ESÉLYEGYENLŐSÉGI NYILATKOZAT

Az AGS Mérnökiroda Kft. (a továbbiakban: Társaság) esélyegyenlőségi nyilatkozata az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye,
- Európai Unió Alapjogi Chartája,
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.)
- A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről szóló 2023/970 irányelv,
- A Fogyatékossággal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezmény és a 2010/48/EK tanácsi határozat.

A munkahelyi esélyegyenlőségi nyilatkozat és terv (a továbbiakban: EET) célja, hogy társadalmi felelősségének tudatában a munkáltató példamutató magatartást gyakoroljon és közvetítsen a munkavállalói, a partnerei és az ügyfelei felé egyaránt. Ennek érdekében írott belső normában definiálja azokat az elveket, amelyeknek meg szeretne felelni a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, valamint a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása és a társadalmi szolidaritás érdekében. Emellett megfogalmaz egy esélyegyenlőségi stratégiai tervet olyan konkrét intézkedésekkel, amelyek elősegítik az esélyegyenlőségi követelmények minél teljesebb körű megvalósulását.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Társaság – attól a szándékától vezérelve, hogy esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot biztosítson a munkavállalói, partnerei és ügyfelei számára egyaránt – az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek

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 miatti – diszkriminációjára.

2) **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. A Társaság fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) **Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Társaság igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) **Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely a család legkülönfélébb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

5) **Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen egyensúly alakuljon ki. Az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak nemtől függetlenül egyenlő bérezést biztosít a Társaság.

6) **Az akadálymentesítés biztosítása**

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

A Társaság törekszik az akadálymentesítés folyamatos bővítésére és fenntartására.

7) **Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8) **Hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása**

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;

- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

II. Konkrét célok

A Társaság az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

1) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
3) Munkakörülmények javítása, a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

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

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:
Álláshirdetésekben ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani
Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
A 40 év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket /nyelvi, informatikai/.

3) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

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

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

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

Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

5) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

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

IV. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Társaság ügyvezetőjéhez fordulhat. Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Társaság haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
Az eljárás eredményéről a dolgozót írásban tájékoztatni kell.

V. A projekt megvalósításához kapcsolódó esélyegyenlőségi vállalások

A Társaság mint a GINOP Plusz-2.1.3-24 felhívás alapján támogatott projekt kedvezményezettje a Felhívás 2.4.2. pontjában meghatározott témaspecifikus esélyegyenlőségi elvárások érvényesítése érdekében az alábbi kötelezettségeket vállalja. E vállalások a projekt teljes időszakára és a Társaság valamennyi tevékenységére kiterjednek.

a) Az emberi méltóság és az egyenlő bánásmód biztosítása

A Társaság vállalja, hogy a projekt teljes időszakában valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az alkalmazotti jogviszonyban álló, illetve ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében. E kötelezettség különösen a munkaerő-felvételre, a foglalkoztatásra, a munkafeltételekre, a bérezésre, a juttatásokra, a képzési lehetőségekre és a munkaviszony megszüntetésére terjed ki.

b) Megfelelő munkafeltételek és körülmények kialakítása

A Társaság kötelezettséget vállal arra, hogy olyan munkafeltételeket biztosít és olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az emberi méltóság, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség alapvető értékeinek megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához. E szempontokat a munkaszervezés, a munkahelyi környezet és a foglalkoztatási gyakorlat kialakítása során is érvényesíti.

c) A nemmegfelelőségek megszüntetése és az esélytudatos kommunikáció

A Társaság vállalja, hogy az esélyegyenlőség szempontjából jogszabályba ütköző nemmegfelelőségeket soron kívül, de legkésőbb a projekt megvalósítása során megszünteti. A fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, és csökkenti a csoportokra vonatkozó

meglévő előítéleteket. E követelményeket a projekttel kapcsolatos tájékoztatásban, a honlapon megjelenő tartalmakban és a rendezvényeken is érvényesíti.

d) A nemek közötti egyenlőség és a fogyatékossággal élő személyek jogai

A Társaság vállalja, hogy a projekt végrehajtása során érvényesíti az esélyegyenlőséget és a nők és férfiak közötti egyenlőséget, továbbá a Fogyatékossággal élő Személyek Jogairól szóló ENSZ-egyezményt a 2010/48/EK tanácsi határozattal összhangban alkalmazza. A projekt végrehajtása során biztosítja a fogyatékos személyeket megillető alapvető emberi jogokat, valamint a projekt tevékenységeihez, eredményeihez és a kapcsolódó információkhoz való hozzáférhetőséget, többek között akadálymentesítéssel és az ehhez kapcsolódó szabványok alkalmazásával. A hozzáférhetőség biztosítása során a projekt jellegének megfelelő fizikai és infokommunikációs akadálymentesítési megoldásokat alkalmazza, a vonatkozó jogszabályok és szabványok betartásával.

VI. Záró rendelkezések

A jelen nyilatkozatban foglalt elveket és a projekthez kapcsolódó esélyegyenlőségi vállalásokat a Társaság a projekt teljes időszakában érvényesíti. A vállalások végrehajtásáért és az esetlegesen feltárt nemmegfelelőségek megszüntetéséért a Társaság ügyvezetője felel.

Jelen esélyegyenlőségi nyilatkozatot és tervet a Társaság ügyvezetője jóváhagyja. A Társaság vállalja, hogy a jóváhagyott nyilatkozatot a honlapján mindenki számára elérhető módon közzéteszi, és annak nyilvános elérhetőségét a projekt teljes időszakában biztosítja.

Kelt: Szombathely, 2025.01.01.

AGS Mérnökiroda Kft.
Szh. 9798 Ják, Széchenyi utca 29
Adószám: 25959781-2-18
9700 Szombathely, József Attila u. 5
P: 263

Varga Richárd
ügyvezető