

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Horváth Fólia Kft.** (9400 Sopron, Somfalvi út 8., cégjegyzékszám: 08-09-027598, adószám: 25403644-2-08, a továbbiakban: Társaság) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

A Társaság Esélyegyenlőségi Terve az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- Az Európai Unió Alapjogi Chartája
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1060 rendelete (2021. június 24.) az Európai Regionális Fejlesztési Alapra, az Európai Szociális Alap Pluszra, a Kohéziós Alapra, az Igazságos Átmenet Alapra és az Európai Tengerügyi, Halászati és Akvakultúra-alapra vonatkozó közös rendelkezések, valamint az előbbiekre és a Menekültügyi, Migrációs és Integrációs Alapra, a Belső Biztonsági Alapra és a határigazgatás és a vízügyi politika pénzügyi támogatására szolgáló eszközre vonatkozó pénzügyi szabályok megállapításáról (a továbbiakban: 2021/1060 Rendelet)
- Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/1057 rendelete (2021. június 24.) az Európai Szociális Alap Plusz (ESZA+) létrehozásáról és az 1296/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről (a továbbiakban: 2021/1057 Rendelet)

I. Általános célok, etikai elvek

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény rendelkezése alapján az egyenlő bánásmód megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A törvény alapján **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,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhez való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fenti felsorolásban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fenti felsorolásban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a fenti felsorolásban meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt az esélyegyenlőségi törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

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.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérése alkalmas és azzal arányos. Az ebbe nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ez nem alkalmazható a fenti felsorolás b)-e) pontjai szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

A Társaság elkötelezett az alábbi horizontális elvek megvalósítása mellett:

1. Az alapvető jogok tiszteletben tartása és az Európai Unió Alapjogi Chartájának betartása (2021/1060 Rendelet, 9. cikkely (1) bekezdése, 2021/1057 Rendelet, 8. cikkely)
2. A nők és férfiak egyenlőségének érvényesítése, elősegítése (2021/1060 Rendelet, 9. cikkely (2) bekezdése, 2021/1057 Rendelet, 6. cikkely)
3. A nemen, faji vagy etnikai hovatartozáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megelőzése és a fogyatékos személyek hozzáféréseinek segítése (2021/1060 Rendelet, 9. cikkely (3) bekezdése, 2021/1057 Rendelet, 6. cikkely)

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Társaság foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. A Társaság fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányosság

A Társaság törekszik arra, hogy a munkatársakra vonatkozóan minden esetben pozitív, méltányos és az adott esethez leginkább igazodó olyan munkáltatói intézkedéseket hozzon, amelyek elősegítik a munkatársak foglalkoztatási pozíciójának megőrzését és javulását.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a Társaság a munkatársak rendszeres szabadságának engedélyezésével támogatja a kiemelkedően fontos családi eseményeken – így különösen gyermek ballagása, esküvő – történő részvételt és az arra történő felkészülést.

A Társaság a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak munkaidő-beosztásánál és rendkívüli munkaidő elrendelésénél, valamint – amennyiben sor kerül rá – a szabadságolási ütemterv kialakításánál és a szabadság engedélyezésénél figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartási idejét.

A Társaság a kisgyermeket nevelő szülőkön túl az idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket teljesítése érdekében törekszik munkavállalóit segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. Ennek érdekében az arra alkalmas munkakörökben biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét.

5) **Fogyatékkal élők munkaerőpiaci esélyeinek javítása**

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

A Társaság az arra alkalmas munkakörökben törekszik fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazására, a fogyatékkal élő munkatárs számára megfelelő foglalkoztatási környezet kialakítására.

6) **Romák munkaerőpiaci esélyeinek javítása**

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti.

A Társaság a roma népesség munkaerő-piaci részvételének elősegítése érdekében törekszik roma munkatársak alkalmazására, részükre a szükséges képzés(ek) biztosítására.

II. Helyzetfelmérés

A Társaságnál 31 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 31 fő a határozatlan, 0 fő a határozott időre kinevezett munkavállaló, (0 fő dolgozó a felmentési idejét tölti.) Öt éven belül 0 fő válik nyugdíjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	3 fő	%
Roma identitású:	0 fő	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	0 fő	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	7 fő	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	0 fő	%
Ebből:	0 nő és 0 férfi	
A felmérések szerint tehát (Egy ember több csoportba is beletartozhat.)	10 fő az érintett dolgozó	

III. Konkrét célok

A Társaság az alábbi **célokat** tűzi ki:

Célok:

- 1) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása
- 3) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családost, továbbá időseket vagy fogyatékos hozzátartozót gondozó munkavállalókra
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése

1) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:

- Álláshirdetésekből nem szerepeltetünk életkori kitételeket.
- A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzük.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél nem utasítjuk el a 40 év feletti jelentkezőket.

2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállalónk részére biztosítjuk a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget a Társaság anyagi lehetőségeinek figyelembevételével.

A 40 év feletti munkavállalóink részére is biztosítunk nyelvi, informatikai stb. képzéseket.

3) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Prevenációs szűrővizsgálatok igénybevételét biztosítja Társaságunk a célcsoport számára, amely szűrővizsgálatok elvégzésére Társaságunk a Medicover Egészségközpont Zrt.-vel kötött szerződést.

4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

A juttatások, kedvezmények adása terén nem teszünk különbséget a munkavállalóink között.

A gyermeket nevelő munkavállalóink számára biztosítjuk a törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kiadjuk egyes családi eseményeknél (pl. születés, esküvő, haláleset stb.)

Biztosítjuk munkavállalóink számára, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

A Társaság otthoni munkavégzés (home office), illetve távmunkavégzés lehetőségét biztosítja az erre alkalmas munkaköröknél.

5) A foglalkoztatásba történő visszatérés, a foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

Segítjük a GYES-ről, GYED-ről visszatérő és a pályakezdő munkatársaink beilleszkedését.

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Nem csökkentjük a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Megvizsgáljuk a korai nyugdíjazás egyénre és a Társaságra gyakorolt hatását.

A nyugdíjazással járó ügyintézési folyamat megkönnyítése érdekében a Társaság a személyügyi feladatok ellátásáért felelős munkatársa legkésőbb a nyugállományba vonulás napját megelőző 30. napig tájékoztatást nyújt a nyugdíj előtt álló munkatárs részére a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.

A Társaság a pályakezdő munkatársak betanítása során felhasználja a nyugdíjazás előtt álló munkatársak szakmai képességét és tapasztalatát. A nyugdíjazás előtt álló munkatársak tudásának megosztásért a munkatárs közvetlen munkahelyi vezetője felelős azzal, hogy a rendelkezésre álló ismeretek átadását legkésőbb a nyugállományba vonulást előtt 1 hónappal meg kell kezdeni.

IV. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a Társaság valamennyi munkavállalójára.

A Társaság az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kíséri, és értékeli.

Jelen esélyegyenlőségi terv az aláírás napján lép hatályba és határozatlan időre szól.

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.

törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Társaság cégvezetőjéhez fordulhat.

A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

A cégvezető a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül az ügyvezető elé tárja.

Az ügyvezető az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot az ügyvezető által kijelölt személy folytatja le. A kijelölt személy a vizsgálat eredményéről tájékoztatja az ügyvezetőt. Amennyiben az ügyvezető a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, az ügyvezető az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a cégvezetőhöz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a Társaság intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), az ügyvezető haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Kelt: Sopron, 2022. január 29.

Horváth Fólia Kft.
9400 Sopron,
Somfalvi utca 8.
Telefon: 99/513-444
Asz.: 25403644-2-08
Bsz.: 10103386-69892500-01004004


HORVÁTH FÓLIA
CSOMAGOLÁSTECHNIKA



.....

Horváth András

ügyvezető