



**Pécsváradi Aranycipó Kft.  
Esélyegyenlőségi terv**

**2019.**

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.), a 2012. évi I. tv. (Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

## **1. Általános célok, etikai elvek**

### *Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A Pécsváradi Aranycipó Kft. az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló, munkavállalók (továbbiakban munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A vállalkozás mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a roma nemzetiséghez tartozók, a fogyatékos dolgozók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelők, a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

### *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A munkáltató a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

### *A munkavállalókkal történő együttműködés*

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

## **2. Helyzetfelmérés 2019. március 31-ei állapot**

Az alkalmazotti létszám 260 fő, gyermekgondozási szabadságon van: 9 fő,  
Az alkalmazásban állók közül 111 fő nő és 149 férfi,  
Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott  
260 fő, Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 0 fő,  
Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló: 17 fő,  
19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybevevő gyermeket  
nevelők száma: 24 fő,  
Pályakezdő: 21 fő,  
Öt éven belül 28 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

## **3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében**

Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol a munkáltató vezetőjének. A referens közreműködik az esélyegyenlőségi terv évenkénti felülvizsgálatában, valamint annak egyeztetésében a munkáltató vezetőjével.

### ***A vállalkozás munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:***

- a nyilvános álláspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok -

különös tekintettel az életkor, nem, családi állapot, fogyatékoság, nemzetiséghez való tartozás szempontjából - ne alkalmazzon különbségtételt

- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt

**A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató** az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét beleegyezésük nélkül nem csökkenti, a kedvezményezettek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozókra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).

### **Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebkvt.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a vállalkozás valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy a 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások szerint (a vállalkozás speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a vállalkozás esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A munkáltató köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

### **Egyéb rendelkezések**

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint felül kell vizsgálni.

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények bővítésére a megfelelő forrás rendelkezésre állása, illetve a kedvezményezettek körének bővülése (újabb védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók alkalmazása) esetén a Szociális és Jóléti Bizottsággal egyeztetett módon évente egy alkalommal van lehetőség.

A vállalkozással foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a munkavállalóknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a munkáltató felé.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Jelen esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a vállalkozás közzéteszi a [www.aranycipo.hu](http://www.aranycipo.hu) honlapján.

Pécs, 2019.04.01.

---

Büki László  
ügyvezető