OPTEN
A TUDÁS HITELES PARTNER

AZ OPTEN INFORMATIKAI KFT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Jóváhagyta: Tóth Tamás

Opten Informatikai Kft.
1138 Budapest, Dunavirág utca 2-6.
Gateway Office Park, 1. torony. 4. em.
Tel.: +36 1 222 3130
opten@opten.hu • www.opten.hu

Cégbíróság: Fővárosi Törvényszék Cégbírósága
Cégjegyzékszám: 01 09 367756
Adószám: 12012187-2-41
ISO 9001 27001
Certified Company

Az OPTEN Informatikai Kft. 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.

A) ALAPVETŐ ÁLTALÁNOS CÉLOK

A Terv célja a vállalkozás dolgozói közötti esélyegyenlőség megteremtése, vagy fejlesztése, jellemzően humánerőforrás menedzsment eszközök alkalmazásával.
Az OPTEN Informatikai Kft. a következő irányelvek betartására törekszik:

A.1. A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Az OPTEN Informatikai Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, 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, fogyatékosságuk, egészségi állapotuk, szexuális irányultságuk, vagyis helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – diszkriminációjára.
Az OPTEN Informatikai Kft. érvényesíti az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvet, azaz a közel hasonló munkatársak közel azonos bérezésével egyenlő tiszteletet és bánásmódot biztosít.

A.2. AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

Az OPTEN Informatikai 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.

A.3. PARTNERI KAPCSOLAT, EGYÜTTMŰKÖDÉS

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

A.4. TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS

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

A.5. MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS TÁMOGATÁS

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

Az OPTEN Informatikai Kft. törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására a nők, a két vagy több gyermeket nevelő munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók tekintetében. Az OPTEN Informatikai Kft. továbbá a munkatársak továbbtanulása, tanulmányainak elvégzése, befejezése, vizsgakötelezettségeik teljesítése érdekében szükség szerint munkaidő kedvezményt biztosít számukra.

B) KONKRÉT KÖVETELMÉNYEK, TEENDŐK

Az OPTEN Informatikai 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 OPTEN Informatikai Kft. követelménynek tekinti:

– informális esélyegyenlőségi tanulási folyamatban felhívni mind a munkáltató, mind a döntéshozók, mind a munkavállalók figyelmét az esélyegyenlőség fogalmának, és a vele kapcsolatos követelmények fontosságára;

– az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, munkahelyi eljárásrend kialakítását és biztosítását, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett;

– hozzájárulni ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában,

– annak elősegítését, hogy az esélyegyenlőségi törvény szempont-és értékrendszere épüljön be az OPTEN Informatikai 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 az OPTEN Informatikai Kft. minden dolgozója számára.

C) A CSELEKVÉSI PROGRAM, A TERV INTÉZMÉNYI HÁTTERE

C.1. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az ügyvezető felelős, a koordinálás és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat az Esélyegyenlőségi Munkatárs irányítja. A szervezeti egységek vezetőinek (a Terv tartalmáról és elfogadásáról) tájékoztatniuk kell valamennyi munkavállalót.

C.2. Az Esélyegyenlőségi Munkatárs véleményezési, javaslattevő, kezdeményezési és ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, és felelős a Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért.

C.3. Az ÚMFT esélyegyenlőség javítására vonatkozó ajánlásaiban 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
- Fogyatékkal élők életminőségének javítása
- Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A Cselekvési Program a következő célkitűzéseket tartalmazza:
1. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:
- Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, csúsztatott munkakezdés, vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése, munkaszerződéssel alátámasztva
- GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása és részükre továbbképzési lehetőségek biztosítása.
2. Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása. A projektek értékelésénél az azonos teljesítményért azonos javadalmazás elvének fokozott figyelemmel kísérése.

A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai:
- A lépcsőzetes munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás a munkaidő kedvezmény, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák 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 fokozottabb bevonása a K + F tevékenységekbe, kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén.

A Terv 2009. június 1-től lép hatályba. Hatálya kiterjed az összes munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától.