



Esélyegyenlőségi terv

Emődi Mezőgazdasági Zrt.

2024. december 15.

I. Bevezetés

Az Emódi Mezőgazdasági Zártkörűen Működő Részvénytársaság (továbbiakban: Emódi Mg. Zrt.) Esélyegyenlőségi Terve az alábbi releváns jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- Magyarország Alaptörvénye,
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Fot.),
- Budapest főváros helyi esélyegyenlőségi programja (2017–2022) (a továbbiakban: FHEP),
- Az Európai Parlament és a Tanács 181/2011/EU rendelete (2011. február 16.) az autóbusszal közlekedő utasok jogairól és a 2006/2004/EK rendelet módosításáról.

II. Értelmező rendelkezések

1. Egyenlő bánásmód: az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. Az egyenlő bánásmód követelménye a kötelezettekől azt kívánja meg, hogy tartózkodjanak minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést okoz.

2. Esélyegyenlőség: mindazon jogi és nem jogi eszközök, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó egyéneket érő hátrányok.

3. Fogyatékossgal élő ember: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. (Fot. 4. § a) pont)

4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció): az a rendelkezés, amelyik az Ebktv 8. §-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülöníti.

5. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés: olyan rendelkezés, amelynek következményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez 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, érdekképviselési szervhez tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlen(ebb) bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest. (Ebktv. 8. §)

6. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb (lásd előző pont) meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hozza hátrányos(abb) helyzetbe, mint amilyenben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (Ebktv. 9. §)

7. Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

8. Megváltozott munkaképességű vagy fogyatékossgal élő munkavállalók a fogyatékossgal élő vagy legalább 40 százalékos mértékben csökkent munkaképességű munkavállalók.

9. Nemzeti és etnikai kisebbség: minden olyan, Magyarország területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakosai között számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok, akiket a lakosság többi részétől saját nyelvük és kultúrájuk, hagyományaik különböztetnek meg. Olyan összetartozás-tudatról tesznek tanúbizonyságot ugyanakkor, amely mindezek megőrzésére, a történelmileg kialakult közösségük érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

10. Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amelyik az érintett személynek Ebktv 8. §-ában meghatározott [védett] tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. (Ebktv. 10. §)

11. Az egyetemes tervezés olyan tervezési stratégia, amelynek alkalmazásával biztosítható a társadalom lehető legszélesebb rétege számára az akadálymentes, biztonságos és kényelmes környezet, a teljes körű hozzáférés az információkhoz és a kulturális javakhoz, a minél teljesebb részvétel lehetősége a társadalmi tevékenységekben.

Az épített környezet formálása során olyan műszaki megoldások élveznek előnyt, amelyek a lehető legtöbb felhasználónak alkalmasak, és egy termékkel szolgálják ki az igénybe vevők különböző, időben, szituációban változó igényeit, szükségleteit. Az egyetemes tervezés elvének alkalmazása mellett is szükséges lehet helyenként speciális eszköz vagy műszaki megoldást alkalmazni. A Fot. 2. cikk meghatározása értelmében egyetemes tervezésen a termékek, a környezet, a programok és szolgáltatások oly módon történő tervezését értjük, hogy azok minden ember számára a lehető legnagyobb mértékben hozzáférhetők legyenek adaptálás vagy speciális tervezés szükségessége nélkül. Az egyetemes tervezés nem zárhatja ki a fogyatékkal élő személyek csoportjai számára szükséges támogató-segítő eszközök és technológiák indokolt esetben történő használatát.

12. Észszerű alkalmazkodás: az új térelemek megtervezéséhez képest későbbi fázisban, a már meglévő építmények, terek átalakítására értelmezhető a szintén a Fot. 2. cikkében rögzített „ésszerű alkalmazkodás” fogalma. Az ésszerű alkalmazkodás azokat az elengedhetetlen, megfelelő módosításokat és változtatásokat jelenti, amelyek nem járnak aránytalan és indokolatlan teherrel, és adott esetben ahhoz szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékkal élő személy alapvető emberi jogainak és szabadságainak a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.

13. Akadálymentesség: az építési törvény (1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről) 2. § szerint: „Akadálymentes az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos, önálló használata minden ember számára biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy embercsoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásokra van szükségük.”

14. Hozzáférhetőség: „A fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelének és az élet valamennyi területén történő teljes körű részvételének lehetővé tétele érdekében a részes államok megfelelő intézkedéseket tesznek, hogy másokkal azonos alapon biztosítsák a fogyatékossgal élő személyek számára a fizikai környezethez, a közlekedéshez, az információhoz és kommunikációhoz, beleértve az információs és kommunikációs technológiákhoz és rendszerekhez, valamint más, nyilvánosan hozzáférhető vagy rendelkezésre álló lehetőségekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáférést mind városi, mind vidéki területeken. Ezek az intézkedések magukban foglalják a hozzáférési akadályok és korlátok beazonosítását és felszámolását.” (Fot. 9. cikk)

III. Általános célok, etikai elvek

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. a következő irányelvek betartására törekszik:

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. elkötelezett híve annak, hogy megvalósítandó projektjei során minél jobban nyisson azokra a munkavállalói körökre, amelyek esélyegyenlőségi szempontból még felzárkóztatásra szorulnak. Ennek jegyében célunk az élhetőbb, nem megkülönböztető, az összes lehetséges munkavállaló számára elérhető munkahelyek, munka környezet, munkafeltételek megteremtése.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed különösen:

- a munkaerő felvételnél,
- alkalmazásnál,
- a munkabérek,
- a jövedelmek,
- juttatások,
- képzés továbbképzés,
- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármينemű diszkriminációjára.
Különösen:

- koruk,
- nemük, nemi hovatartozásuk
- családi állapotuk,
- nemzetiségük,
- fajuk,
- származásuk,
- vallásuk,
- politikai meggyőződésük miatt.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Cégünk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért cégünk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak lehetőségeinek javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl.

idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. A családbarát munkahely koncepció nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, és törekszik arra, hogy mind a nők, mind a férfiak igénybe vegyék a munkaadó által nyújtott lehetőségeket a munka és a magánélet közötti egyensúly erősítésére.

IV. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2023. november 1-i állapotot tükrözik.

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt.-vel munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak (fő):

Nők	6
40 év feletti munkavállalók	16
Nyugdíjas munkavállalók	1
Fogyatékkal élők	0
Romák	0
Gyermekek	4
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	1
10 éven aluli gyermeket, gyermekeket egyedül nevelők	0
8 általános osztályt végzettek	6

V. Konkrét célok

Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A cég vezérigazgatója az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez meg, mely munkakört folyamatosan fenn is tartja.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmódot betartatja.
- 3) Feltérképezi a meglévő munkaállomány készségeit, képességeit.
- 4) A munkakör pontos meghatározása az egyéni munkaszerződések alapján, munkaköri leírásban rögzítve történik.

- 5) Törekszik a munkakör betöltéséhez szükséges képességek elsajátításának támogatására, akár anyagiakkal, akár tanulmányi szabadság kedvezménnyel.
- 6) Ingyenes karrier tanácsadást biztosít.
- 7) Kiemelt szerepet kaphat az emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása, akár külsős szakember bevonásával.
- 8) Megtörténik a munkakörülmények javítása, a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 9) Munkáltatói juttatásokat, kedvezményeket biztosít, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 10) Mivel cég Kedvezményezett egy GINOP Plusz projektben, ezért megteszi a szükséges intézkedéseket a horizontális szempontok, kiemelten az esélyegyenlőségi szempontok teljesítése érdekében.

VI. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az Emődi Mezőgazdasági Zrt. vezérigazgatója által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy éves beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, külső szakértők bevonásával.
- 2) Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató, valamint a jogi szakértő felé továbbítja.
- 3) Projektjeinkben a fejlesztési helyszíneink esetében a teljes fizikai akadálymentesítés a cél, a többi fejlesztésünk esetében a fogyatékkal élők számára biztosított infó-kommunikációs hozzáférést valósítanánk meg az eszközök, szolgáltatások használatához.
- 4) Az otthoni internetes munkához eszköz beszerzésben történő segítségnyújtás lehetőségét megteremtjük.
- 5) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása: az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél. Álláshirdetésekből nem szerepelhetnek életkori kitételek, a dolgozó nemének meghatározása. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzük. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsuk el a 40 év feletti jelentkezőket.



- 6) Ahol lehetséges, távmunka lehetőséget biztosítanánk fogyatékkal élők munkavégzéséhez.
- 7) Az esélyegyenlőség és az információs kommunikáció jegyében, a honlapunkat és a munka támogatására szolgáló szoftveralkalmazásokat mobil eszközök kompatibilissé alakítjuk ki, így biztosítva az otthoni és irodán kívüli munka lehetőségét a kis kijelzővel rendelkezők részére is.
- 8) Honlapunkon biztosítanunk szükséges olyan felületet, ahol munkavállalóink – akár anonim módon – bejelenthetik az esélyegyenlőséggel kapcsolatos észrevételeiket, panaszukat. Biztosítani szükséges ezek megfelelő szakmai, jogi vizsgálatát.
- 9) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:
Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. A 40 év felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket. Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai).
- 10) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiak és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:
Meg kell szervezni éves prevenciók szűrővizsgálatokat. A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- 11) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:
Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiak és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
Gyermekekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.
A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset stb.)



**EMŐDI
MEZŐGAZDASÁGI
ZRT.**

Az esélyegyenlőségi tervet az aláírók a 2024. december 15-től 2028. március 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2028. március 14.

Jelen esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegység érdekében az Emődi Mezőgazdasági Zrt. igazgatóságának elnöke fogadja el.

Emőd, 2024. december 15.


EMŐDI MEZŐGAZDASÁGI Zrt.
432 Emőd, Kossuth utca 5.
Adószám: 11875572-2-05

vezérigazgató
Emődi Mezőgazdasági Zrt.