

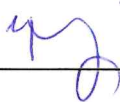
## ÉMI ÉPÍTÉSÜGYI MINŐSÉGELLENŐRZŐ INNOVÁCIÓS NONPROFIT KORLÁTOLT FELELŐSSÉGŰ TÁRSASÁG

### ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Jelen esélyegyenlőségi tervet az ÉMI Építésügyi Minőségellenőrző Innovációs Nonprofit Kft., mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) képviseletében Buday-Malik Adrienn vezérigazgató, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélytv.) 63. §-ában foglaltak szerint fogadta el.

#### SZAKMAI FELELŐS

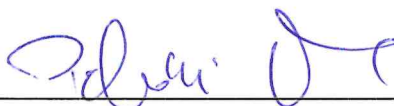
Polgárdi Judit  
humánpolitikai vezető



---

#### KÉSZÍTETTE

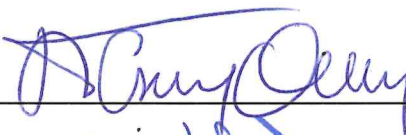
Pelsőczy Dóra  
HR generalista



---

#### ELLENŐRIZTE

dr. Csete Szabolcs  
jogi vezető



---

Szinger Csaba  
gazdasági igazgató



---

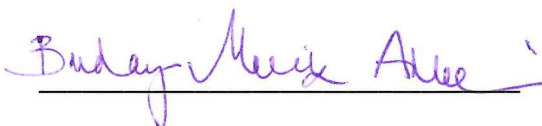
Somogyi Kinga  
Integrált Irányítási Rendszer vezető



---

#### JÓVÁHAGYTA

Buday-Malik Adrienn  
vezérigazgató



---

KIADÁS SZÁMA

3.

KIADÁS DÁTUMA

2023. december 18.

## TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. PREAMBULUM .....</b>	<b>3</b>
<b>II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉS .....</b>	<b>3</b>
<b>III. ALAPELVEK.....</b>	<b>4</b>
III.1 A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD .....	4
III.2 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁRA VONATKOZÓ CÉLOK .....	5
III.2.1 Általános célok .....	5
III.2.2 Emberi méltóság tiszteletben tartása .....	5
III.2.3 A munkavállalókkal történő együttműködés .....	5
III.2.4 Partneri kapcsolat, együttműködés.....	5
III.2.5 Szolidaritás .....	6
III.2.6 Nemek (férfiak és nők) közötti esélykülönbségek csökkentése .....	6
III.2.7 Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése .....	6
III.2.8 Akadálymentesítés .....	6
III.2.9 Méltányos és rugalmas bánásmód.....	6
III.3 A MUNKAVÁLLALÓK FOGLALKOZTATÁSI HELYZETÉNEK ELEMZÉSE .....	7
III.4 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁRA VONATKOZÓ TOVÁBBI CÉLOK.....	7
III.5 KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN .....	8
III.5.1 Az esélyegyenlőség érdekében a társaság vezérigazgatója esélyegyenlőségi referenst nevezett ki .....	8
III.5.2 Az egyenlő bánásmód betartásának elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása .....	8
III.5.3 A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.....	9
III.5.4 A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése .....	9
III.5.5 A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése .....	10
III.5.6 A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.....	10
III.6 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN ALKALMAZANDÓ INTÉZKEDÉSEK .....	10
III.7 ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	11

## I. PREAMBULUM

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása céljából, a munkáltatónál munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzése, javítása érdekében készült, valamint a munkáltató ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló céljait, továbbá intézkedéseit tartalmazza.

## II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉS

II.1 A munkáltató Esélyegyenlőségi Terve (a továbbiakban: terv) az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség alapelveit, elvárásait megalapozó, valamint ezek érvényesülésének elősegítésére elfogadott szabályokat rögzítő dokumentum.

II.2 A terv célja, hogy megismerhetővé tegye a munkáltató esélyegyenlőségi elveit valamennyi munkavállaló számára.

II.3 A munkáltató minden rendelkezésre álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Vállalja, hogy nem hoz az egyenlő bánásmód követelményét és az esélyegyenlőség követelményeit sértő munkáltatói intézkedéseket.

II.4 A munkáltató a munkavállalók érdekeit minden körülmények között figyelembe veszi, azokat összeegyeztetve, lehetőség szerint olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

II.5 Időbeli hatály

Jelen esélyegyenlőségi terv határozott időre szól, 2024. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig alkalmazandó.

II.6 Személyi hatály

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a munkáltató valamennyi munkavállalója számára biztosított jog, ezért jelen terv hatálya minden munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló munkavállalóra, továbbá a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre terjed ki.

Különösen vonatkozik a következő védett tulajdonsággal rendelkezőkre:

- nők,
- 40 évnél idősebb munkavállalók,
- pályakezdők,
- etnikai és/vagy nemzetiségi kisebbséghez tartozók,
- fogyatékos személyek, megváltozott munkaképességű dolgozók,
- gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók,
- a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők,
- az idős szülőket (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók,
- öregségi nyugdíj előtt álló és nyugdíjas munkavállalók.

## II.7 Tárgyi hatály

Jelen esélyegyenlőségi terv az elveket, valamint a kereteket jelöli ki a munkáltató számára az esélyegyenlőség témájában, továbbá meghatározza az esélyegyenlőségi intézkedések munkavállalói célcsoportjait.

## III. ALAPELVEK

### III.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

(1) Az egyenlő bánásmód követelményét az Esélytv. 5. § d) pontjában meghatározottak értelmében a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tekintetében köteles megtartani.

(2) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatási jogviszony keletkezése, a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a munkáltató belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében nem tesz különbséget munkaviszonyban vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló munkavállalók között nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetséghöz vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege és határozott időtartama, érdekképviselővel való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző alapján.

(3) A munkáltató elkötelezi magát az egyenlő bánásmód követelményének megtartása mellett és az alapelvek sérülése esetén haladéktalanul intézkedik a jogellenes állapot megszüntetése érdekében.

(4) Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti a foglalkoztatás területén különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
- a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben,
- a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében,
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan,
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában,
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben,
- az előmeneteli rendszerben,
- a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során,
- a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői szabadság és a gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, vagy igénybevételeivel összefüggésben, valamint
- a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételeivel összefüggésben.

### **III.2 Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok**

#### **III.2.1 Általános célok**

- (1) A munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.
- (2) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján adható juttatások tekintetében nem éri hátrányos megkülönböztetés különösen a következő, bármely csoporthoz tartozó munkavállalókat: a nőket, a 40 év felettieket, a nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozókat, a fogyatékkal élő és a családos - két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, valamint tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülőket. Különösen a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények és a gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén az esélyegyenlőség érvényesítése a cél.
- (3) A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során - az Esélytv. 21-23. §-aiban foglaltaknak megfelelően - érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

#### **III.2.2 Emberi méltóság tiszteletben tartása**

A Társaság a foglalkoztatás 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.

#### **III.2.3 A munkavállalókkal történő együttműködés**

- (1) 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.
- (2) Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésre bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

#### **III.2.4 Partneri kapcsolat, együttműködés**

- (1) A munkáltató a munkaviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik.
- (2) Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

### **III.2.5 Szolidaritás**

- (1) A munkáltató célja a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeinek elősegítése érdekében a szolidaritás erősítése, kimondva azt, hogy bármely munkavállaló tevékenységének megítélésében nem lehet jelentősége annak, hogy a foglalkoztatott munkavállaló milyen korú, nemű, nemzetiségű, politikai nézetű, családi vagy egészségi állapotú.
- (2) Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

### **III.2.6 Nemek (férfiak és nők) közötti esélykülönbségek csökkentése**

- (1) A munkáltató nem tesz különbséget sem keresetben, sem más vonatkozásban a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos, vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.
- (2) A munkáltató egyenlő esélyeket biztosít a nők számára a felső-, és középvezetésben való részvételre.

### **III.2.7 Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

- (1) A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind a családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.
- (2) A munkáltató ugyanakkor figyelembe veszi a munkavállalók más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeit is.
- (3) Törekszik arra, hogy a munkavállalói részére biztosítsa a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

### **III.2.8 Akadálymentesítés**

- (1) A fogyatékos népségen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport. A társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés.
- (2) Az esélyegyenlőség szempontjából a munkáltató törekszik az építési beruházások esetében az akadálymentesítésre.

### **III.2.9 Méltányos és rugalmas bánásmód**

- (1) A megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során.
- (2) Munkáltató törekszik az emberi méltóságot sértő, verbális bántalmazás, szexuális vagy egyéb természetű magatartás megszüntetésére, mely az érintett személyek védett tulajdonságával függ össze és célja, vagy hatása a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.
- (3) A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket alkalmaz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

### III.3 A munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzése

(1) A helyzetfelmérés kizárólag a munkáltató személyügyi nyilvántartó rendszerében meglévő adatok felhasználásával, azok statisztikai elemzésével készült.

(2) A helyzetfelmérés adatai a 2023. év végi összegzett állapotot tükrözik.

(3) Az adatok értékelésénél nem hagyható figyelmen kívül, hogy a munkáltató alaptevékenysége körében többnyire szakképzett személy alkalmazható.

(4) Lényeges az a körülmény is, hogy az alaptevékenységbe tartozó szakmai feladatok ellátásához szükséges speciális szakmai, műszaki végzettséggel nagyobb százalékban eleve a férfiak rendelkeznek.

(5) A Társaságnál a terv kiadásának időpontjában:

- 381 fő munkavállaló áll alkalmazásban.
- 12 fő jogi állományban, Gyed vagy Gyes idejét tölti.
- Az állandó határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya igen magas, 9 fő kivételével minden munkavállaló határozatlan időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik. A Társaság speciális szakterületei felsőfokú végzettségű munkatársak alkalmazását teszi szükségessé.
- Az összes munkavállaló 64 %-a (244 fő) nő.
- A munkavállalók 67 %-a (255 fő) negyven év feletti.
- A munkavállalók közül 120 főnek (31,5 %) van iskoláskorú gyermeke (224 gyermek).
- Az alkalmazottak 12,6 %-a (48 fő) részmunkaidőben dolgozik, ebből 62,5 % (30 fő) nő.
- A női alkalmazottak 40 %-a (152 fő) negyven év feletti, 73 %-a (178 fő) felsőfokú végzettségű.
- Az alkalmazásban állók 1,3 %-a (5 fő) pályakezdő.
- Magukat roma identitásúnak valló munkavállalók számáról nincs adat.
- Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelők száma 18 fő.
- Öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül betöltők száma: 14 fő, nyugdíjas munkavállaló 17 fő.
- A 35 vezető beosztásban lévő munkavállaló 86 %-a (30 fő) negyven év feletti. A vezető beosztásúak között 40 % (14 fő) a nők aránya.

(6) A munkáltató képzési költségek átvállalásával is támogatja, hogy képzésben és továbbképzésben (elsősorban a felsőfokú végzettséget adó, másoddiplomás, szakirányú továbbképzések, illetve nyelvi ismeretek kapcsán) minden vizsgált csoport megfelelően részesülhessen.

(7) A helyzetfelmérés alapján megállapítható, hogy a munkáltató valamennyi foglalkoztatottja részére egyforma mértékben, egységes feltételek szerint és maximálisan adható mértékben nyújtja és támogatja a juttatásokat.

(8) A személyi alapon kívüli kifizetésekről, juttatásokról, támogatásokról és segélyekről a vezérigazgató naptári évenként - a Társaság gazdasági helyzetének függvényében és a belső szabályzatokban foglaltak szerint - dönt.

### III.4 Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó további célok

(1) A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, ugyanakkor a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van.

Esélyegyenlőségi terv-3-20231218

(2) Célok:

- a) A tervben meghatározott alapelveknek megfelelő gyakorlat érvényesülésének folyamatos figyelemmel kísérése céljából megfelelő szakmai végzettségű és a szükséges empátiával rendelkező esélyegyenlőségi referens által.
- b) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok ellenőrzött szabályozása.
- c) A munkakörülmények 40 év feletti munkavállalók és a nők adottságainak megfelelő alakítása.
- d) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- e) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése, nyugdíjas munkavállalók foglalkoztatása.
- f) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

### III.5 Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

#### III.5.1 Az esélyegyenlőség érdekében a társaság vezérigazgatója esélyegyenlőségi referenszt nevezett ki.

(1) Az esélyegyenlőségi referens személye: Pelsőczy Dóra, HR generalista

(2) A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének a vizsgálata, melyről beszámolót készít két évente, továbbá összehasonlítja az adatokat, megállapítja a trendeket és ennek megfelelően az intézkedési terveket.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat aláírásának határideje: 2025. december 31.

#### III.5.2 Az egyenlő bánásmód betartásának elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása

(1) A munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

(2) A munkáltató a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

(3) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

(4) Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, beleértve a szexuális zaklatást is, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Üzemi Tanácshoz fordulhat.
- b. Az Üzemi Tanács a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- c. Amennyiben a panasz nem anonim, vagy a panaszból kétséget kizáróan megállapítható a panaszos személye, az adott ügy kivizsgálásában nem vehet részt a panaszos felettese, illetve olyan személy, akire nézve elmarasztaló, vagy kötelezést tartalmazó döntés hozható.



- d. A panasz a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- e. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- f. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

**III.5.3 g. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes bírósághoz fordulhat panaszával. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására**

- (1) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának, és jó közérzetének megtartása érdekében minden munkavállalónak lehetősége van a Társaság erre a célra kialakított mozgásszobájában sportolási tevékenységet végezni, továbbá szervezett reggeli tornán részt venni, amelyek hozzájárulnak a munkavállalók egészségének megőrzéséhez azoknál a munkaköröknél is, amelyekben mozgásszegény munkavégzés történik. További sportolási lehetőség, hogy a munkáltató szerződött partnere az All You Can Move, így azok a munkavállalók is tudnak kedvezményesen sportolási lehetőséget igénybe venni, akiknek a munkáltató székhelyén lehetőségként kínált sportolás helyett mást választanának.
- (2) Egészségbiztosítást köt a munkáltató minden munkavállalójára, akiknek lejárt a próbaideje.
- (3) További részletek az (1) és (2) bekezdésben említettekről a mindenkor hatályos Béren felüli juttatások szabályzatában található.
- (4) A munkáltató rugalmas munkaidőt biztosít a munka és magánélet egyensúly megteremtéséhez, azokban a munkakörökben, ahol a működés feltételei megengedik.

**III.5.4 A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

- (1) A munkáltató a szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- (2) A munkáltató kiemelt módon biztosítja a nők és a 40 éven felüli munkavállalók részére az esetleges indokolt átképzés lehetőségeit.
- (3) A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.
- (4) Ennek érdekében:
- a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
  - a munkáltató képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
- (5) Kedvezményezettek köre: minden munkavállaló.
- (6) Felelős: humánpolitikai vezető.
- (7) Költségvállaló: munkáltató.

### **III.5.5 A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése**

(1) Az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét bekezdésük nélkül nem csökkenti, valamint igény esetén, amennyiben erre a munkakör lehetőséget nyújt, engedélyezi a távmunkában történő munkavégzést. A kedvezményezettek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozóakra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).

(2) Kedvezményezettek köre: a vonatkozó nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb munkavállalók.

(3) Felelős: munkáltatói jogok gyakorlója.

### **III.5.6 A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése**

(1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalókat nyilvántartja, a nyilvántartást évente felülvizsgálja a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” űrlap segítségével.

(2) A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

(2.1.) Beiskolázási támogatást biztosít, melynek mértéke minden évben meghatározásra kerül.

- Kedvezményezettek köre: iskoláskorú gyermeket nevelő munkavállalók.

További részletek erről a hatályos béren felüli juttatások szabályzatában található.

(2.2) Biztosítja a rendkívüli családi események esetére a rendkívüli munkaidő-kedvezményt:

- Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók.
- Felelős: közvetlen felettes
- Költségvállaló: munkáltató.

(2.3.) Biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét:

- Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók
- Felelős: közvetlen felettes
- Költségvállaló: munkáltató.

(3) A munkáltató a Munka törvénykönyve 61 § (4) bekezdése alapján a munkavállaló kérésére, gyermeke nyolcéves koráig vagy a gondozást végző munkavállaló – a munkaviszony első hat hónapját kivéve – biztosítja, amennyiben erre a munkakör lehetőséget nyújt:

- a munkavégzési helyének módosítását,
- a munkarend módosítását,
- távmunkavégzésben való foglalkoztatást, illetve
- részmunkaidőben való foglalkoztatást.

### **III.6 Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén alkalmazandó intézkedések**

Hátrányos megkülönböztetés esetén a munkáltató az esélyegyenlőségi referens igénybevételével lehetőséget biztosít a panasztételre, az alábbi módon.

a) Amennyiben a munkavállaló megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviseletében eljáró valamely munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

b) A panaszos ügyet a felek 10 napon belül, az esélyegyenlőségi referens közreműködésével, békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.

A munkavállaló kérésére az Üzemi Tanács kijelölt tisztségviselői is részt vehetnek az egyeztetésen. A panaszt - amennyiben a problémát nem sikerül rendezni - az esélyegyenlőségi referens írásbeli feljegyzés kíséretében továbbítja a vezérigazgató részére. A munkáltatói jogkör gyakorlója 5 napon belül intézkedhet a panasz orvoslása érdekében.

c) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedés megfelelő korrigálásáról gondoskodni kell.

d) Amennyiben az egyeztetés nem vezet eredményre, az esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja az érintett munkavállalót az általa igénybe vehető - az Esélytv. 13 - 20. §-aiban meghatározott - eljárásokról.

e) Az esélyegyenlőségi referens írásban tájékoztatja a vezérigazgatót a lefolytatott egyeztetésről, illetve annak eredményéről.

### III.7 Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervet a Humánpolitikai Iroda köteles két évente felülvizsgálni, a következő esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: **2025. december 31.**

