

**ATV-VIG-06/2021 számú
Vezérigazgatói utasítás**

**az ATEV Fehérjefeldolgozó Zártkörűen Működő
Részvénytársaság**

Esélyegyenlőségi Terve

Felelős vezető neve, munkaköre:	Kovács Lajos vezérigazgató
Szakmai felelős neve, munkaköre:	dr.Sárdi Orsolya megfelelési tanácsadó
Szervezeti egység:	Humánpolitikai igazgatóság

TARTALOMJEGYZÉK

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK.....	3
1. Terv célja.....	3
2. Terv hatálya.....	3
3. Célcsoportok	3
4. Alapelvek	4
4.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
4.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása	4
4.3. Partneri kapcsolat, együttműködés.....	4
4.4. Méltányos és rugalmas elbánás	4
II. ESÉLYEGYENLŐSÉGET ELŐMOZDÍTÓ INTÉZKEDÉSEK	5
1. Intézkedések	5
1.1. Munkaerő-felvétel, munkaerő-alkalmazás	5
1.2. Munkakörülmények javítása	5
1.3. A nők esélyeinek javítása.....	6
1.4. Az 50 évnél idősebb munkavállalók esélyeinek javítása	6
1.5. A megváltozott munkaképességű személyek esélyeinek javítása.....	6
1.6. Családos munkavállalók esélyeinek javítása	6
1.7. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esélyeinek javítása.....	7
2. Akadálymentes hozzáférés biztosítása	7
3. Társadalmi szerepvállalás (CSR)	7
4. Panasztétel	8
4.1. Esélyegyenlőségi felelős	8
4.2. Panaszkezelés	8
III. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK	9

I. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Jelen Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: Terv) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek figyelembevételével – az ATEV Fehérjefeldolgozó Zártkörűen Működő Részvénytársaságnál (a továbbiakban: ATEV Zrt., vagy Társaság) működő érdekképviseltek bevonásával, azok egyetértésével – készült.

1. Terv célja

A Terv célja, hogy biztosítsa a Társaság által foglalkoztatottak számára az egyenlő bánásmód teljes körű érvényesülését, ami kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazás teljes idejére, valamint a foglalkoztatás megszüntetésére.

Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy a Társaság mind a szervezetén belül, mind az általa nyújtott szolgáltatás teljesítése során az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését biztosítsa.

2. Terv hatálya

Jelen Terv személyi hatálya kiterjed a Társasággal munkaviszonyban, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyban álló személyekre, valamint az ilyen jogviszonyok létesítését megelőző eljárásban résztvevő személyekre.

3. Célcsoportok

Munkavállalói célcsoportok:

- a nők, és az 50 évnél idősebb munkavállalók,
- a fogyatékkal élő munkavállalók,
- 10 éven aluli gyereket nevelő, illetve gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók,
- a 25 évnél fiatalabb pályakezdő munkavállalók,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók.

4. Alapelvek

A Társaság tevékenysége során az alábbi alapelvek betartására törekszik:

4.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, egyéb ok miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A Munkáltató kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

4.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

4.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

A Társaság a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. A foglalkoztatás során szem előtt tartja a Társaság és a munkavállaló közötti összetartozást és az egymással való kölcsönös együttműködést.

4.4. Méltányos és rugalmas elbánás

A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz. Az

egyenlőtlenség kiküszöbölése, mérséklése érdekében pozitív, méltányos és rugalmas támogató intézkedéseket hoz.

II. ESÉLYEGYENLŐSÉGET ELŐMOZDÍTÓ INTÉZKEDÉSEK

1. Intézkedések

1.1. Munkaerő-felvétel, munkaerő-alkalmazás

A Társaság a teljes felvételi eljárás során (álláshirdetés, toborzás, kiválasztás, szerződéskötés) a pályázók között kor, nem, nemzetség, családi és egészségi állapot (egészségügyi alkalmatlanság kivételével), stb. alapján nem tesz különbséget, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetést.

Az álláshirdetéseket hozzáférhető módon (pl.: külső toborzás esetén: írott sajtó, internet, belső toborzás esetén: intranet, hirdető táblák) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé. Az 50 év feletti munkavállalók pályázatát hátrányosan nem különbözteti meg, az életkor megjelölését nem kéri a pályázat benyújtásakor.

1.2. Munkakörülmények javítása

A Társaság elkötelezett abban, hogy a munkahelyi egészség és biztonság védelmére irányuló intézkedésekkel a munkavállaló egészségét és jó közérzetét javítsa, valamint a Társaság tevékenységének környezetre kifejtett negatív hatását minimalizálja. A munkakörülmények kialakítása során az ergonómiai szempontok fokozott figyelembe vételére és megfelelő munkabiztonsági körülmények kialakítására törekszik.

A Társaság folyamatosan biztosítja a védőeszközök használatára vonatkozó ismeretek megújítását, szinten tartását, illetve ezen eszközök készségszinten történő használatának érdekében belső tanfolyamokat, továbbképzéseket tart. A fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű munkavállalók részére speciális, az egyén igényeihez szükséges védőeszközöket biztosít.

Fentiekén túl a Munkáltató törekszik rá, hogy Munkavállalóinak preventív jellegű egészségügyi szűrővizsgálatokat biztosítson, elősegítve ezzel is az egészségmegőrzést.

1.3. A nők esélyeinek javítása

A Társaság támogatja a női munkavállalók előmenetelét és a szakmai továbbképzéseken való részvételét. Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosítása érdekében a Társaság a munkavállalók jövedelmében a munkaköri kompetenciák és az ezeket megjelenítő teljesítmény értékelés alapján tesz különbséget, nemük alapján nem érheti hátrányos megkülönböztetés a munkavállalókat.

A munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező eszközöket és felszereléseket biztosítja, kiemelten figyelembe véve a nők igényeit (pl.: várandós nő számára lábtartóval rendelkező asztal, kényelmes, a hát támasztására alkalmas szék. biztosítása).

1.4. Az 50 évnél idősebb munkavállalók esélyeinek javítása

A Társaság különösen törekszik az 50 évnél idősebb munkaerő megtartására - indokolt esetben - továbbképzéssel vagy átképzéssel. A munkakörülmények kialakításának javításával, megfelelő munkaeszközök biztosításával munkaképességük fenntartását törekszik biztosítani.

A Munkáltató lehetőséget biztosít, hogy amennyiben a munkavállaló az öregségi nyugdíjkorhatárt eléri viszont a munkaviszonyát szeretné a Társaságnál fenntartani és a munkajellege azt lehetővé teszi úgy a munkáltató törekszik rá, hogy lehetőséget biztosítson a további foglalkoztatásra.

1.5. A megváltozott munkaképességű személyek esélyeinek javítása

A Társaság a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő munkavállalók létszámának növelésére törekszik. A Társaság tevékenységéből adódóan a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása korlátozott, de hosszú távú cél, a törvényben előírt munkavállalói összlétszámhoz viszonyított 1%-os arány elérése.

Fogyatékossgal élő foglalkoztatottak számára megfelelő munkakörülmények kialakítását biztosítja munkaképességük fenntartása érdekében.

1.6. Családos munkavállalók esélyeinek javítása

A Társaság a 10 év alatti gyermeket nevelő és a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók esetében a napi munkaidő-beosztásnál figyelembe veszi a gyermekekkel kapcsolatos kötelezettségeket.

A rendkívüli családi eseményekre a rendes szabadság terhére szabadságot biztosít. Az éves szabadságtervezéskor a Munkáltató figyelembe veszi az oktatási intézmények oktatási szüneteit.

Az apák számára gyermekük születésekor a rendes szabadságon felül pótszabadságot biztosít. Figyelembe veszi az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásával kapcsolatos igényeket is. A munkavállaló számára lehetőséget biztosít a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra, amennyiben azt a munkakör jellege lehetővé teszi.

A Munkáltató törekszik rá, hogy a jövőben a munkaidők rugalmasságát felülvizsgálja, ahol a munkajellege lehetővé teszi a rugalmas munkarendet minél szélesebb körben alkalmazza, továbbá olyan programot dolgozzon ki, amellyel a gyermekek nyári szünetben történő elhelyezéséhez hozzájárulhat (pl. nyári tábor).

1.7. Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esélyeinek javítása

A Társaság a munkaviszony fenntartása érdekében biztosítja számukra az adott feladat ellátásához szükséges ismeretek megszerzését, munkaidővel és finanszírozással is támogatja a szakmai továbbképzéseken való részvételt annak érdekében, hogy a Munkavállaló hosszú távon képzett és elkötelezett tagja legyen Társaságunknak.

2. Akadálymentes hozzáférés biztosítása

A Társaság minden munkavállalója és ügyfele számára egyenlő mértékben igyekszik biztosítani az akadálymentes fizikai hozzáférést az ingatlanok megközelítése és használata során, melynek érdekében az új beruházások esetében, valamint a már meglévő létesítmények tekintetében hosszú távon a fizikai akadálymentesítésre törekszik.

3. Társadalmi szerepvállalás (CSR)

A Társaság a fenntartható kezeléssel kapcsolatos, gazdasági, ökológiai és társadalmi szempontú általános felelősségéből adódóan az alábbi intézkedések tervező végrehajtani.

3.1. Kultúra, sport, szabadidő

A Társaság támogatja a székhelyének, illetve fióktelepeinek közelében élők kulturális programjait, szabadidős tevékenységeit, valamint az egészséges életmóddal összefüggő sportolási lehetőségeket szponzoráció és egyéb támogatás útján.

3.2. Szociálisan rászorulóknak segítése

A szociálisan rászoruló társadalmi csoportok számára rendezett gyűjtéseknél dolgozóit ösztönzi ilyen jellegű tevékenységben történő részvételle.

3.3. Környezetvédelem ösztönzése

A Társaság kiemelt figyelmet szentel a környezetvédelmi beruházásaira, fejlesztéseire, igény esetén lehetőséget biztosít a fióktelepein megvalósuló környezetvédelmi beruházások, létesítmények oktatási célú megtekintésére, támogatja a „zöld programokat”, a körforgásos gazdálkodás és fenntartható fejlődés népszerűsítése céljából szervezett rendezvényeket.

4. Panasztétel

4.1. Esélyegyenlőségi felelős

A Társaság az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében esélyegyenlőségi felelőst nevez ki, aki:

- ellátja az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panaszok kezelését,
- elkészíti az Esélyegyenlőségi Tervet,
- felülvizsgálja évente az Esélyegyenlőségi Tervet,
- vizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv teljesülését és beszámolót készít 2022. december 31. napjáig az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak teljesüléséről, amelyről a Társaság vezérigazgatóját valamint a Fehérjeipari Dolgozók Szakszervezetét tájékoztatja.

A Társaság esélyegyenlőségi felelőse a humánpolitikai igazgató.

4.2. Panaszkezelés

A Társaság annak érdekében, hogy az esélyegyenlőséget érintő esetleges jogsérelem kivizsgálása megtörténjen a következő panasztételi lehetőségeket biztosítja.

Bejelentést szóban, írásban és elektronikus úton az alábbi elérhetőségeken lehet megtenni a humánpolitikai igazgatónál:

- személyesen,
- telefonon,
- postai úton az ATEV Zrt. székhelyére humánpolitikai igazgatónak címzett „saját kezű felbontásra” jelzéssel ellátott levélben,
- hr@atev.hu e-mail címen.

Bejelentés az adatvédelmi szabályok betartásával kerül kezelésre és a beérkezésétől számított 30 napon belül megtörténik a kivizsgálása. Amennyiben a panasz nem anonim, illetve a panaszból kétséget kizáróan megállapítható a panaszos személye úgy a vizsgálat eredményéről és az ügyben tett esetleges munkáltatói intézkedésekről a panaszos értesítése megtörténik a kivizsgálást követően.

III. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A Társaság annak érdekében, hogy az Esélyegyenlőségi Terv minden munkavállaló számára ismert és bármikor elérhető legyen, elhelyezi a www.atev.hu honlapon, továbbá jól látható helyen, papír alapon is kifüggeszti a számítógéppel nem rendelkező munkavállalók hozzáférése érdekében.

Jelen Terv az érdekképviselői szervekkel (szakszervezet és üzemi tanács) egyetértésben 2021. április 30. napja és 2023. december 31. napja közötti határozott időtartamra vonatkozóan kerül kiadásra.

Budapest, 2021. április 30.


Kovács Lajos
vezérigazgató