

**3. számú melléklet**

**ET**

BU 27

**MAHIR Kiállítás és Rendezvény Kft.**

**A MAHIR Kiállítás és Rendezvény Kft  
esélyegyenlőségi terve**

BM  
KCC

## I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A MAHIR Kiállítás és Rendezvény Kft. (a továbbiakban: munkáltató) a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

## II. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,

my

ve

- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - érdekképviselőihez való tartozása,
  - egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt
- részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

109 M

### III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékos,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- f) a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,
- h) az idős hozzátartozót ápoló,
- i) a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

### IV. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

#### 1. Esélyegyenlőségi felelős alkalmazása

A szervezetén belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához hozzájárulva esélyegyenlőségi felelőst bízunk meg 2012. június 1-jétől.

Az esélyegyenlőségi felelős fő feladata az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülésének folyamatos monitorozása. Szükség esetén szervezeti eljárásokat dolgoz ki (pl. panasz eljárás), képzéseket szervez, valamint információk terjesztésével erősíti a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását. Az esélyegyenlőségi felelős dolga az is, hogy segítsen felmérni a szervezetnél a legfontosabb esélyegyenlőségi hiányosságokat, illetve ezekre a szervezet jellegéhez illeszkedő, megfelelő megoldások kidolgozásában és bevezetésében folyamatosan segítséget nyújtson.

## **2. Esélyegyenlőségi képzés évi egy alkalommal a munkáltató érintett döntéshozói és munkavállalói számára**

A képzés célja, hogy a döntéshozók ismerjék a diszkriminációmentesség és egyenlő bánásmód érvényesítésének mikéntjét a gyakorlatban, valamint a munkavállalók többet tudjanak meg az egyenlő bánásmódról.

Az ilyen jellegű képzésnek a szervezetnél már hagyományai vannak, például – outdoor tréning elemeként – a munkavállalók és vezetők egy része 2010-ben a Mecsextrém Parkban végigjárta a Láthatatlan kiállítást, hogy így ismerkedjenek meg a világtalan emberek problémáival, fogyatékosságuk jellemzőivel.

A vállalt képzés a szervezeti sajátosságokra építve informális módon, a munkavégzés során, az esélyegyenlőségi felelős által generált információk dolgozókhoz történő eljuttatásában testesül meg. Ennek keretében valamennyi döntéshozó (100%) részt vesz az esélyegyenlőségi tanulási folyamatban, legalább évente 4 órányi, közvetlen – informális – képzés formájában. A projektben érintett munkavállalóknak pedig legalább 50%-a vesz részt ugyanilyen képzésben.

## **3. Nők száma a felső- és középvezetésben**

A felsővezetők között a nők aránya Magyarországon még mindig rendkívül alacsony. Kiemelkedően és növekvő mértékben meghaladja ugyanakkor a nők aránya a férfiakét valamennyi alacsonyabb szintű, illetve rutin, nem fizikai jellegű munkakörben.

A munkáltató az esélyegyenlőség érvényesülése érdekében vállalja, hogy a jelenlegi helyzetet – amely szerint legalább két női munkavállalót ügyvezető igazgatói valamint irodavezetői, vagy ezeknek megfelelő vezetői beosztásban foglalkoztat.

## **4. Rugalmas munkaidő-szervezés, részmunkaidős foglalkoztatás**

A munkáltató a munkavállalók esetében kiemelt feladatként kezeli a „családbarát munkahely” megteremtését, amennyire azt a szakmai és szervezeti sajátosságok lehetővé teszik. Ennek az egyik leghatékonyabb formája a rugalmas munkaidő-gazdálkodás, amelynek révén a munkavállalók a családi és munkahelyi kötelezettségeknek egyaránt jobban meg tudnak felelni,

KG MY

miközben személyes életük harmonikus maradhat, motivációjuk erőteljesebb, a munkaterhelésük egyenletesebben oszlik el.

Magyarország az Európai Unión belül azon országok közé tartozik, amelyek legkevésbé élnek a rugalmas munkaidő előnyeivel. Rugalmas vagy mobil munkaidő rendszerben a munkavállalónak egy ún. törzsidőszakban a munkahelyen kell tartózkodnia, az ezen kívül eső időszakban önállóan és függetlenül szervezi munkanapját. Ennek révén az egyének jobban össze tudják hangolni magánéletüket és munkahelyi feladataikat.

Ennek megfelelően a munkavállalók közül már 2012 januárjától 2 személy rugalmas munkaidőben dolgozik, mely gyakorlatot a munkáltató vállalja, hogy 2015-ig biztosan fenntartja.

#### **5. 50 évnél idősebb munkavállaló foglalkoztatása**

Az 50 év feletti munkavállalók a hazai munkaerőpiacról gyakran kiszorulnak, ami túl azon, hogy többnyire jelentős tapasztalattal bíró személyekről van szó, esélyegyenlőségi szempontból nem elfogadható.

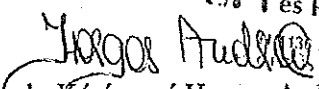
A munkáltató vállalja, hogy 1 fő jelenleg is foglalkoztatott 50 évnél idősebb munkavállalóját határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazza.

#### **6. Pályakezdő foglalkoztatása**

Gyakori jelenség Magyarországon a pályakezdők munkanélkülisége. A munkáltató a korábbi években már alkalmazott Start kártyával rendelkező, harmincadik életévüket be nem töltött pályakezdő személyeket, az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülése érdekében, mely gyakorlatot vállalja, hogy 2015-ig biztosan fenntartja.

A munkáltató vállalja, hogy jelen esélyegyenlőségi tervet, amennyiben az szükséges, éves felülvizsgálat keretében aktualizálja, illetve érvényességét legalább 2016. december 31-ig fenntartja.

Budapest, 2012. május 25.

  
MAHIR Kiállítás  
és Rendezvény Kft.  
BUDAPEST,  
GYULA U. 16.

dr. Kérészné Horgos Andrea

ügyvezető igazgató

MAHIR Kiállítás és Rendezvény Kft.

Vg m