

Procontrol Elektronika Kft.

ETIKAI KÓDEX

PROCONTROL

2014. december 19.

Tartalom

| | |
|--|----|
| Procontrol Elektronika Kft. | 1 |
| Bevezetés | 3 |
| Értékeink | 3 |
| Emberi Jogi Szabályzat | 4 |
| Alapvető emberi jogokhoz való jog | 4 |
| Emberi méltóság | 4 |
| Egyéni kibontakozás lehetősége..... | 4 |
| Elégedettség, panaszkezelés | 4 |
| Esélyegyenlőség | 4 |
| Elkötelezettségek, elvárások, egyéni magatartás | 4 |
| Szállítóinkkal szemben..... | 4 |
| Ügyfeleinkkel szemben | 5 |
| Munkavállalói szabályzat..... | 6 |
| A kényszermunka és a gyermekmunka | 6 |
| Egészségvédelem, munkabiztonság, környezetvédelem, vagyonvédelem | 6 |
| Biztonság..... | 7 |
| Esélyegyenlőség, a hátrányos megkülönböztetés tilalma | 7 |
| Zaklatás | 7 |
| A magánszféra és a bizalmas információk védelme | 8 |
| A cég vagyona, üzleti titkok | 8 |
| Felelősség az állam felé | 8 |
| Korrupció-ellenesség..... | 8 |
| Versenytársak | 8 |
| Politikai állásfoglalás | 8 |
| Fenntarthatóság | 9 |
| Környezetvédelem..... | 9 |
| A Procontrol szegedi székhelye ökoépület | 9 |
| Környezeti hatáselemzés | 9 |
| Minőségirányítás | 11 |
| Társadalmi felelősségvállalás..... | 11 |
| Hozzájárulás a helyi fejlődéshez | 12 |
| Együttműködés a tudományos körökkel..... | 12 |
| Humanitárius erőfeszítések támogatása | 12 |
| ENSZ Globális Megállapodás | 12 |
| ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV | 14 |
| I. Általános célok, etikai elvek | 14 |
| II. Helyzetfelmérés | 14 |
| III. Esélyegyenlőségi intézkedések, programok..... | 15 |
| IV. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése | 16 |
| V. Panasztételi eljárás az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén | 17 |
| VI. Záró rendelkezések | 17 |
| Procontrol Kft. Esélyegyenlőségi terv 2011-2015. 1.sz. melléklet..... | 18 |

Bevezetés

Kedves Munkatársunk, Üzleti Partnerünk!

A Procontrol Kft. sikerét és jó hírét egyik legfontosabb irányelvének köszöneti: a tisztességes üzleti viselkedésnek. A jól képzett kollégáinktól nem csak kiemelkedő teljesítményt, elkötelezettséget, de etikus, tisztességes viselkedést várunk el. A jelenleg 50 fős cég 1981-ben alapított családi vállalkozás. Az összetartó családtagok – mai napig a cég vezetését alkotó tulajdonosok - együttes erőfeszítésével, a becsületességben, erkölcsösségben szilárdan hívő iránymutatásával működik.

Ebben a dokumentumban kinyilvánítjuk az emberi jogok iránti elkötelezettségünket üzleti tevékenységeinkre vonatkozóan. Az Etikai Kódex alapja az alapvető emberi jogok, főbb irányelvei a tisztesség, a becsületesség, a bizalom, a tisztelet, az emberségesség, a tolerancia és a felelősség etikai alapelveinek tiszteletben tartása.

Etikai normáink az elkötelezettség, az emberek tisztelete, az átláthatóság és az üzleti tisztesség. Minden alkalmazottól, minden szinten elvárjuk, hogy ragaszkodjon filozófiánkhoz, ezen értékeket tekintse irányadónak, és ezeket tiszteletben tartva végezze munkáját, viszonyuljon munkatársai és üzleti partnereink felé a közös cél elérése érdekében. A Procontrol Kft. olyan partnerekkel kíván együtt dolgozni, amelyek saját üzletvitelük etikai színvonala megfelel ennek a szabályzatnak.

Emberi Jogi Szabályzatunk alapja az [Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata](#), amely az emberi jogok legszélesebb körben elismert meghatározását nyújtja, valamint az [Nemzetközi Munkaügyi Szervezet \(ILO\) munkajogokról és alapelvekről szóló nyilatkozata](#).

Értékeink

Megőrizve eddigi értékeinket – képviselve ezzel a folyamatosságot, de újabb tartalommal megtöltve azokat – az alábbi kulcsszavak kaptak új értelmezést:

- **Megbízhatóság** – Változó környezetben és kihívásokkal teli körülmények között is magas színvonalú munkát végzünk, amellyel kiváló teljesítményt nyújtunk mások megelégedésére is.
- **Hatékony** – A kitűzött célok elérése érdekében a rendelkezésre álló eszközök és erőforrások optimális felhasználásával értéket teremtünk és erre ösztönözzük partnereinket is. Tevékenységünket átlátható, nyilvános működéssel és gazdálkodással folytatjuk.
- **Felelősség** – Tevékenységünket a jogszabályok betartásával, a hatósági határozatokban és a működési engedélyünkben foglaltaknak, valamint etikai normáinknak megfelelően végezzük, felelősséget vállalva a jövő generáció környezeti értékeinkért. Becsületesen, diszkriminációmentesen végzett munkánkért szakmai és személyes felelősséget vállalunk. Felelősséggel tartozunk munkatársainkért és a biztonságos munkavégzésért is.
- **Szakértelem** – A szakmailag jól felkészült, megfelelő képességekkel rendelkező munkaerő a Társaság jövőbeni sikerének elengedhetetlen feltétele. Tiszteljük egymás munkáját, értékeinket és közösen létrehozott eredményeinket.
- **Elhivatottság** – Munkánkat a Társaság és a szakma iránti elkötelezettséggel, lelkesedéssel és szakmai tudásunk legjavát nyújtva, együttműködésben végezzük.

Emberi Jogi Szabályzat

Alapvető emberi jogokhoz való jog

A Procontrol alapvető szabálya, hogy teljes mértékben tiszteletben tartja az alapvető emberi jogokat. Semmilyen részben vagy mértékben nem ért egyet vagy vállal részt rabszolgatartásban, emberek szabadságtól való törvénytelen megfosztásában, emberkereskedelemben. Nem alkalmazunk kínzást, embertelen bánásmódot, vagy vesz rész mások vagyonának eltulajdonításában.

Emberi méltóság

A Procontrol számára fontos, hogy hallgasson az emberek igényeire, hogy konstruktív párbeszédet alakítson ki a bizalom szellemében, és hogy minden embernek a méltóság érzetét adja a munkahelyén.

Egyéni kibontakozás lehetősége

A vállalat stratégiáját és értékeit oly módon kell megvalósítani, hogy az egyéni célokat és törekvéseket is erősítse. Minden dolgozónknak megengedjük, hogy bővítsék képességeiket és feladataikat és elősegítsék személyes fejlődésüket. Arra is nagy hangsúlyt fektetünk, hogy folyamatosan fejlesszük alkalmazottaink megalégedettségét saját munkájukkal kapcsolatban.

A Procontrol alapítása óta lehetőséget ad biztosít a személyes fejlődésre. Mindig a belső előléptetést részesítjük előnyben, ha megfelelő pályázót találunk. Minden alkalmazottnak lehetősége van új képességek elsajátítására, új feladatkörök megszerzésére, a személyes fejlődés megvalósítására, függetlenül a szervezetben betöltött pozíciójuktól, a vállalathoz kerülésekor birtokolt szakképzettségüktől, munkahelyüktől vagy származásuktól.

Elégedettség, panaszkezelés

Alkalmazottaink elvárásainak kielégítése az egyik fő célunk.

A Procontrolnál lehetőséget biztosítunk dolgozóink meghallgatására. Dolgozóink nézeteit és elképzeléseit, elégedettségét értékesnek tartjuk. A panaszokat korrektül, tisztességesen kezeljük. Hiszünk a nyitott párbeszédben és az építő kritikában.

Esélyegyenlőség

Célunk, hogy egyenlő lehetőséget biztosítsunk a foglalkoztatás minden tekintetében a törvényben biztosított alapjogra való tekintet nélkül. Dolgozóink számára egyenlő lehetőségeket biztosítunk, háttérüktől vagy személyüktől függetlenül, mint pl.:

- A nők arányának növelése a vezetésben
- Generációk a munkahelyen
- Etnikai kisebbségek
- Fogyatékkal élők

A Procontrol szegedi székhelyén akadálymentesített ügyfélfogadó térben fogadjuk ügyfeleinket, partnereinket.

A Procontrol részletes **Esélyegyenlőségi terv** c. dokumentumát lásd alább.

Elkötelezettségek, elvárások, egyéni magatartás

Szállítóinkkal szemben

Célunk az etikus beszállítás és partnerség elősegítése, az emberek és a környezet tiszteletének elősegítése. Ennek érdekében arra kérjük beszállítóinkat, hogy kötelezzék el magukat a közös munkára, hozzájárulva ezzel fejlődésünkhöz.

Üzleti tevékenységeink keretében arra törekszünk, hogy bizalmas, hosszú távú kapcsolatokat építsünk ki minden beszállítóinkkal, így biztosítva termékeink minőségét.

Ez a dokumentum kifejezi a Procontrol törekvését, hogy megbízható partnerekkel dolgozzunk, akik szilárd, felelős, etikus és szociális gyakorlatot alkalmaznak.

Kapcsolatunk beszállítóinkkal és egyéb üzleti partnereinkkel a kölcsönös bizalmon és tiszteleten alapul. Bizalmasnak tekintendő minden olyan információ, amely a Procontrol és a beszállítói közötti viszonytal kapcsolatos. Piaci pozíciókkal nem élünk vissza és elkötelezzük magunkat amellet, hogy minden üzleti partnerünk számára egyforma esélyeket teremtsünk és betartsuk a megállapodás által szabott feltételeket. A beszállítók és üzleti partnerek vonatkozásában különösen súlyos etikai vétségnek minősül a korrupció.

Arra kérjük a beszállítókat, hogy tartsák be a kódex alábbi területeket érintő részeit:

- Gyermekmunka elutasítása
- Kényszermunka elutasítása
- Fizetések és juttatások
- Munkaidő
- Egészségügyi és biztonsági előírások
- Diszkrimináció-mentesség, hátrányos megkülönböztetés elutasítása
- Fegyelmi eszközök és kényszerítés elutasítása
- A közösség bevonása
- Etikai normák
- Biztonság
- Egyesülési szabadság
- Jogi megfelelés

Ügyfeleinkkel szemben

A vevőkkel kialakított őszinte és korrekt viselkedés a sikeres és tartós üzleti kapcsolat alapja.

Ennek megvalósulása érdekében a Procontrol munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- legyenek érzékenyek a vevők szükségleteire. Folyamatosan figyeljék, értékeljék és fejlesszék termékeinket, szolgáltatásainkat, technológiáinkat és üzleti folyamatainkat annak érdekében, hogy vevőinknek a fejlesztési, termelési és értékesítési folyamatok minden szakaszában minőségi, biztonságos és innovatív megoldásokat nyújthassunk;
- a vevőkkel való szóbeli és írásos kommunikációban a legszigorúbb magatartási elvárásokat kövessék;
- termékeinkről és szolgáltatásainkról a megfelelő időben nyújtsanak elégséges, pontos és érthető információkat;
- a kommunikációban mindig igaz információkat mutassanak be. A kommunikációs eszközök sem szövegükkel, sem képi elemeikkel, sem összehatásukban nem lehetnek megtévesztésre alkalmasak, valamint a társadalom általános közösségi normáival, ízlésével ellentétesek;
- bizalmasan kezeljék a vevőkkel kapcsolatos információkat;

Különösen súlyos etikai vétségnek számít a vevő megkárosítása, valamint biztonságának veszélyeztetése.

A vevőkkel szemben különösen súlyos etikai vétségnek minősül minden fajta vállalati tulajdon hűtlen, gondatlan kezelése.

Munkavállalói szabályzat

Elköteleztünk vagyunk amellett, hogy a Procontrol munkavállalói a kölcsönös bizalmon, mások tiszteletén és méltóságának tiszteletben tartásán alapuló munkakörnyezetben dolgozhassanak. Tiszteletben tartjuk munkavállalóink vallásszabadsághoz való jogát, gyülekezési jogát, pihenéshez, szabadidőhöz és rendszeres fizetett szabadsághoz való jogát. Különös figyelmet fordítunk munkatársaink személyes és szakmai fejlődésére. A Procontrol elkötelezi magát a méltányos és a vonatkozó jogszabályoknak megfelelő foglalkoztatás és bérezés elve mellett. Az elbocsátásokat humánus módon kezeljük, lehetőség szerint segítve volt munkavállalóinkat.

A kényszermunka és a gyermekmunka

A Procontrol nem tolerálja a kényszer-, a kikényszerített, a rabszolgamunka és a gyermekmunka semmilyen formáját. A Procontrol minden munkavállalójának és szerződéses partnerének tisztában kell lennie ezekkel az elvekkkel, és azokat munkája során alkalmaznia kell.

A munkavállalókkal szemben különösen jelentős etikai vétségnek számít az emberi jogok megsértése és a diszkrimináció bármely formája.

Egészségvédelem, munkabiztonság, környezetvédelem, vagyónvédelem

A fenntartható fejlődés melletti elkötelezettségünkkel összhangban az egészségvédelmi, a biztonsági és a környezetvédelmi (EBK) kérdéseket rendszeresen kezeljük annak érdekében, hogy teljesítményünket ezeken a területeken is folyamatosan javítani tudjuk.

Biztonságos munkakörülmények megteremtésével és környezetvédelmi teljesítményünk folyamatos fejlesztésével csökkentjük a tevékenységünkben adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat.

A minőségközpontúság tevékenységünk egyik alapeleme. Működésünkben minden érvényes technológiai és ökológiai irányelvet figyelembe veszünk, hogy csökkenjenek azok a kockázatok, amelyek a tevékenységünkben fakadó kedvezőtlen környezeti hatásokból adódnak.

A Procontrol minden munkavállalója – és a telephelyein tevékenykedő más cégek alkalmazottai – számára biztonságos munkakörnyezetet biztosítunk, hogy senki ne legyen szükségtelen kockázatnak kitéve.

Tudatában vagyunk annak, hogy a biztonságos működéshez nem elég a technikailag kifogástalan felszerelés, ahhoz szakszerűen eljáró munkatársakra is szükség van. Ennek érdekében dolgozóink rendszeres tűzvédelmi és munkavédelmi oktatásban részesülnek.

A Procontrol munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- mindig feleljen meg az EBK követelményeknek a munkavégzés helyén;
- Betartsa a Procontrolnál érvényes Munkavédelmi Szabályzat és a Tűzvédelmi Szabályzat előírásait
- hagyjon abba minden olyan tevékenységet, amely már nem biztonságos, és ezt azonnal jelentse felettesének;
- kizárólag olyan munkát végezzen, amelyhez megfelelő szakértelme van, amelyre egészségügyileg is alkalmas, és amelynek elvégzéséhez elég kipihent és éber;
- ismerje azokat az előírásokat, amelyek alapján üzemzavar esetén el kell járnia;
- azonnal jelentsen közvetlen felettesének, illetve munkáltatói jogkört gyakorló vezetőjének minden balesetet, sérülést, betegséget, nem biztonságos vagy egészségtelen körülményt annak érdekében, hogy a helyreállítást, a megelőzést és a felügyeletet célzó intézkedések azonnal megindulhassanak;
- soha se kezdjen munkába, ha alkohol hatása alatt áll, vagy bármilyen gyógyszer, esetleg kábítószer vagy más, bódító hatású szer hátráltatja munkája elvégzésében. Másokat is gátoljon meg abban, hogy ilyen állapotban dolgozzanak;
- sose tartson magánál, használjon, illetve adjon át illegális kábítószert vállalati területen, és jelentse, ha más így cselekszik;
- tartsa be a munkahelyi dohányzást korlátozó szabályozásokat.

Biztonság

Értékeink biztonsága mindannyiunk érdeke és felelőssége. Ebben döntő szerepet játszik a Procontrol biztonsági előírásainak ismerete, azok betartása, és betartatása a Procontrol területére lépő üzleti partnerekkel, vendégekkel.

A Procontrol munkavállalójaként önnek kötelessége, hogy

- minden esetben a biztonsági előírásoknak megfelelően végezze munkáját;
- a cég bizalmas információit, értékeit ne hagyja őrizetlenül;
- bizalmas témájú beszélgetéseket ne folytasson nyilvános helyen, sem a cég közösségi helyeibeiben, sem a cég létesítményein kívül;
- a biztonsággal kapcsolatos eseményeket (pl.: bűncselekmények, bizalmas információ elvesztése) minden esetben jelezze a munkáltatójának.

Az egészségvédelem, biztonság és környezetvédelem területén különösen súlyos etikai vétségnek számít a másokat veszélyeztető magatartás.

Esélyegyenlőség, a hátrányos megkülönböztetés tilalma

A Procontrol elkötelezett a hátrányos megkülönböztetés tiltása és megelőzése mellett. Munkatársaink különböző országok állampolgárai, támogatjuk a kulturális sokszínűséget, a nemzetközi csapat kiépülését.

Célunk, hogy egyenlő lehetőséget biztosítsunk a foglalkoztatás minden tekintetében a törvényben biztosított alapjogra való tekintet nélkül. Dolgozóink számára egyenlő lehetőségeket biztosítunk, háttérüktől vagy személyüktől függetlenül, mint pl.:

- A nők arányának növelése a vezetésben
- Generációk a munkahelyen
- Etnikai kisebbségek
- Fogyatékkal élők

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megvalósulása érdekében a Procontrol munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- nem diszkriminálhatnak a nem, a családi állapot, az életkor, az etnikai származás, a bőrszín, a vallási és politikai meggyőződés, a fogyatékoság alapján;
- döntéseiket csak az érdemek, a teljesítmény, a végzettség és más, a munkával összefüggő tényezők alapján hozhatják meg;
- munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék;
- legyenek nyitottak és fogékonyak a kulturális sokszínűségre (diverzitás), és támogassák külföldi munkatársaikat a helyi körülményekhez való alkalmazkodásban;
- ne adjanak közre és ne terjesszenek olyan dokumentumokat és vicceket, amelyek másokat sérthetnek;
- politikai tevékenységet csak a munkahelyen kívül végezzenek;
- lépjenek fel határozottan a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

A Procontrol részletes **Esélyegyenlőségi terv** c. dokumentumát lásd alább.

Zaklatás

Minden munkavállaló felelős azért, hogy támogassa a bizalmon és egymás kölcsönös tiszteletén alapuló munkahelyi légkört, amely nélkül nem lehetséges a kimagasló üzleti sikereket eredményező együttműködés. A Procontrol minden munkavégzési helyen tiltja a munkatársak, a szerződéses partnerek, a beszállítók, a vevők és egyéb érintettek elleni erőszakot és zaklatást.

A magánszféra és a bizalmas információk védelme

A Procontrol elkötelezett a munkavállalók személyes információinak bizalmas kezelése mellett. Munkatársainkra vonatkozóan csak olyan adatokat szerzünk meg és tárolunk, amelyeket a jogszabályok megkövetelnek, illetve lehetővé tesznek, és amelyek elengedhetetlenek a Procontrol hatékony működéséhez. A személyes adatokhoz csak az erre felhatalmazott munkatársaink férhetnek hozzá, és ők is csak az üzleti célok által meghatározott okokból.

A cég vagyona, üzleti titkok

A Procontrol munkavállalóival szembeni elvárás, hogy

- vállaljanak felelősséget a Procontrol tulajdonában lévő eszközök épségéért, azok célszerű és takarékos használatáért;
- ne használják a vállalati eszközöket és létesítményeket magáncélra, kivéve, ha a munkáltatói jogkört gyakorló vezető a vonatkozó szabályok alapján erre kifejezetten engedélyt ad. A hordozható vagy az otthoni munkavégzést elősegítő eszközök (pl. laptopok, mobiltelefonok stb.) a Procontrol tulajdonában vannak, ezért ezek használatakor is megfelelő gondosságot kell tanúsítani;
- a munkaidőt ne használják magáncélokra.
- a vállalat tulajdonát képező értékes, nem közcélú ötletek, műszaki leírások és egyéb üzleti információk megvédése érdekében elvárás, hogy munkahelyükön ne tegyenek közzé semmilyen bizalmas információt, amelyre engedéllyel nem rendelkeznek.
- A számítógépes hardverek, a szoftverek, a Procontrol digitális rendszerein, valamint a munkavállalók személyes vagy más tulajdonában lévő számítógépein a Procontrollal kapcsolatban tárolt minden információ a vállalat tulajdonában van.

Felelősség az állam felé

Tevékenységünk során jóhiszeműen és becsületes módon, az adott ország vonatkozó jogszabályait betartva működünk, és csak a jogszabályok által megengedett eszközöket használjuk. A Procontrol elkötelezi magát amellett, hogy az államhoz, a kormányzati és helyi szervekhez, a régiókhöz és a társadalomhoz felelős szervezetként viszonyul.

Korrupció-ellenesség

A Procontrol alapvető szabálya, hogy teljes mértékben tiszteltben tartja a jogszabályokat. Semmilyen részben vagy mértékben nem ért egyet vagy vállal részt adócsalásban, nem alkalmaz adóelkerülési vagy pénzmosási módszereket.

A Procontrol pontosan fizeti adóit és ügyel pénzügyi műveleteinek átláthatóságára. Csúszópénzeket és nagy értékű ajándékokat nem fogad el és nem ajánl fel.

Különösen súlyos etikai vétségnek minősül az emberi jogok megsértése, helyi közösségek félrevezető informálása, valamint a korrupció.

Verseny társak

A Procontrol tevékenységét a tisztességes verseny normáival összhangban és az érvényes versenyjogi szabályoknak megfelelően végzi. Versenytársainkról csak jogszerűen gyűjtünk információt, és csak nyilvánosan közzétett forrásokat használunk arra, hogy megértsük az üzleti, fogyasztói, beszállítói és technológiai trendeket, a jogszabály-előterjesztéseket, valamint a beszállítók és versenytársak akcióit.

A Procontrol semmilyen kartell-megállapodást nem köt, magatartását ne hangolja össze sem közvetlenül sem közvetve a versenytársakkal az árak rögzítése, a piac felosztása vagy termelési, eladási kvóták meghatározása érdekében.

Politikai állásfoglalás

Nem korlátozzuk munkavállalóink politikai szerepvállalását, de ilyen irányú fellépésük során nem használhatják a Procontrol nevét, és tevékenységük nem állhat ellentétben a Procontrol érdekeivel.

A Procontrol mint vállalkozás nem vállal közösséget, nem áll egyik politikai csoporttal vagy felfogás mellé sem.

Fenntarthatóság

Környezetvédelem

A Procontrol eleget tesz az összes vonatkozó környezetvédelmi törvénynek és jogszabálynak.

A fenntartható fejlődés melletti elkötelezettségünkkel összhangban az egészségvédelmi, a biztonsági és a környezetvédelmi kérdéseket rendszerszerűen kezeljük annak érdekében, hogy teljesítményünket ezeken a területeken is folyamatosan javítani tudjuk.

Biztonságos munkakörülmények megteremtésével és környezetvédelmi teljesítményünk folyamatos fejlesztésével csökkentjük a tevékenységünkéből adódó egészségügyi, biztonsági és környezeti kockázatokat.

Célunk, hogy a rendelkezésre álló mindenkori legjobb technikákat alkalmazzuk, a környezetet legkevésbé terhelő alternatív megoldásokról ügyfeleinket és partnereinket is tájékoztatjuk.

A Procontrol szegedi székhelye ökoépület

A legkorszerűbb labor- és gyártási technológiát ötvözi a Procontrol Elektronika Kft. Szegeden, a Cserepes soron kiépített mikroelektronikai kutatás-fejlesztési központja. Az egykori bőrcserző műhely épületében megújuló energiaforrásokat is alkalmazó ökoépületet alakítottunk ki, amely a fejlesztést követően európai mércével mérve is élvonalbeli környezetvédelmi technológiai színvonalat képvisel a régióban.

A környezettudatosság fontos szempont volt a telephely tervezése során. Az épületkomplexum energia szempontjából szinte önellátó „ökoépületként”, csaknem kizárólag megújuló energiaforrásokkal működik. A geotermikus hőszivattyúkkal a föld mélyéről vett hőenergiát használják fűtésre-hűtésre és a napelemek által termelt elektromos energiát a hőszivattyúk működtetésére.

A korszerű eszközök modern környezeti feltételeket igényelnek. Ennek megfelelően az épület teljes felújításon esett át, mely korszerű gépészeti fejlesztéseket is tartalmazott: pl. felületfűtés, fal- és mennyezethűtés, energia-visszanyerő szellőztetés, IP alapú központi klíma felügyelet és fűtésvezérlés, és még sok egyéb technikai különlegesség.

Környezeti hatáselemzés

A minőségközpontúság tevékenységünk egyik alapeleme. Működésünkben minden érvényes technológiai és ökológiai irányelvet figyelembe veszünk, hogy csökkenjenek azok a kockázatok, amelyek a tevékenységünkéből fakadó kedvezőtlen környezeti hatásokból adódnak. Ennek érdekében indokolt esetben részletes Környezeti hatáselemzést is végzünk, melyben az alábbiakat vizsgáljuk:

A projekt környezeti hatása

A projekt tisztán K+F tevékenységekkel létrehozott informatikai és mechanikai fejlesztés, ezért a létrehozott eredményérték jellegénél fogva sem okoz negatív környezeti hatásokat. Kijelenthető, hogy a fejlesztés nem veszélyezteti a levegő, a talaj, a víz tisztaságát, nem jár zajképződéssel, a megvalósítás és felhasználás helyszínén az élővilágot nem fenyegeti.

Környezeti hatások vizsgálata, elemzése, figyelembevétele a projekttervezés és kialakítás során

A projekt megvalósítás során a fejlesztési tevékenységek mindvégig úgy kerülnek végrehajtásra, hogy a fejlesztés a lehető legkisebb mértékben indukáljon negatív hatást környezetére, mellyel a fejlesztés ún. ökológiai lábnyoma minimalizálható legyen. Maga a fejlesztés nagy részben informatikai jellegű, így ezen tevékenységek számítógépes munkaállomásokon történik. Az elektronizálás hatása a következő területeken okoz, más fejlesztésekhez képest is ökológiai lábnyom-csökkentést, illetve biztosítja a negatív környezeti hatások elkerülését.

- Digitálisan biztosított tervezés (papír nélküli)
- Elektronikus terv- és dokumentumkezelés (papír nélküli)
- Munkatársak közötti digitális kapcsolattartás (papír nélküli)

A tervezési és fejlesztési folyamatok digitális megvalósítása, valamint a Procontrol Elektronika Kft. a projektfejlesztésbe kapcsolódó munkatársai közötti digitális kapcsolat, virtuális munkahálózatba szervezése biztosítja a papírnélküli iroda (vagy csökkentett felhasználású iroda) feltételeit.

A projekt tervezése és kivitelezése során az elektronikai eszközöket úgy kivitelezük, hogy azok a lehető legkisebb energiafelhasználás mellett tudjanak üzemelni. A felhasznált alkatrészeket tekintve minden az elektronikába beépített alkatrész RoHS irányelvnek megfelelő, veszélyes anyagoktól mentes.

A mechanika kialakításánál törekedünk a minimális anyagfelhasználásra, és az újrahasznosítható anyagokkal való felépítésre. A készülékek háza környezetbarát, újrahasznosítható műanyagból készülnek, a zármechanika pedig acél részalkatrészeket tartalmaz, mely szintén újrahasznosítható.

A készülékekben az elektronikai alkatrészek hordozója egy FR-4-es nyomtatott áramköri lap. Ennek több típusa is elérhető, melyek közül a környezetbarát célra fejlesztett kivitel kerül felhasználásra, hogy ezzel is csökkentsük a projekt környezetre tett hatását.

PROCONTROL

TÁBLÁZAT: ÖSSZEFOGLALÓ HATÁSMÁTRIX A PROJEKTTEVÉKENYSÉG SZAKASZAIBAN

| A tevékenység szakaszai | | Hatásviselők | | | | | | | | |
|--------------------------|-------------------------------------|--|-----|--------|----------|-------------------|---|----------------------|-----|--|
| | | Környezeti elem | | | | | Környezeti rendszer | | | Ember |
| | | Föld | Víz | Levegő | Élővilág | Épített környezet | Ökoszisztéma | Települési környezet | Táj | |
| Előkészítés/ Tervezés | Megvalósítási helyszín kiválasztása | A megvalósítás a Procontrol Elektronika Kft. meglévő telephelyein történt - a környezeti elemekre nincs hatással Szellemi tevékenység - a környezeti elemekre nincs hatással Adminisztrációval, dokumentációval kapcsolatos csökkentett papírfelhasználás (elektronikus dokumentum kezelés) - a környezeti elemekre minimális hatással Az esetleges irodai balesetek a környezeti elemekre nincsenek hatással | | | | | Környezeti rendszerre nincs kimutatható hatással | | | Világos, munkabarát iroda, törvény szerinti biztosított pihenőidővel |
| | Projekt előkészítés | | | | | | | | | |
| | Projektkeretek kialakítása | | | | | | | | | |
| | Kapcsolódó tevékenységek | | | | | | | | | |
| | Balesetek | | | | | | | | | |
| Megvalósítás | Rendszertervezés | A megvalósítás a Procontrol Elektronika Kft. meglévő telephelyein történt - a környezeti elemekre nincs hatással Szellemi tevékenység - a környezeti elemekre nincs hatással Adminisztrációval, dokumentációval kapcsolatos csökkentett papírfelhasználás (elektronikus dokumentum kezelés) - a környezeti elemekre minimális hatással Az esetleges irodai balesetek a környezeti elemekre nincsenek hatással | | | | | Környezeti rendszerre nincs kimutatható hatással | | | Világos, munkabarát iroda, törvény szerinti biztosított pihenőidővel |
| | Kapcsolódó tevékenységek | | | | | | | | | |
| | Véglegesítés, projektzárás | | | | | | | | | |
| | Balesetek, meghibásodások | | | | | | | | | |
| Befejezés/ Fenntartás | | A környezeti elemekre nincs hatással. | | | | | Környezeti rendszerre nincs kimutatható hatással. | | | |

Minőségirányítás

A Procontrol 2000 óta ISO 9001 minőségbiztosítási rendszerben dolgozik, amit folyamatosan aktualizál, és továbbfejleszt. A korrekt működést évenként a Bureau Veritas Certification független tanúsító intézet auditálja.

A cég belső adminisztrációs, rendeléskezelés és számlázási folyamatainak szabványosságát a nemzetközileg elismert SAP Business One integrált vállalatirányítási rendszer biztosítja.

Társadalmi felelősségvállalás

Hozzájárulás a helyi fejlődéshez

Kötelezettséget vállaltunk a helyi gazdaságok fejlődésének támogatására azzal, hogy elősegítjük a helyi szerződéseket, a helyi termékek beszerzését. Erőfeszítéseinket az önfenntartó lehetőségek, a munkaerő és az alkalmazhatóság fejlesztésének támogatására összpontosítjuk, valamint a hosszan tartó partnerség kialakítására a helyi közösségekkel.

Cégünk székhelye Szeged, vidéki nagyváros, ellenpontozva ezzel a Budapest központú Magyarország egyre erősödő tendenciáját a centralizmusra. A Csongrád megyei vállalkozások, munkaerőpiac elsődleges forrásunk.

Erőfeszítéseink közé tartozik:

- A helyi toborzás és munkaerő-fejlesztés támogatása
- A helyi beszerzés bátorítása
- A helyi gazdasági kezdeményezések támogatása

Együttműködés a tudományos körökkel

A cégnél hosszú évek alatt kreatív elmékből álló sikeres kutatói fejlesztői csoportok alakultak. Most a korszerű laborkörnyezet ide vonzza távolabbról is a magasan képzett kutatókat, mérnököket, munkahelyeket és innovatív projekteket teremt, mely által az új, perspektivikus mikroelektronikai ágazat jelenik meg a régió gazdasági vérkeringésében. A laboratóriumunk számos helyi vállalatnak ad rendszeres megbízásokat, és közös K+F projekteknél együttműködik a Szegedi Tudományegyetem szoftverfejlesztési Tanszékével is.

Humanitárius erőfeszítések támogatása

Cégünk egy 80 fős helyi idősothton anyagi támogatásában vállal szerepet évek óta.

ENSZ Globális Megállapodás

A Procontrol Kft. megfelel az ENSZ Globális Megállapodásban (UN Global Compact) foglalt tíz általános irányelvnek.

(Az ENSZ Globális Megállapodás önkéntes alapon tömöríti az üzleti szféra szereplőit. Életre hívását Kofi Annan ENSZ-főtitkár kezdeményezte 1999-ben, a Világ gazdasági Fórum találkozóján. Az ENSZ Globális Megállapodás célja, hogy az üzleti szférában jelen lévő vállalatok az emberi jogok, a munka és a környezetvédelem nemzetközi szinten elismert irányelveivel összhangban teljesítsék társadalmi felelősségvállalásukat, és ezen keresztül megszülethessen a fenntartható fejlődés a globális gazdaságban.)

Az ENSZ Globális Megállapodás tíz irányelve

Emberi jogok

1. A vállalatok támogassák és tartásuk tiszteletben a nemzetközileg kinyilvánított emberi jogokat,
2. és ne folytassanak semmilyen, emberi jogokat sértő tevékenységet.

A munkával kapcsolatos irányelvek

3. A vállalatok tartásuk tiszteletben a gyűlekezési jogot, és a gyakorlatban is ismerjék el a kollektív érdekérvényesítés jogát,
4. szüntessék meg a kényszermunka minden formáját,
5. szüntessék meg a gyermekmunkát, valamint
6. szüntessék meg az alkalmazással és a foglalkoztatással kapcsolatos valamennyi megkülönböztetést.

Környezetvédelem

7. A vállalatok támogassák a környezetvédelmi megelőzés elvét,
8. kezdeményezéseikkel erősítsék a környezetvédelmi felelősségvállalást, valamint
9. ösztönözzék a környezetbarát technológiák fejlesztését és terjesztését.

Korrupcióellenes irányelvek

10. A vállalatok lépjenek fel a korrupció minden formájával szemben, beleértve a zsarolást és a megvesztegetést.

PROCONTROL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

I. Általános célok, etikai elvek

A Procontrol Kft. magyarországi döntési központú és telephelyű, nemzetközi piacra dolgozó társaságként kiemelten törekszik arra, hogy szervezete etikus üzleti magatartást tanúsítson, környezet tudatosan működjön, és mint a társadalmi felelősségvállalás elkötelezett képviselője támogassa a civil társadalom azon törekvését, hogy a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlősége megvalósuljon.

A Procontrol Kft, mint felelős munkáltató a sokszínűséget, a tiszteletteljes gondolkodást és cselekvést sikerének meghatározó tényezőjének tekinti és elveiben is ezt követi. A foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet. (1. sz. melléklet). A társaság a foglalkoztatási egyenlőség fenntartásával is biztosítja az innováció növelését, a munkatársak vonzását és megtartását, valamint a vevők igényeinek minőségi kiszolgálást egy pozitív ösztönző környezetben. Ennek érdekében jelen tervben is rögzíti, hogy a társaság

- az új munkatársak toborzását, kiválasztást kizárólag a munkaköri kompetenciák alapján végzi
- a pályázókról és a munkavállalókról a személyes adatok védelméről szóló tv-i előírásoknak megfelelően csak olyan adatokat szerez meg és tart nyilván, amelyeket a jogszabályok előírnak vagy a hatékony működéshez elengedhetetlenek. Nem szándékozik, és nem akar nyilvántartást készíteni faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más véleménye, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, társadalmi származása, vagyoni helyzete, stb. szerint, kivéve akkor, ha valamely személy vagy csoport védelme, esélyegyenlőségének javítása érdekében ezt kéri.
- tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Saját és munkavállalói érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítása érdekében különösen kiemelten kezeli a munkavédelmi szempontokat és működteti ezen szervezeteit
- foglalkoztatási jogviszony keretein belül is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
- elkötelezett a méltányos bérezés mellett.
- kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók személyes és szakmai fejlődésére, képességeik maximalizálására törekszik.
- üzletmenetéről munkavállalóit az értekezletek rendszerén keresztül folyamatosan tájékoztatja
- működését szabályozó dokumentumok elérhetőségét minden munkavállaló számára folyamatosan biztosítja.
- az esélyegyenlőség és a sokszínűség terén is elkötelezett a folyamatos fejlesztés, fejlődés mellett, melyhez figyelembe veszi a környezetének jól bevált gyakorlatait. Feladatának tekinti, hogy úgy is, mint fejlődni vágyó és mint jó példával előljáró, aktívan előmozdítsa a sokszínűséget a magyarországi üzleti életben.

II. Helyzetfelmérés

A Procontrol kft az emberi erőforrás gazdálkodását stratégiai szinten kezeli, a vállalati stratégia önálló része. A munkaerő összetételét, a humán erőforrás gazdálkodási gyakorlatát az esélyegyenlőségi tervének megalapozásához és megvalósulásának értékeléséhez rendszeresen felméri. A helyzetfelmérés alapjául a társaság személyügyi nyilvántartási rendszerének aktuális adatai szolgálnak.

III. Esélyegyenlőségi intézkedések, programok

A helyzetfelmérés alapján a munkáltató az alábbi esélyegyenlőségi célcsoportokat határozza meg azzal, hogy a csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent semmilyen rangsort. A felsorolás nem jelent teljeskörűséget, hiszen számos más szempont alapján is lehetnek a munkavállalók eltérő helyzetben.

- idősödők (55 éven felüliek) és nyugdíj előtt állók
- pályakezdők (legfeljebb 180 nap munkavisztonnyal rendelkező, 25 év alattiak)
- családosak (legalább 1 fő 18 év alatti gyermeket nevelő szülő)
- vidékiek
- csökkent munkaképességűek

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség javítása érdekében az alábbi eszközöket alkalmazza, intézkedéseket teszi, programokat működteti:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében létrehozandó pozíció.

A munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki a munkaügyi munkatárs személyében.

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít minden év december 31-ig és azt ismerteti a munkáltatóval.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv megalapozásához helyzetfelmérés elkészítésének koordinálása
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval történő egyeztetése
- A vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi követelményekről és eljárásrendjéről szükség szerint külső szakértő bevonásával.
- Közreműködés az esélyegyenlőségi panasztételi eljárásokban

Egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása a felvételi eljárás során

- A teljes felvételi eljárás (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) során a pályázók között kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, stb. Alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkozás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. külső toborzás, írott sajtó, internet) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.

Egyenlő hozzáférés a béren kívüli juttatásokhoz

- A választható béren kívüli juttatásokból minden munkavállaló jövedelemtől függetlenül egyenlő feltételek mellett, azonos összértékben, egyéni igényeiknek megfelelően választhat a rendszerbe bevont szolgáltatások közül. A VBK rendszerbe bevont elemek széles köre több hátrányos helyzetben lévő csoport (idősödők, iskolás korú gyereket nevelők, bejárók, stb.) támogatását biztosítja.
- A munkáltató a bejárás támogatásához közreműködik helyi és helyközi közlekedési lehetőségek összehangolásában.

Elbocsátás, létszámleépítés

- A munkáltató az elbocsátás, létszámleépítés során figyelembe veszi az egyes munkavállalói célcsoportok hátrányos helyzetét.
- A munkáltató az esetleges létszámcsökkentések során az 55 év feletti célcsoportba tartozó munkavállalókat fokozott empátiával, még gondoskodóbb szemlélettel kívánja kezelni. Az 55 év feletti elbocsátása esetén törekszik elsősorban a nyugdíjazás különböző formáinak felajánlására és annak alkalmazása előtt megvizsgálja a nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

Új belépők, pályakezdők beilleszkedését elősegítő programok

- A munkáltató az új belépők számára tájékoztató anyagot biztosít a társaság tevékenységéről, működéséről, szervezeti felépítéséről, belső szabályairól, azokról a lehetőségekről, amelyek igénybevétele segíti a munkahelyi közösségbe való beilleszkedést.
- A munkáltató a pályakezdők részére orientációs mentori programot működtet.

-A munkáltató az új belépők részére betanulási programot dolgoz ki, melyet mentorok segítségével támogat.

Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

-A munkáltató a nyugdíj közeli illetve nyugdíjkorhatárt elért munkavállalók részére személyes tanácsadást biztosít a nyugdíjba vonulási szabályokról.

-A munkáltató megvizsgálja a tőle nyugállományba vonult munkavállalók eseti továbbfoglalkoztatási lehetőségét.

A munkahelyi kötelezettségek és családi feladatok összehangolása

-A munkáltató biztosítja a rugalmas időbeosztást, azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza a munkaköri tevékenység ellátását.

-A munkáltató szabadságot biztosít a rendkívüli családi események (gyerek születése, gyermek ballagása, stb.) esetére a rendes szabadság terhére.

-A munkáltató szabadidős programokat és munkahelyi családi rendezvényeket szervez, melyen lehetőségtől függően a munkavállalók mellett a hozzátartozók is részt vehetnek.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása

-A munkáltató a kötelező foglalkozás egészségügyi szűréseken túlmenően komplex prevenciók szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel és a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

Gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók

-A munkáltató egyéni egyeztetés alapján, lehetőség szerint felajánlja számukra a részmunka, távmunka lehetőségét.

A munkáltató a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a gyeseen levőkkel.

-A munkáltató a munkába való visszatéréshez egyéni megállapodástól függően speciális segítséget biztosít (munkaidő kedvezmény, távmunka lehetősége)

Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

A munkáltató gondoskodik arról, hogy minden munkavállalója korlátozás nélkül hozzájusson

- a munkaköri kötelezettsége ellátásához
- a szervezeti működésben való egyenrangú részvételhez
- az egyéni fejlődéshez, előmenetelhez

- az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz

Fogyatékkal élők helyzetének javítása

A munkáltató felmérte a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998.XXVI.törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének vállalati helyzetét. A csökkent munkaképességű dolgozókat érintő ügyekben a törvény alapelveinek betartását folyamatosan szem előtt tartja. Tekintettel a fogyatékossgal érintettek adatainak különleges voltára, a munkáltató különös figyelmet fordít a mindenkor adatvédelmi tv. rendelkezéseinek betartására.

A munkáltató már a kiválasztási folyamatban is igyekszik értékes és jó munkaerőt találni a megváltozott vagy csökkent munkaképességű munkavállalók között.

IV. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának nyomon követése

A Procontrol Kft esélyegyenlőségi terve 5 éves (2011.01.01-2015.12.31) időtartamra készült és a munkáltatóval munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, egyes elvek, célok és intézkedések vonatkozásában - a foglalkoztatási formára, törvényben meghatározott eltérések figyelembe vételével - valamint a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre, illetve a munkaviszony megszűnését követően a társaságtól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv végrehajtását évente egyszer felülvizsgálja, szükség esetén intézkedik új programok bevezetéséről, új célcsoportok meghatározásáról, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosításáról.

V. Panasztételi eljárás az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén

A munkáltató annak érdekében, hogy a munkavállalói esetleges jogsérelme a szervezeten belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén (a fogalmak magyarázata 1.sz. mellékletben) a munkavállaló vagy a munkavállalók csoportja – az egyenlő bánásmód előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvényben részére biztosított eljárások (pl. személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása) megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A munkáltató rögzíti, hogy a panasztétel nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.

A bejelentést tevő munkavállalót vagy munkavállalók csoportját) minden esetben tájékoztatni kell arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Az esélyegyenlőségi referens vagy az érdekképviselő, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, az ügyvezető igazgató elé terjeszti.

A panasz kivizsgálásáról az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörben intézkedik.

Amennyiben a vizsgálat a panaszt megalapozottnak találja, a munkáltató intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a munkáltatói vizsgálat a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíteni kell a panaszos munkavállalót (munkavállalók csoportját).

VI. Záró rendelkezések

A munkáltató jelen terv aláírását követően gondoskodik annak munkavállalókkal történő megismertetéséről.

A foglalkoztatási esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód érdekében létrehozott jelen dokumentumot a munkáltató képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit értelmezték és mint akaratukkal mindenben egyezőt jóváhagyólag aláírták.

Szeged, 2010.12.30.

Kovács Károly
Ügyvezető

Kovács Attila
ügyvezető

Procontrol Kft. Esélyegyenlőségi terv 2011-2015. 1.sz. melléklet

1. Egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. Jogosulti oldalon ugyanakkor ez azt eredményezheti, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

2. Esélyegyenlőség

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek formálisan egyenlőként való kezelése ugyanakkor a hátrányos helyzet konzerválásával járna. Ahhoz, hogy a hátrányos helyzetben levő személyek ezt a hátrányukat ledolgozhassák, nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan pozitív intézkedésekre van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen. Az egyenlő bánásmód követelményével szemben azonban – az Alkotmánybíróság határozata szerint - az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló intézkedésekre jogosultságként kikényszeríthető igénye senkinek nincsen. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról magyarázata)

3. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

A 2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

- a) a közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- b) a közvetett hátrányos megkülönböztetés
- c) a zaklatás
- d) a jogellenes elkülönítés
- e) a megtorlás

valamint az ezekre adott utasítás

4. A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- a) neme
- b) faji hovatartozása
- c) bőrszíne
- d) nemzetisége
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- f) anyanyelve
- g) fogyatékosága
- h) egészségi állapota
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése
- j) politikai vagy más véleménye
- k) családi állapota
- l) anyasága(terhessége) vagy apasága
- m) szexuális irányultsága
- n) nemi identitása
- o) életkora
- p) társadalmi származása
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- s) érdekképviselőhöz tartozása
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 8§

5. A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8§-ban (lsd. előző

pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 9§)

6. A zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő- szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 8 §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10.§ (1) bek.)

7.A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8§-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a belül összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt a törvény kifejezetten megengedné – elkülönít. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10§ (2) bek.)

8. Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget. (2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 10§ (3) bek.)

9.Fogyatékos személy

Az, aki érzékszervi-, így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációban számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

(1998. évi XXVI. tv a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról.4§)