



Systemfarmer Zrt

Esélyegyenlőségi terv

2018.

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.), a 2012. évi I. tv. (Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

1. Általános célok, etikai elvek

Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Systemfarmer Zrt. az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló, munkavállalók (továbbiakban munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.



A vállalkozás mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a roma nemzetiséghez tartozók, a fogyatékos dolgozók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelők, a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

A munkavállalókkal történő együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

2. Helyzetfelmérés 2018. január 1-ei állapot

Az alkalmazotti létszám 14 fő, gyermekgondozási szabadságon van: 0 fő,

Az alkalmazásban állók közül 2 fő nő és 12 férfi,

Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott

14 fő, Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 0 fő,



Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló: 0 fő, 19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybevevő gyermeket nevelők száma: 1 fő,
Pályakezdő: 2 fő, Öt éven belül 0 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol a munkáltató vezetőjének. A referens közreműködik az esélyegyenlőségi terv évenkénti felülvizsgálatában, valamint annak egyeztetésében a munkáltató vezetőjével.

A vállalkozás munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:

- a nyilvános álláspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok - különös tekintettel az életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás szempontjából - ne alkalmazzon különbségtételt
- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt

A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét beleegyezésük nélkül nem csökkenti, a kedvezményezettek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozókra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).



Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a vállalkozás valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy a 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások szerint (a vállalkozás speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a vállalkozás esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A munkáltató köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

Egyéb rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint felül kell vizsgálni.

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények bővítésére a megfelelő forrás rendelkezésre állása, illetve a kedvezményezettek körének bővülése (újabb védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók alkalmazása) esetén a Szociális és Jóléti Bizottsággal egyeztetett módon évente egy alkalommal van lehetőség.



A vállalkozással foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a munkavállalóknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a munkáltató felé.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Jelen esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a vállalkozás közzéteszi a systemfarmer.hu honlapján.

SYSTEMFARMER Zrt.
1075 Budapest, Károlyi krt. 5/A
Adószám: 26369256-2-43
Bank: 12010569-01297391-00100006

Földesi László Ákos
vezérigazgató