

Kajári és Fia Csomagolóanyag Gyártó Korlátolt Felelősségű Társaság

Esélyegyenlőségi Terv
a 2025. január 01. - 2026. december 31.-ig terjedő időszakra

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint a munkatörvénykönyvében rögzítettek alapján, annak figyelembevételével jött létre egyrészről a **Kajári és Fia Csomagolóanyag Gyártó Korlátolt Felelősségű Társaság** (a továbbiakban: a Társaság) mint munkáltató, másrészről a munkavállalók, illetve munkaviszony létesítésére jelentkezők közötti kapcsolat szabályozására.

A hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók és képviselőik figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára.

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét felmérje, elemezze, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik eszköze egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny csoportok esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlója folyamatosan figyelemmel tudja kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

A Társaság vezetése kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a munkatársak törvényben meghatározott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

A törvény két – jellegében és feltételeiben különböző – követelményeket ró a munkáltatóra:

- **az egyenlő bánásmód követelményét minden munkatárs számára**
- **az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára**

I. rész

Általános célok, etikai elvek

Jelen esélyegyenlőségi tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- **a nők,**
- **a 40 évesnél idősebb,**
- **a roma/cigány,**
- **a fogyatékossgal élő,**
- **a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,**
- **a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,**
- **vagy idős szüleiket, fogyatékos családtagjaikat családjukban gondozó**

a munkáltatónál jogviszonyban állók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

Közösen keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a munkakörülmények, egyéb juttatások, az egészség megőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel, a gondozói és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő nehézségeket.

Az esélyegyenlőség erősítéséhez, különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, a fogyatékkal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének erősítéséhez az együttműködő felek folyamatosan keresik az esélyegyenlőségi célok megvalósítását támogató eszközöket.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a munkáltatónál jogviszonyban állók hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ez kiterjed a munkáltatói jogviszony keletkezésére, annak tartalma alatt a bérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek, valamint a teljesítmény értékelés szempont rendszerének meghatározására.

A felek rögzítik, hogy közös felelősséggel törekszenek arra, hogy a különböző szabályozók által biztosított esélyegyenlőséget növelő jogosultságok megmaradjanak, megvalósuljanak és hatékonyan szolgálják a törvény és e megállapodás célkitűzéseit.

A munkáltató a vele jogviszonyban állók és a saját érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Az egyenlő bánásmód követelményét a munkavállalói jogviszony létesítése és fenntartása során a Társaság vezetése minden munkatársa számára biztosítja, a következő elvek figyelembevételével.

1.1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató érdekeit, valamint a munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munka-, és foglalkoztatási feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

1.2. Az egyenlő bánásmód követelménye

A munkáltató tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vélt

- neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, anyanyelve
- fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése
- politikai vagy más véleménye
- családi állapota, anyasága 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 kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne

A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

1.3. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye

A munkáltató elkötelezi magát minden munkatársi rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

1.4. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató munkavégzésre irányuló jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényességére törekszik, ennek érdekében

- átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki szabályzatait
- a munkatársakat érintő döntések előkészítésébe bevonja a munkatársakat képviselő, vagy érdekképviselői szervezeteiket

1.5. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye a foglalkoztatási jogviszonyban

A munkáltató különös figyelmet fordít a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos esélyegyenlőségi követelmények megtartására. A munkáltató tilt minden, a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor.

- a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- a munkavégzést megelőzően vagy annak folytán végzett képzéssel kapcsolatban
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások megállapításában és biztosításában
- a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben
- az előmeneteli rendszerben
- a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során

1.6. Az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye az oktatással kapcsolatban

A munkáltató az oktatással összefüggésben messzemenőleg érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, így különösen

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása
- az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelmény támasztás
- a teljesítmények értékelése
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele
- a tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során

II. rész Helyzetfelmérés

A munkáltató az egyenlő bánásmód érvényesítése és az esélyegyenlőség előmozdításának támogatása céljából helyzetfelmérést végez, a helyzetfelmérés alapvető szempontjai a következők:

- **mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?**
- **milyen az arányuk a belépő munkavállalók, kilépő munkavállalók, képzésben résztvevők, egészségügyi szűrésben, bizonyos munkakörökben stb. résztvevők között?**
- **mely területen éri hátrány az egyes munkavállalókat?**

III. rész Programok, intézkedések, új eljárásrendek kialakítása

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a humánerő gazdálkodási folyamatok szabályozása terén

1.1. A munkáltató az esélyegyenlőség elősegítése érdekében – a vezetés egy tagját, más feladataitól függetlenül – megbízza az esélyegyenlőségi munkatársi feladatok ellátásával. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladata az esélyegyenlőségi terv teljesítésének, az esélyegyenlőséggel és a munkavégzéssel kapcsolatos jogszabályi változások figyelemmel kísérése, az esélyegyenlőségi tervvel és a végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató felé, a terv teljesülésének vizsgálata beszámoló készítése.

Felelős: ügyvezető igazgató

2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban

2.1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor, a jelentkezők kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából a munkáltató nem tesz különbséget, hanem az adott munkakörhöz szükséges készségeket, képességeket, jártasságokat veszi figyelembe. A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít:

- a munkáltatónál határozatlan idejű kinevezéssel,
- a részmunkaidőben,
- vagy helyettesítőként határozott idejű kinevezéssel már a munkáltatónál dolgozók számára

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

2.2. A munkáltatónál előforduló munkaügyi szabályzat felülvizsgálata, aktualizálás a hatályos jogszabály változások figyelemmel kísérése.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkaügyi előadó

2.3. A munkáltatóhoz benyújtott önéletrajzokat a munkáltató két évig megőrzi és újabb munkaerő igény esetén ezeket átvizsgálja, a kiválasztási eljárás idejére érvényesíti.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkaügyi előadó

2.4. A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkaügyi előadó

2.5. A pályakezdő munkavállalók beilleszkedését fokozottan figyelemmel kíséri a munkáltató, a közvetlen munkahelyi vezető bevonásával.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkaügyi előadó

2.6. A munkáltató figyel arra, hogy a kedvezmények rendszerében ne érje hátrányos megkülönböztetés a dolgozókat, ezért folyamatosan felülvizsgálja a juttatások rendszerét.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

3. A megfelelő munkakörülmények biztosítása

3.1. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre figyelemmel. A szűrővizsgálatokon való részvételt lehetőség szerint munkaidőben biztosítja.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

3.2. A munkáltató figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, különös tekintettel a munkaközi szünetek igénybevételére.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

3.3. A munkáltató biztosítja a munkavédelmi szabályzatban rögzített munka-és védőruha juttatásokat.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

4.1. A munkáltató a szakképzett és alkalmazkodó képes munkatársak számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

4.2. A munkáltató a munkatársak tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan felülvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

4.3. A munkáltató az egy évet meghaladó továbbképzéseket tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel is támogatja.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

- 4.4. A munkáltató kiemelten támogatja a saját szervezésű képzésein az éves képzési tervben rögzített egyes célcsoportok részvételét.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

- 5.1. A munkáltató olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életforma az aktív nyugdíjas évekre, ennek érdekében felvilágosítja a munkavállalót a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, körülményeiről, munkajogi vonzatról, munkaköri feladatok megállapításánál lehetőség szerint figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló dolgozók fizikai terhelhetőségét.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények

- 6.1. A munkáltató a gyermekes munkaviszonyban állók munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a dolgozót legalább huszonnégy órával előbb tájékoztatja.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

- 6.2. A tizennégy éven aluli gyermeket nevelő munkaviszonyban állók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

- 6.3. A munkáltató a gyermekszülési/gyermeKgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti, ennek érdekében vizsgálja a részmunka, távmunka bevezetésének lehetőségét, a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkavállalóval.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkahelyi vezetők

- 6.4. A munkáltató évente egy alkalommal családos rendezvényt szervez, támogatja a munkahelyi családos rendezvényeket.

Határidő: folyamatos

Felelős: ügyvezető igazgató

IV. rész
Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az érdekképviseleti szervhez fordulhat.

A felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevétele az ügyet jogi útra terelje.

Az érdekképviseleti szerv a panaszt – ha az ügy jellege ezt lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi munkatárs véleményével együtt, a panasz megtételétől számított öt munkanapon belül a munkáltató elétárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni, a vizsgálatot a munkáltató által kijelölt külön bizottság folytatja le.

A bizottság a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a panasz alapját munkáltatói intézkedés alapozta meg és a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik – és ezt a dolgozó sérelmezi – a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét, a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

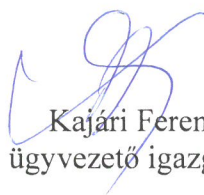
V. rész

Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények körét a munkáltató az érdekegyeztetést felvállaló szervezettel együttműködve folyamatosan bővítheti. Az újonnan munkaviszonyt létesítő munkavállalóval a munkaviszony kezdetekor, a jelenleg munkaviszonyban állókkal legkésőbb 2025. január 31.-ig meg kell ismertetni az esélyegyenlőségi tervet.

Az esélyegyenlőségi tervet végrehajtását, az esélyegyenlőségi munkatárs előterjesztése alapján a Társaság vezetése értékeli, felülvizsgálja és szükség szerint módosítja.

Soltvadkert, 2025. január 13.


Kajári Ferenc
ügyvezető igazgató

KAJÁRI ÉS FIA KFT.
6230 Soltvadkert, ②
Szarvaskút dűlő 13/l.
Adószám: 13938558-2-03
MSB Bank Nyrt: H1107-18161164-13782800-01003003