

**Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ
Zártkörűen működő Részvénytársaság**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
a foglalkoztatás vonatkozásában**

Hatályos: 2016. január 1-től 2017. december 31-ig

1. BEVEZETÉS

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen működő Részvénytársaság esélyegyenlőségi tervének célja, hogy saját szervezetén belül munkavállalói számára az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését biztosítsa és elősegítse az esélyegyenlőség megvalósulását.

2. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

2.1. Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi terv 2016. január 1-jétől 2017. december 31-éig hatályos.

2.2. Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zártkörűen Működő Részvénytársasággal munkaviszonyban álló összes munkavállalóra, valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre terjed ki.

3. ALAPVELVEK

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. az alábbi alapelvek szellemében hozza meg döntéseit, teszi meg intézkedéseit:

A Terv által nyújtott kedvezmények igénybe vételére, illetve a programban való részvételre nem kötelezhető senki, így arról le is lehet mondani.

3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása és a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit. Kerül és tilt minden – közvetlen és közvetett - hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt - neme, faji hovatartozása, bőrszíne,

nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb - helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét.

3.3. Társadalmi szolidaritás

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. célja a szolidaritás erősítése, amely elősegítheti a hátrányos helyzetűek érvényesülési lehetőségeit.

3.4. Méltányos elbánás

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. a foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak méltánytalan sérelmet nem okoz, az egyenlőtlenség kiküszöbölése, mérséklése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

4. HELYZETFELMÉRÉS

4.1. Célcsoport meghatározás

A társaság az alábbi hátrányos helyzetű csoportokat emeli ki, melyekre különös tekintettel kell lenni az esélyegyenlőség betartása során:

- a nők,

- a 50 évesnél idősebb munkavállalók,
- a roma foglalkoztatottak, nemzetiségi, nemzeti kisebbséghez tartozók,
- a fogyatékkal élő személyek,
- a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a 25 évnél fiatalabb pályakezdő munkavállalók.

4.2. Statisztikai adatok

A helyzetfelmérés a munkáltató személyügyi nyilvántartó rendszerében szereplő 2015.12.31-i esedékességű adatok statisztikai elemzésével és a munkavállalók által közölt adatok felhasználásával készült.

MEGNEVEZÉS	Létszám(fő), arány (%)
Foglalkoztatottak létszáma	3 337
Részmunkaidőben foglalkoztatottak létszáma	94
Fogyatékkal élő foglalkoztatottak száma*	0
Roma foglalkoztatottak létszáma*	0
50 évesnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak létszáma	1 087
Pályakezdő, határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak létszáma	20
Továbbfoglalkoztatott nyugdíjasok létszáma	16
Nők létszáma	458
Nők aránya (%)	14%
Kistérségben élők	3120
40 évnél idősebb munkavállalók	2 321
Nemzetiségi, nemzeti kisebbséghez tartozók száma*	0
2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók létszáma*	0

*A munkavállalóktól nem érkezett adat.

4.3. Értékelés

A nők létszáma 458 fő, aránya 13,7% az összes foglalkoztatott tekintetében.

Foglalkoztatottak létszáma 3.337 fő, ebből 94 fő részmunkaidős, amely mintegy 2,8 %-os mértékű a teljes létszámhoz viszonyítva.

A 40. évnél idősebb munkavállalók száma 2 321 Fő, amely a társaságnál foglalkoztatott teljes létszám 69,6%-a, míg az 50 évesnél idősebb, határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma 1087 fő, amely 32,6 %-os arányt képvisel az összes foglalkoztatott tekintetében.

Pályakezdő határozatlan idejű munkaszerződés keretében foglalkoztatottak létszáma 20 fő, a társaság 16 fő nyugdíjas személyt foglalkoztat.

A kistérségben élő összes 3 120 fő közül Hajdú-Bihar megyében 543 fő, Szabolcs-Szatmár Bereg megyében 984 fő, Borsod Abaúj Zemplén megyében 1 593 fő lakik.

A fogyatékkal élő foglalkoztatottak, roma foglalkoztatottak, nemzetiségi, nemzeti kisebbséghez tartozók, 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók létszámával kapcsolatos önkéntes adatszolgáltatás a munkavállalóktól nem érkezett.

4.4. Adatkezelés

A munkavállalói csoportok létszámának felméréséhez szükséges adatok az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján az Esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig, kizárólag az esélyegyenlőségi tervben meghatározott csoportok létszámának felmérése céljából kerülnek kezelésre.

5. CÉLOK, INTÉZKEDÉSEK

5.1. Esélyegyenlőségi referens biztosítása

Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód előmozdítása érdekében az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referensi feladatokat a Humán kontrolling szakreferens látja el.

A referens feladata:

- az esélyegyenlőségi terv teljesülésének, a tervezett intézkedések vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése,
- a munkaviszonnal összefüggésben felmerülő esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszfelvételhez, tájékoztatáshoz ügyfélfogadást biztosít,
- kapcsolódó jogszabályok figyelemmel kísérése, változás jelzése az érdekképviselők és a munkáltató felé,
- együttműködés az érdekképviselőkkel az esélyegyenlőség biztosítására,
- részvétel az esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszkezelésben.

5.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében panasztételi lehetőség biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, panaszát meg tennie.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt megvizsgálja, véleményezi és a munkáltatói jogkörgyakorló elé tárja 5 munkanapon belül.

A lefolytatott vizsgálat eredményéről és a tervezett intézkedésről a panasz kézhezvételétől számított 7 munkanapon belül írásban értesíteni kell a munkavállalót.

Minden munkáltatói jogkörgyakorló közreműködik - a jogkörgyakorló szakterületén előforduló esetekben - az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt alapelvek és intézkedések betartásáért, közreműködik az esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszkezelésben.

A munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával, amennyiben úgy érzi, hogy szervezetén belül nem sikerült az ügyet megfelelően rendezni. Az esélyegyenlőségi referensnél indított panasztételi eljárás nem érinti a panaszos munkavállaló azon jogát, hogy más jogorvoslati módot is igénybe vegyen.

5.3. Munkakörülmények javítása

A munkáltató megfelelő munkabiztonsági körülményeket, az egyén igényeihez igazodó védőeszközöket, a jó munkakörülményekhez szükséges eszközöket biztosít.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. biztosítja az 50 év feletti és a megváltozott munkaképességű munkavállalók időszakos szűrővizsgálatokon való részvételét.

Fogyatékkal élő foglalkoztatottak munkaképességének fenntartása, illetve lehetőség szerinti javítása megfelelő munkakörülmények kialakításával.

5.4. A képzési programokhoz való hozzáférés esélyegyenlőségi szempontú elősegítése

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók megtartása érdekében a társaság biztosítja számukra a feladatuk ellátásához szükséges ismeretek megszerzését, a szakmai továbbképzéseken való részvételüket.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. az 50 év felettieket sem zárja ki a képzési lehetőségekből.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. a kisgyermekes munkavállalókat sem zárja ki a képzési lehetőségekből.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. a kisgyermekes munkavállalók és azok szükséges továbbképzését, akik idős vagy beteg hozzátartozóikat ápolják, igyekszik úgy megszervezni, hogy az illeszkedjen családi kötelezettségeikhez (pl. távoktatás biztosításával).

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. az azonos szakmai képzettséggel rendelkező képzésre jelentkezők közül nem részesíti hátrányban a roma kisebbséghez tartozó jelentkezőket, illetve a megváltozott munkaképességű munkavállalókat.

A társaságnál minden évben elfogadott képzési terv az előzőekben felsorolt szempontok figyelembe vételével készül.

5.5. Esélyegyenlőségi képzés

A társaság a szervezet döntéshozói részére, illetve a HR Igazgató és esélyegyenlőségi referens részére évente biztosítja a képzést a diszkriminációmentesség és az egyenlő bánásmód érvényesítésének feladatairól, eszközeiről, a fogyatékos emberek, a roma emberek, a nők és a további kiemelt célcsoportba tartozók helyzetének sajátosságairól.

5.6. Esélyegyenlőség biztosítása új munkavállaló felvételénél

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. az álláshirdetéseket széles körben hozzáférhető módon teszi közzé.

A felvételi eljárás során a pályázók között kor, nem, nemzetség, családi és egészségi állapot (egészségügyi alkalmatlanság kivételével) stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve az adott munkakör jellegéből következő szükségszerű megkülönböztetést.

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. új munkavállalók felvételekor az azonos szakmai képzettséggel, tapasztalattal bíró jelentkezők közül előnyben részesíti a roma kisebbséghez tartozó jelentkezőket, illetve a megváltozott munkaképességű álláskeresőket mindaddig, amíg ezen csoportok képviselőinek aránya a munkavállalói állományban el nem éri az 5-5%-ot, figyelembe véve, hogy a felmérés a munkavállalók által önkéntesen közölt adatok alapján készül.

5.7. Esélyegyenlőség biztosítása a munkaidő-beosztásnál

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. a két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő vagy egy 10 év alatti gyermeket egyedül nevelő munkavállaló napi munkaidő-beosztásánál – lehetőség szerint - figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. Úgyszintén – lehetőség szerint - figyelembe veszi a munkaidő-beosztásnál az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásáról gondoskodó munkavállaló családi kötelezettségeit (pl.házi gondozó időbeosztását).

5.8. Az 50 évesnél idősebb munkavállalók foglalkoztatása

Az ötven évesnél idősebb munkavállalók megtartása; munkaképességük fenntartására törekvés a munkakörülmények javításával, megfelelő munkaeszközök biztosításával, az egészséges életmód kialakítására ösztönzéssel.

5.9. A munkavállalók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt. gondoskodik róla, hogy az esélyegyenlőségi terv minden munkavállaló számára hozzáférhető legyen, az intraneten elérhetővé teszi. Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmáról és működéséről a társaságnál szokásos módon kell tájékoztatni a munkavállalókat.

A társasághoz év közben belépő munkavállalók tájékoztatása a programról a munkaszerződés megkötésével egyidejűleg megtörténik.

5.10. A társaságnál foglalkoztatott személyek részére az akadálymentes munkahelyi környezet megteremtése

Az Észak-magyarországi Közlekedési Központ Zrt lehetőségeihez mérten törekszik az akadálymentes munkahelyi környezet kialakítására.

5.11. A szervezeten kívüli, a társaság által nyújtott szolgáltatás során biztosított esélyegyenlőség

A társaság által nyújtott szolgáltatás során biztosított esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos elvárásokat a társaság weboldalán közzétett (www.emkk.hu) a **Menetrend / Utasjogok** menüben elérhető tájékoztató tartalmazza.

6. HIVATKOZÁSOK

- 2003. CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról

7. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

Az esélyegyenlőségi tervet a munkáltató a munkavállalói érdekképviseltek és a társaságnál működő Központi Üzemi Tanács együttműködésével készítette.

Az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében létrehozott jelen dokumentumot a munkáltató a munkavállalói érdekképviseltek és a Központi Üzemi Tanács képviselői elolvasták és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

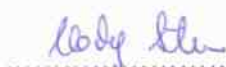
Miskolc, 2016. szeptember 7.

A munkáltató részéről:



Pelcz Gábor
vezérigazgató

A munkavállalói érdekképviseltek részéről:



.....

.....

.....

A Központi Üzemi Tanács részéről:



Papp Bertalan
Központi Üzemi Tanács Elnök