



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Készítette: Kaposvári Zsuzsanna gazdasági főosztályvezető	Felülvizsgálta: Ujj Tamás minőségügyi vezető	Jóváhagyta Böcskey Zsolt műszaki vezérigazgató- helyettes	Hatályba helyezte: Laczi Péter vezérigazgató
	Kovács Sándor Üzemi Tanács Elnök	Nagyné Lang Julianna gazdasági vezérigazgató- helyettes	

Módosítások:

Száma	Módosítás jellege	Időpontja	Leírása	Aláírás
1.	Hatályba helyezés	2022. 01. 01.	Első kiadás	UJT

Jelen dokumentum aláírás nélküli, nyomtatott vagy fénymásolt példányai nincsenek felülvizsgálva! Használat előtt győződjön meg érvényességéről!

TARTALOMJEGYZÉK

Tartalom

1.	A TERV célja.....	3
2.	A TERV érvényessége	3
2.1.	Térben	3
2.2.	Időben	3
3.	Hivatkozott dokumentumok	3
4.	KIEMELT CÉLCSOPORTOK.....	4
5.	Általános alapelvek.....	4
6.	A FEJÉRVÍZ ZRt. saját szervezetén belüli intézkedések.....	5
7.	A munkavállalók tájékoztatása az Esélyegyenlőségi Tervről.....	6
8.	A FEJÉRVÍZ ZRt. szolgáltatási során tett intézkedések	7
8.1.	A FEJÉRVÍZ ZRt. által nyújtott szolgáltatások akadálymentes igénybevételének biztosítása.....	7
8.2.	Oktatások és érzékenyítő képzések szervezése.....	7
9.	Panasztételi lehetőség biztosítása az egyenlő bánásmód megsértése esetén	7
9.1.	A szervezeten belüli panasz esetén:.....	7
9.2.	Felhasználói panasz esetén:	8
10.	a társaság konkrét céljai	8
11.	Záró rendelkezések	9
12.	Dokumentálás, iratmegőrzés.....	9

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a FEJÉRVÍZ ZRt., és a FEJÉRVÍZ ZRt. Üzemi Tanácsa az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg.

1. A TERV CÉLJA

Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy a FEJÉRVÍZ ZRt. (továbbiakban: társaság) mind a szervezetén belül, mind az általa nyújtott szolgáltatás teljesítése során az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését biztosítsa - különös tekintettel a 4. pontban felsorolt célcsoportok számára.

2. A TERV ÉRVÉNYESSÉGE

2.1. Térben

A terv a társaság valamennyi munkavállalójára, illetve szervezeti egységére kiterjed.

2.2. Időben

A hatályba lépéstől kezdődően - az aktuális módosításokkal együtt - visszavonásig. A szabályzat évente egy alkalommal dokumentált módon felülvizsgálandó.

3. HIVATKOZOTT DOKUMENTUMOK

- Kollektív szerződés
- SZ 034 Szervezeti és Működési szabályzat
- Belső kontrollrendszer szabályzat
- Szervezeti integritást sértő események kezelésének szabályzata
- Etikai Kódex
- 2003. évi CXXV. törvény
- AZ EURÓPAI UNIÓ ALAPJOGI CHARTÁJA III.
- A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- ENSZ-EGB 107. számú előírása
- Alaptörvény XV. cikk
- 1998. évi XXVI. törvény - a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2003. évi CXXV. törvény - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2012. évi I. törvény - a munka törvénykönyvéről
- 2009. évi CXXII. törvény a köztulajdonban álló gazdasági társaságok takarékosabb működéséről
- 339/2019. (XII. 23.) Kormányrendelet a köztulajdonban álló gazdasági társaságok belső kontrollrendszeréről

4. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

A társaságon belül:

- a nők, és az ötven évnél idősebb munkavállalók,
- a gyermeket nevelő munkavállalók
- a fogyatékkal élő munkavállalók,
- a 25 évnél fiatalabb pályakezdő munkavállalók,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók.

A szolgáltatás során:

- a fogyatékkal élő felhasználók

5. ÁLTALÁNOS ALAPELVEK

A társaság az alábbi alapelvek betartására törekszik:

✓ **A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A FEJÉRVÍZ ZRt. a foglalkoztatás során kiemelt figyelmet fordít arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ezen intézkedések érintik a munkaerő felvételt és alkalmazást, a munkabérek, juttatások, képzések és továbbképzések, és egyéb ösztönzések meghatározását, az áthelyezést, a felmondást, és egyéb foglalkoztatással összefüggő eseteket.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkatársak bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, nemi identitásuk, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, egészségi vagy mentális állapotuk miatti – diszkriminációjára.

Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

✓ **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A társaság tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, emberi méltóságát, illetve fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

✓ **Partneri kapcsolat, együttműködés**

A társaság a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

✓ **3. A munkavállalók közötti együttműködés**

A társaság a munkavégzés során törekszik a munkavállalók megfelelő szintű együttműködésének a kialakítására és az egymás iránti tisztelet betartására és betartatására.

✓ **4. Egyenlőségre törekvés**

A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz. Az egyenlőtlenség kiküszöbölése, mérséklése érdekében pozitív, méltányos és rugalmas támogató intézkedéseket hoz.

6. A FEJÉRVÍZ ZRt. SAJÁT SZERVEZETÉN BELÜLI INTÉZKEDÉSEK

✓ **Munkaerő-felvétel, munkaerő-alkalmazás terén az egyenlő bánásmód követelményének betartása**

A társaság felvételi eljárás során a pályázók között kor, nem, nemzetség, családi és egészségi állapot (egészségügyi alkalmatlanság kivételével), politikai nézet alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.

Az 50 év feletti munkavállalók pályázatát korukra vonatkozó indokkal nem utasítjuk el.

✓ **Munkakörülmények javítására való törekvések**

A FEJÉRVÍZ ZRt. törekszik arra, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa.

A társaság folyamatosan biztosítja a védőeszközök használatára vonatkozó ismeretek megújítását, szinten tartását, illetve ezen eszközök készségi szinten történő használatának érdekében belső tanfolyamokat, továbbképzéseket tart.

✓ **A nők, mint hátrányos helyzetű munkavállalói csoport körülményeinek javítása**

A társaság támogatja a női munkavállalók előmenetelét és a szakmai továbbképzéseken való részvételét, célként tűzi ki a női munkavállalók létszámának növelését. A bérezési rendszerét a társaság úgy alakítja, hogy ne érje megkülönböztetés a női munkavállalókat.

✓ **A fogyatékossgal élő és a megváltozott munkaképességű személyek, mint hátrányos helyzetű munkavállalói csoport foglalkoztatása**

A társaság a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő munkavállalókat is foglalkoztat, továbbá létszámuk növelését tervezi.

Fogyatékossgal élő foglalkoztatottak számára megfelelő munkakörülmények kialakítását biztosítja munkaképességük fenntartása érdekében.

✓ **Családos munkavállalók támogatása**

A társaság figyelembe veszi az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásával kapcsolatos igényeket is.

A munkavállaló számára a társaság lehetőséget biztosít a rugalmas munkaidő kezdésére, a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

✓ **Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, mint hátrányos helyzetű munkavállalói csoport foglalkoztatása**

A társaság a munkaviszony fenntartása érdekében biztosítja számukra az adott feladat ellátásához szükséges ismeretek megszerzését, támogatja a szakmai továbbképzéseken való részvételt.

7. A MUNKAVÁLLALÓK TÁJÉKOZTATÁSA AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVRŐL

A FEJÉRVÍZ ZRt. annak érdekében, hogy az Esélyegyenlőségi Terv minden munkavállaló számára ismert és bármikor elérhető legyen, elhelyezi a legtöbb munkavállaló számára elérhető Intraneten, a www.fejerviz.hu honlapon, továbbá jól látható helyen, papír alapon is kifüggeszti. Az új belépők számára a Humán erőforrás és kommunikációs osztály megbízott munkatársa személyes tájékoztatást ad az Esélyegyenlőségi Tervről.

✓ **Esélyegyenlőségi referens biztosítása**

A FEJÉRVÍZ ZRt. az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében, a Humán erőforrás és kommunikációs osztály megbízott munkatársa személyében esélyegyenlőségi referenst nevez ki, aki ellátja az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panaszok kezelését, kivizsgálását, elkészíti, és évente dokumentáltan felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Tervet.

Az esélyegyenlőségi referens az alábbi feladatokat látja el, az adatvédelmi és titoktartási előírások betartása mellett:

- aktívan közreműködik az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósításában, koordinálásában,
- részt vesz az esélyegyenlőséggel kapcsolatos bejelentések, panaszok kivizsgálásában,

- vizsgálja és összegzi az esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedések teljesülését, amelyről évente beszámolót készít a vezérigazgató részére,
- Egyezteteti és összeállítja a következő évre vonatkozó, esélyegyenlőséggel kapcsolatos intézkedéseket.

8. A FEJÉRVÍZ ZRt. SZOLGÁLTATÁSI SORÁN TETT INTÉZKEDÉSEK

8.1. A FEJÉRVÍZ ZRt. által nyújtott szolgáltatások akadálymentes igénybevételének biztosítása

A FEJÉRVÍZ ZRt. mindenki számára egyenlő esélyű hozzáférés megteremtésére törekszik. Ennek érdekében a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény szerint a központi irodaépületben fizikai akadálymentesítésre törekszik.

A társaság a Magyar Vakok és Gyengénlátók Országos Szövetségével együttműködési szerződést kötött, melyben a vakok és gyengén látók részére Braille írással készített víz-, és csatornadíj számlát biztosít.

8.2. Oktatások és érzékenyítő képzések szervezése

A társaság a fogyatékossgal élő emberek ügyintézésének sajátosságairól, és ezzel kapcsolatos kérdésekről szóló képzéseket szervez. A társaság szakterületei folyamatos kapcsolatot tartanak fenn az illetékes szervezetekkel a szorosabb együttműködés érdekében. A társaság a jövőben jeltolmács képzésre szeretne munkavállalót delegálni.

9. PANASZTÉTELI LEHETŐSÉG BIZTOSÍTÁSA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD MEGSÉRTÉSE ESETÉN

9.1. A szervezetten belüli panasz esetén:

A társaság annak érdekében, hogy a munkavállaló esetleges jogsérelme a társaságon belül jogorvoslatot nyerjen, panasztételi, bejelentési eljárást intézményesít.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per) megindítását megelőzően – figyelembe véve az Etikai Kódexben, illetve a Szervezeti integritást sértő események kezelésének szabályzatában leírtakat is – jelezheti panaszát névvel vagy név nélkül is, vagy annak tényét más is bejelentheti. A bejelentés, panasz az Integritást sértő események kezelésének szabályzatában leírtak szerint történhet szóban, írásban, e-mail-ben, telefon keresztül is, jelezve, illetve eljuttatva azt az integritásért felelős munkatárs részére, de az esélyegyenlőség témakörével kapcsolatos bejelentésekkel közvetlenül az

esélyegyenlőségi referenshez is fordulhatnak az érintettek. Amennyiben a bejelentés az integritásért felelős munkatárshoz érkezik, akkor azt nyilvántartásba veszi, és a vezérigazgatóval való egyeztetést követően célszerűen az esélyegyenlőségi referenshez továbbítja. A panaszt (a közvetlenül hozzá érkező bejelentések esetén is) az esélyegyenlőségi referens megvizsgálja és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén – 5 (öt) munkanapon belül - a munkáltatói jogkörgyakorlóhoz továbbítja a felek közötti egyeztetés, illetve döntés, esetleg intézkedés megtétele céljából.

A lefolytatott vizsgálat eredményéről és a tervezett intézkedésről a panasz kézhezvételétől számított 7 (hét) munkanapon belül írásban értesíteni kell a munkavállalót. Amennyiben a résztvevők nem tudnak egyezsége jutni, közvetítőt (Etikai Bizottságot, vagy kivizsgálásban nem érintett független személyt) vonhatnak be az eljárásba.

Az integritásért felelős munkatárson, vagy esélyegyenlőségi referensen keresztül indított panasztételi eljárás nem érinti a panasztevő munkavállaló azon jogát, hogy más jogorvoslati módot is igénybe vegyen.

9.2. Felhasználói panasz esetén:

Amennyiben a FEJÉRVÍZ ZRt. által nyújtott szolgáltatással kapcsolatban bármely, ezen szolgáltatást igénybe vevő külső személy az esélyegyenlőség sérelme tárgyában panasszal, bejelentéssel él – az Etikai Kódexben, illetve az Integritást sértő események kezelésének szabályzat leírt bejelentési csatornák valamelyikén – a társaság felé, akkor az integritásért felelős munkatárs az áttekintést és nyilvántartásba vételt, valamint a vezérigazgatóval való egyeztetést követően bevonja az esélyegyenlőségi referens a bejelentés felülvizsgálati folyamatába.

10. A TÁRSASÁG KONKRÉT CÉLJAI

- A társaság az álláshirdetések, pályázatok megjelentetése előtt az esélyegyenlőségi referens véleményét is kikéri abból a szempontból, hogy a hirdetés/felhívás szövege megfelel-e az esélyegyenlőségi követelményeknek. Ennek megfelelően a társaság a munkaerő felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságra, megbízhatóságra helyezi.
Felelős: esélyegyenlőségi referens
Határidő: Folyamatos
- A munkavállaló a munkaviszony létesítésekor, a munkába lépést megelőzően megfelelő oktatást és tájékoztatást kap a cég működéséről, szervezeti felépítéséről, a munka elvégzéséhez szükséges követelményekről.
Felelős: Humánerőforrás és kommunikációs osztály, oktatást végző munkatársak, érintett szervezeti egységvezető, esélyegyenlőségi referens
Határidő: Folyamatos

- A nyugdíj előtt álló munkavállalókat a társaság tájékoztatja a nyugdíjazással kapcsolatos szabályokról.
Felelős: Humánerőforrás és kommunikációs osztály
Határidő: Folyamatos

- A társaság tájékoztatja a munkavállalót a várandósággal, szüléssel, gyermekgondozással járó kedvezményekről, juttatásokról, elősegíti a GYED/GYES-ről visszatérő munkatársak munkába történő ismételt beilleszkedését.

- Vezetői döntések, utasítások, vállalati szabályozások, előírások, illetve a külső-belső kommunikáció során a diszkrimináció mentesség biztosítása.
Felelős: Érintett vezetők, munkatársak
Határidő: Folyamatos

11. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Esélyegyenlőségi Terv 2022. január 1. napjától hatályos.

Az Esélyegyenlőségi Tervet az esélyegyenlőségi referens légkésőbb minden tárgyév december 31-ig felülvizsgálja. Az Esélyegyenlőségi Tervben nem szereplő, esélyegyenlőségi kérdésekben elsősorban a vonatkozó jogszabályok, illetve az Etikai Kódex rendelkezései irányadóak.

Az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrehozott jelen dokumentumot a munkáltató és a társaság Üzemi Tanácsának képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

12. DOKUMENTÁLÁS, IRATMEGŐRZÉS

Az esélyegyenlőségi referens a keletkező dokumentációkat 5 évig őrzi az adatvédelmi előírások betartásával.