

A munkahelyi esélyterv kivonata

A Hűtőépítő Kft., mint munkáltató, elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a 2024. november 1. és 2028. október 31. közötti időszakra munkahelyi esélyegyenlőségi programot fogadott el.

A munkáltató célja ezzel a hátrányos megkülönböztetés megelőzése, az egyenlő bánásmód biztosítása, az emberi méltóság tiszteletben tartása. Az esélyterv munkáltató és a munkavállaló közötti partneri kapcsolatra, együttműködésre épül, értéknek tekinti a társadalmi szolidaritást, a sokszínűséget, ennek érdekében méltányos, rugalmas elbánást igyekszik biztosítani. A munkáltató támogatja a munka és a magánélet összeegyeztetését, a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentését és célul tűzi ki a szükség szerinti akadálymentesítést.

A munkahelyi esélyterv Helyzetfelmérés c. része elemzi a munkavállalók statisztikai adatait, annak érdekében, hogy a meglévő, speciális helyzetű csoportokat és azok arányát, illetve potenciális problémáit, szükségleteit azonosítsa.

Ez alapján a munkáltató célokat és intézkedéseket fogalmazott meg a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az alábbi területeken:

- Diszkriminációmentesség a munkaügyi folyamatokban (a toborzás, kiválasztás, bérezés, munkakörülmények és képzés terén) - 4. intézkedés
- A munka és magánélet összeegyeztetésének támogatása (kortól, nemtől és családi állapottól függetlenül) - 5. intézkedés
- A nők és férfiak esélyegyenlőségének biztosítása (különösen a bérezés és képzésbe vonás területén) - 6. intézkedés
- A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése (különös tekintettel a tapasztalatok felhasználására és a terhelés fokozatos csökkentésére) - 7. intézkedés
- Akadálymentesítés (a szükséges akadálymentesítés mértékének felmérése, az akadálymentesítés tervezése) - 8. intézkedés

A munkáltató diszkrimináció vélelme esetére panaszkezelési eljárást vezet be (3. intézkedés), ami a dolgozó írásos panaszán alapuló, a körülményeket feltáró és a diszkriminációt megszüntető célú eljárás.

Az esélyegyenlőségi terv működtetésére, a panaszkezelés koordinálására, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos javaslatok fogadására és feldolgozására a munkáltató esélyegyenlőségi referenst jelöl ki (1. intézkedés).

Az esélyegyenlőségi referens: Bárdosné Nagy Noémi, elérhető a noemi.bardosne@hutoepito.hu e-mail címen, vagy egyeztetést követően személyesen, munkaidőben.

A munkahelyi esélyterv teljes verziója elérhető a munkáltató székhelyén, illetve elektronikus formában elkérhető az esélyegyenlőségi referenstől.

Jelen tájékoztató a munkahelyi esélyterv 2. intézkedése értelmében, a munkavállalók tájékoztatásának céljából készült.

Gyöngyös, 2024. november 4.

Név, beosztás: Hangosi Gábor CEO

Dátum

Felsővezető aláírása



Extract from the workplace equal opportunities plan (GEP)

Hútőépítő Kft., as employer, recognising the right of every person to live with equal dignity, has adopted a workplace equal opportunities programme for the period from 1 November 2024 to 31 October 2028.

The employer's aim is to prevent discrimination, ensure equal treatment and respect human dignity. The equal opportunities plan is based on partnership and cooperation between the employer and the employee; it regards social solidarity and diversity as values and, to this end, seeks to provide fair and flexible treatment. The employer supports the reconciliation of work and private life, the reduction of gender inequalities, and sets the objective of providing accessibility as required.

The Situation Assessment section of the workplace equal opportunities plan analyses employees' statistical data in order to identify existing groups in special circumstances, their proportions, and their potential problems and needs.

On this basis, the employer has defined objectives and measures to prevent potential situations of discrimination and to ensure equal treatment and equal opportunities in the following areas:

- Freedom from discrimination in employment processes (recruitment, selection, remuneration, working conditions and training) - Measure 4
- Supporting the reconciliation of work and private life (regardless of age, sex or family status) - Measure 5
- Ensuring equal opportunities for women and men (especially in remuneration and participation in training) - Measure 6
- Facilitating the transition to retirement (with particular regard to using experience and gradually reducing workload) - Measure 7
- Accessibility (assessing the extent of necessary accessibility measures and planning accessibility) - Measure 8

Where discrimination is suspected, the employer introduces a complaints-handling procedure (Measure 3), based on the employee's written complaint, which investigates the circumstances and aims to end the discrimination.

To operate the equal opportunities plan, coordinate complaints handling, and receive and process proposals related to equal opportunities, the employer appoints an equal opportunities officer (Measure 1).

Equal opportunities officer: Bárdosné Nagy Noémi, available at noemi.bardosne@hutoepito.hu or, by prior arrangement, in person during working hours.

The full version of the workplace equal opportunities plan is available at the employer's registered office and may also be requested electronically from the equal opportunities officer.

This information notice has been prepared pursuant to Measure 2 of the workplace equal opportunities plan for the purpose of informing employees.

Gyöngyös, 4 November 2024.

Name, position: Hangosi Gábor CEO

Date

Senior management signature

