

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2003.CXXV. egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény kimondja, hogy minden ember egyenlő méltóságú személy, és számos védett tulajdonságú célcsoportot jelöl meg, amelyekkel szemben tiltja a hátrányos megkülönböztetést, jogsértés esetén számukra jogvédelmet biztosít.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **BrainVisionCenter Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság** (Székhely: 1096 Budapest, Vendel u. 11; Cégjegyzékszám: 01-09-395007; Adószám: 27715446-2-43) továbbiakban Társaság az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, alapelvek

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, valamint nemi identitásuk miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság 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

A Társaság 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 másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

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

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A Társaság a munkahelyet a családbarát munkahely szempontjai szerint alakítja ki. A Foglalkoztatottak számára szükség, lehetőség és igény szerint lehetővé teszi a távmunka végzését és a részmunkaidős, valamint a rugalmas munkaidős foglalkoztatást. A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

A Társaság irodájának berendezésében törekedni fog az egészségmegőrző munkahelyi feltételek kialakítására és ennek megfelelően a jogszabályi előírásokon felül is munkaegészségügyi tárgyi eszközök beszerzésére.

7) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A Társaság biztosítja az azonos munkakörben, azonos végzettséggel, azonos feladatkört ellátók esetében az azonos bért és a foglalkoztatással összefüggő azonos juttatásokat, egyébként pedig biztosítjuk a feladatkörhöz mért arányos bérezést.

8) Az akadálymentesítés előrehaladása

A Társaság irodái esetén fokozottan törekedni fog, rendezvényei esetén pedig biztosítani kívánja a fogyatékkal élők számára való könnyű elérhetővé tételt. A fogyatékkal élő munkavállalók számára speciális infokommunikációs lehetőségeket kíván biztosítani.

II. Konkrét célok

A Társaság az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Méltányosság és munkakörülmények javítása, a védett korúak, a fogyatékkal élő és anyasági ellátás / ápolási díj mellett dolgozó munkavállalók részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a munkavállalókat és családjukat érintő nagy életeseemények vonatkozásában.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás, valamint nyugdíj melletti munkavégzés elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

A Társaság az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan az alábbi fő irányokat fogalmazza meg:

1) Az esélyegyenlőségi megbízott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata.

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

2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

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

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. / Kiemelt módon kell támogatni a nyelvi és informatikai készségek fejlesztését/.

4) Méltányosság és munkakörülmények javítása védett korú, hátrányos helyzetű és anyasági ellátás /ápolási díj mellett dolgozó munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az egészségügyi- és élethelyzetből fakadó korlátok ellensúlyozását megfelelő munkaidőbeosztási és munkabiztonsági körülmények biztosításával.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

A törvényben előírt szabadságot ki kell adni egyes családi eseményeknél /születés, haláleset stb./, a törvényi szabályozáson kívül eső esetekben mérlegelni kell a munkavállaló által kérelmezett kedvezményeket, juttatásokat (házasság / váratlan események).

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás, valamint nyugdíj melletti munkavégzés támogatása:

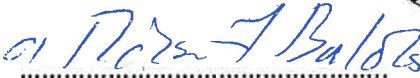
Esetleges létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Munkavállalói kérésre meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás, valamint a nyugdíj melletti munkavégzés egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

Az esélyegyenlőségi terv 2022.november 4. napjától 2025. December 31. napjáig tartó időszakra kerül elfogadásra. Az esetleges felmerülő szükséges intézkedésekről tárgyévet követő december 31-ig szükséges dönteni, akár az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatával is.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a szervezet képviselője aláírásával fogadja el.

Kelt: Budapest. 2022.11.04



BrainVisionCenter Nonprofit Kft.
1096. Budapest
Vendel utca 11.
Adószám: 27715446-2-43
2022-002

Dr. Rózsa József Balázs

ügyvezető

BrainVisionCenter Nonprofit Kft.