

## Esélyegyenlőségi terv

### Tartalomjegyzék

<b>TARTALOMJEGYZÉK</b>	<b>1</b>
<b>I. BEVEZETÉS</b>	<b>1</b>
<b>II. ALKALMAZÁSI TERÜLET</b>	<b>1</b>
<b>III. A MUNKAVÁLLALÓK KIVÁLASZTÁSÁRA, ÉS A FELVÉTELÉRE VONATKOZÓ INTÉZKEDÉSEK</b>	<b>2</b>
<b>IV. ESÉLYEGYENLŐSÉG FOGALMA, VIZSGÁLANDÓ SZEMPONTOK</b>	<b>2</b>

#### I. Bevezetés

- 1) A **Stang Bádogos Kft.** kiemelt jelentőséget tulajdonít Magyarország Európai Unióhoz történő csatlakozásához. A Csatlakozási Szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítése, a Kormány egyenlő elbánást szem előtt tartó törekvése, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. § (1) bekezdésében foglalt rendelkezéseknek megfelelően a **Stang Bádogos Kft** -nél az alábbi esélyegyenlőségi terv került kidolgozásra.
- 2) Munkáltató kijelenti, hogy jelen Esélyegyenlőségi terv önkéntes alapon került kidolgozásra, a benne foglalt célok alkalmazására 2017. 01.30. napjától kerül sor.
- 3) Az Esélyegyenlőségi tervben meghatározott célok elérése érdekében Munkáltató a következő 10 évre vonatkozó üzleti stratégiájának keretében konkrét intézkedéseket hoz.

#### II. Alkalmazási terület

- 1) Az Esélyegyenlőségi terv kiterjed valamennyi, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalói csoportra. Az esélyegyenlőségi tervet kiemelten figyelembe kell venni, az alábbi különösen hátrányos helyzetű munkavállalók alkalmazásával kapcsolatban:
  - a) nők,
  - b) negyven évnél idősebb munkavállalók,
  - c) romák,
  - d) pályakezdők,
  - e) öregségi nyugdíj előtt állók,
  - f) fogyatékos személyek,
  - g) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, valamint
  - h) tíz éven aluli gyermeket egyedülállóként nevelő munkavállalók.
- 2) Munkáltató rögzíti, hogy az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célok gyakorlati alkalmazására korábban is sor került. A célok deklarálására a Magyarország az Európai Unióhoz történő csatlakozási folyamata során a jogharmonizációs eljárás keretében megszületett jogszabályok alapján történik

### III. A munkavállalók kiválasztására, és a felvételére vonatkozó intézkedések

- 1) A munkáltató munkaerő szükségletének felmerülésekor jelen esélyegyenlőségi terv elveinek és szempontrendszerének figyelembe vétele mellett dönt a munkavállalók kiválasztásáról, felvételéről.
- 2) Új munkaerő felvétele esetén munkáltató köteles megvizsgálni, hogy a felvétellel érintett személyek esetében az egyenlő bánásmód elve érvényesül-e, valamint az esélyegyenlőségi tervben kiemelten szereplő különösen hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában milyen, a munkavállaló foglalkoztatási helyzetének megfelelő munkaviszony létesíthető.
- 3) A felvételhez valamint a speciális munkakörökhöz és munkaszerződésekhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján - az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig – kezelhetők.

### IV. Esélyegyenlőség fogalma, vizsgálandó szempontok

- 1) Munkáltató új munkaviszony létesítésekor, valamint a munkavállaló kérésére a meglévő munkaszerződések felülvizsgálatakor a munkavállaló foglalkoztatási helyzetét - különösen az alábbiak vonatkozásában - vizsgálja:
  - a) a munkavállaló bére,
  - b) a munkavállaló munkakörülményei,
  - c) a munkavállaló szakmai előmenetele, képzési igénye,
  - d) a munkavállaló gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos helyzet.
- 2) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport 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 (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül más, kedvezőtlenebb bánásmódban.
- 3) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti továbbá a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.
- 4) Munkáltató kijelenti, hogy a jelen esélyegyenlőségi terv kidolgozásának célja a diszkrimináció és a felsorolt jogellenes cselekmények, megelőzése.
- 5) Munkáltató vállalja, hogy az esélyegyenlőségi szempontok érvényesülése érdekében a szükséges elemzéseket elvégzi, az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokat kidolgozza.
- 6) A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tekintetében nem minősülnek hátrányos megkülönböztetésnek a jelen fejezet 2) pontjában meghatározott azon esetek, amelyek éppen az esélyegyenlőségük megteremtése érdekében megtett bizonyos szükséges munkáltatói intézkedések körében születtek.

- 7) Munkáltató jelen esélyegyenlőségi tervvel összhangban kiemelt figyelmet fordít hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok felvételi eljárásával és munkavégzésével kapcsolatban, ennek érdekében egyedi mérlegelés alapján dönt a szükséges munkáltatói intézkedések megtételéről, kedvezmények alkalmazásáról.

Kelt.: Szajk, 2017.01.30.

.....  
ügyvezető