyi tanácsadáson való részvétel biztosítása
- Mentorként való foglalkoztatás
- Bizonyos feltételek (pl. leromlott egészségi állapot) megléte esetén korai nyugdíjazás támogatása

Családos munkavállalók:

- Rugalmas munkaidő-szervezés vagy csúsztható munkakezdés
- Nyári táborok szervezése társasági dolgozók gyermekei számára
- A törvény által biztosított szabadságon túl további szabadságnapok biztosítása
- Felmérés elkészítése a gyermekek napközbeni elhelyezési problémáinak feltárására
- Elvált szülők esetében a gyermekláthatások munkaszervezési oldalról történő támogatása (pl. munkanap áthelyezéssel/műszakcserével)

Váltóműszakban dolgozók

- Egészségügyi, ill. pszichológiai tanácsadás külsős szakemberek részvételével
- A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítése

Megváltozott munkaképességűek

- A szervezeti egységek vezetőinek kérdőíves megkérdezése arra vonatkozóan, hogy vannak-e mozgáskorlátozott, ill. megváltozott munkaképességű beosztottjaik, ill. külsős partnereik
- Épületek akadálymentesítése

Gyermekgondozási távolléten lévő munkavállalók

- GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal való szervezett kapcsolattartás
- A gyermekgondozási távollét alatt járó juttatásokkal kapcsolatos tanácsadás, ügyintézés
- Az újbóli munkába állást segítő intézkedések (pl. átképzés, továbbképzés biztosítása – akár már a távollét alatt is)

Új belépők, pályakezdők

- A könnyebb beilleszkedést elősegítő programok alkalmazása (személyre/munkakörre szabott ismerkedési tervek kidolgozása, mentori rendszer kiépítése)
- Társaság-specifikus képzések biztosítása

Tartósan betegek

- Szervezett kapcsolattartás
- Szükség esetén átképzés biztosítása
- Rehabilitáció

Valamennyi célcsoportra vonatkozóan dolgozói bejelentések, jelzések, kérelmek kezelése

5. Megvalósulás nyomon követése

Az esélyegyenlőségi referens legalább félévente beszámolót készít a feladatok teljesüléséről.

Az esélyegyenlőségi referens a Társaság operatív igazgatóságának legalább félévente tájékoztatást ad az esélyegyenlőségi terv feladatainak végrehajtásáról, valamint a további teendőkről.

Hódmezővásárhely, 2024. 12. 10

Dante Dent Kft.
6800 Hódmezővásárhely,
Petőfi u. 30.
Adószám: 23398173-1-06



aláírás

