

## **Foglalkoztatás-etikai kódex /40+/:**

- mely kiemelten a munkaviszony keretein belül a foglalkoztatás életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés megelőzésére és megakadályozására irányul a Csepel-Sziget Műszaki Szakközépiskola, Szakiskola és Kollégium illetékességi és hatáskörébe tartozó munkavállalók tekintetében.

Az Etikai Kódex irányelveinek alanyai a Csepel Műszaki Szakközépiskola és Szakiskola /mint munkáltató/ illetve az iskola munkavállalói.

### **Alapelvek:**

1. A foglalkoztatás során - a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározásánál, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben - a munkavállalók bármilyen, különösen nemük, koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti hátrányos megkülönböztetésétől tartózkodunk. Kiemelt figyelmet fordítunk a munkavállalók életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére és megszüntetésére.
2. Iskolánk a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a negyven év feletti munkavállalók emberi értékeit, méltóságát. Igyekszik olyan munkafeltételeket, munkahelyi légkört kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
3. A foglalkoztatási viszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszünk. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakítunk ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
4. A foglalkoztatás során egyik nemzedék sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Iskolánk minden dolgozójának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a negyven feletti korosztály érvényesülési lehetőségeit.

### **Irányelvek:**

1. Az iskola, mint munkáltató vállalja, hogy:
  - az álláshirdetésekből, és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempont-rendszerének meghatározásánál a korhatár nem szerepel.
  - az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál széles korosztályt céloz meg.
2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre és tapasztalatokra helyezzük. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekintjük a hosszú szakmai, gyakorlati tapasztalatot, mint a többi készség figyelembevételét.
3. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven feletti pályázatát nem utasítjuk el.

4. A munkaerő-piaci politika részeként, a szakképzett munkaerő számnak növelése érdekében biztosítjuk az egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
5. Biztosítjuk a továbbképzési és tanulási lehetőségeket korlátozásmentesen a negyven év feletti munkavállalók számára is.
6. A továbbképzési igényeket folyamatosan vizsgáljuk, azokat a munka-vállalók érdekeivel összehangoljuk. A negyven felettieket ösztönözzük a továbbképzés igénybevételére.
7. Iskolánk a munkavállalók egészsége és biztonsága érdekében olyan személyügyi politikát folytat, amely hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és biztonságához.
8. A munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására, betegségeik megelőzésére
  - éves prevenciós szűrővizsgálatokat szervezünk a munkavállalók igényeire és a munkakörükből adódó legtipikusabb betegségeikre figyelemmel,
  - aktív eszközökkel ösztönözzük a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására,
  - a munkabiztonsági feltételek kialakításánál figyelmet fordítunk a biztonságos munkagyakorlatok kialakítása és fenntartása érdekében.
9. Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is aktívan részt vehessenek a munkában, rugalmas foglalkoztatási formákat alkalmazunk.
10. Vállaljuk az eddigi munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítását, lehetőség szerint bővítjük ezeket.
11. Az előléptetések során a hangsúlyt a jelöltek képességeire, korábbi tapasztalataira helyezzük. Az előléptetési lehetőségeket minden munkavállaló számára biztosítjuk, a korról összefüggésben senkit nem utasítunk el.
12. A hatályos jogszabályok alapján létszám leépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását nem a korra, hanem objektív, munkához kapcsolódó kritériumokra alapozzuk.
13. A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználjuk. A nyugdíj előtt álló munkavállalók munkarendjét azok beleegyezése nélkül nem csökkentjük.
14. Nyugdíjazáskor olyan megoldások kidolgozására törekszünk, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik.

Budapest, 2001. december 20.