

**EGER TERMÁL FÜRDŐÜZEMELTETŐ KFT.**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI  
TERV**

## **BEVEZETŐ RÉSZ**

### **Törvényi háttér**

Az Esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az Esélyegyenlőségi Terv, mely a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen az illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

Az Eger Termál Kft. nagy súlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalót semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a munkavállalói jogviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, faji, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem családi viszonyaikra vonatkozóan.

Az Eger Termál Kft. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény (továbbiakban: Ebktv), valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben meghatározottak alapján az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja:

### **Hatály**

#### **Személyi hatály:**

Az ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV (továbbiakban TERV) az Eger Termál Kft. – a továbbiakban Munkáltató - valamennyi dolgozójára (a továbbiakban munkavállalók) kiterjed.

**Időbeli hatály:** 2025. március 3-tól a következő TERV elfogadásáig tart.

## I. RÉSZ

### Általános célok, célcsoportok, etikai elvek

**Az esélyegyenlőségi terv célja:** A tárgykörben meglévő rendszerek, tervek, eljárások, juttatási lehetőségek felülvizsgálata, az esetleges új, indokolt elemek kidolgozása, továbbá az esélyegyenlőséget biztosító, vagy jobban segítő eljárások pontosítása, adott esetben revíziója, módosítása. Mindemellett a fentiek kapcsán a Munkáltatónál jelenlévő hátrányos helyzetű célcsoportok kiemelt figyelembe vétele, segítése, ösztönzése alapvető munkáltatói feladat.

**Az esélyegyenlőségi terv irányultsága, irányvonala:** A TERV elsősorban és célirányosan a Munkáltatónál *munkaviszonyban álló*, alább rögzített 5 hátrányos helyzetű csoportra terjed ki. Kiterjed továbbá a *potenciális munkavállalókra* is a felvételi eljárások során.

#### Célcsoportok:

1. *Nők*
2. *50 évnél idősebb munkavállalók*
3. *Romák*
4. *Fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek*
5. *Két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállalók*

**A Munkáltató a következő irányelvek, etikai elvek betartására törekszik:**

#### A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Munkáltató munkavállalóival, illetve a potenciális munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével kell eljárni.

A Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvétele, az alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések, lehetőség szerinti, minél szélesebb körben történő biztosítására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá, a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra.

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

Az egyenlő bánásmód megsértése – hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás - előfordulása esetére szabályozott és megnyugtató módon biztosítja a munkavállaló sérelmének orvoslását, orvosolhatóságát, adott esetben jogorvoslati lehetőséget.

A Munkáltató azonnal és teljes körűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket,

melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakulása, létrejötte.

A Munkáltató lehetőséget teremt az esélyegyenlőséget csorbító, akadályozó helyzetek elkerülése, megszüntetése végett szükség esetén olyan munkahelyi fórumok igénybe-vételére (közvetítő fórum, esélyegyenlőségi referens), ami közvetve a jogorvoslati lehetőséget adott esetben „kiváltva” és gyorsítva, azonnal segítséget nyújthat a problémák megoldására, kezelésére, orvoslására.

### **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.

### **Partneri kapcsolat, együttműködés**

A Munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében minden esetben jogszerű és egyértelmű viszonyokat (a belső szabályozások, munkajogi intézkedések, iratok, dokumentáció területén) alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Ennek érdekében következetesen alkalmazza, indokolt esetben módosítja, finomítja és pontosítja azt a korábban kialakított munkaköri leírás-formát, ami minden dolgozó esetében – megfelelő keretek között - rendezi és alakítja a partneri, együttműködési viszonyokat, mind horizontális, mind vertikális irányokban egyaránt.

A Munkáltató elismeri és támogatja azon, a szakmai együttműködésen túlmutató, adott esetben informális lehetőségek létjogosultságát és kialakítását is, amelyek egyértelműen kihatással lehetnek a szakmai-partneri együttműködésekre, azok fejlődésére (pl.: informális találkozók, önszerveződő programok - kirándulások, kihelyezett munkaértekezletek, sporttevékenység ösztönzése, segítése, stb.).

### **Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom és így a Munkáltató számára sem a másiknál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

## Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Munkáltatónak keresni és a lehetőségekhez mérten alkalmazni kell az olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket, amelyek elősegítik, elősegíthetik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

## II. RÉSZ

### Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés kapcsán azok a tényezők kerülnek, kerültek vizsgálat, elemzés alá, amelyek az esélyegyenlőség tekintetében kiemelt jelentőséggel bírnak, illetőleg relevánsak és mérhetőek.

Ezen tényezők összeállításánál alapvetően ráirányult a figyelem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseiből, szellemiségéből adódó és a TERV-ben is rögzített 5 hátrányos helyzetű célcsoportra.

*Statistikai felmérés, helyzetelemzés az 5 hátrányos helyzetű célcsoport tekintetében:*

Esélyegyenlőségi célcsoportok	Létszám	Arányuk az összes munkavállalóhoz viszonyítva (%)
1. Nők létszáma	30	48,39%
2. 50 évnél idősebb munkavállalók	19	30,65 %
3. Roma származású dolgozók	3	4,84 %
4. Fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek	0	0 %
5. Két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállalók	13	20,97 %

A 2025. március 31-i adatok szolgálták a felmérés alapjául.

A helyzetfelmérés kapcsán rögzített **elemzés, megállapítások, következtetések:**

A hátrányos helyzetű célcsoportok esetén rögzíthető, hogy a helyzetük figyelembe vételével került sor korábbiakban is a foglalkoztatásukra.

A számarányokat tekintve az érintett esélyegyenlőségi célcsoportok aránya jelentős. Ez a munkaerő összetétel a Munkáltató tevékenységéből és a munkakörökből adódóan természetesnek tekinthető. Az esélyegyenlőségi célcsoportok magasabban reprezentáltak a hasonló tevékenységet végző cégekre jellemző átlagos értéktől.

A munkaköri leírások a feladat ellátására és a feladatot ellátó személyre vonatkoznak, diszkriminációra nem ad lehetőséget.

Álláshely betöltésére pályázati eljárások kerülnek alkalmazásra, a minél megfelelőbb munkaerő kiválasztása céljából.

### **III. RÉSZ**

#### **Konkrét célok**

Az esélyegyenlőségi tervnek a konkrét feladatok megnevezésén túl szemléletformáló szerepe is van, aminek megjelenési irányvonalait az alábbiak szerint emeljük ki:

#### **Célok:**

- I. Az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője érdekében esélyegyenlőségi referens folyamatos megbízása.
- II. Az esélyegyenlőségi ismeretek bővítése a munkavállalók körében.
- III. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése. Mindezekre tekintettel a végrehajtás során megjelenő korrekciók megtétele a szükséges folyamatok, eljárási rendelkezések kidolgozása, kialakítása, a TERV-ben foglaltak maximális betartása, betartatása.
- IV. A jelenlegi megfelelő szintű munkakörülmények további javítása, az egészség megőrzése, mint általános érték, alapvető biztosítása.
- V. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, a továbbtanulók ösztönzése.
- VI. A Munkáltatótól nyugdíjba vonultak támogatása.
- VII. A családos munkavállalók számára megjelenő kedvezmények maximális biztosítása, a pénzügyi lehetőségek függvényében és a TERV-ben rögzítettek szerint történő esetleges kiterjesztése.

### **IV. RÉSZ**

#### **Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

#### **I. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ÉRDEKÉBEN ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS FOLYAMATOS MEGBÍZÁSA**

A Munkáltató vállalja, hogy folyamatosan kijelöl esélyegyenlőségi referenst

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szabályozások alapos megismerése, elsajátítása.
- A vonatkozó jogszabályokból és a TERV-ből eredő mindennemű, az esélyegyenlőség tárgykörét érintő teendő önálló, folyamatos ellátása.

- Együttműködés az e területen érintettekkel (pl.: munkavállalók, felügyeleti szervek).
- Kétévente az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít.
- Javaslatot tesz és előkészíti a hatályos TERV-vel kapcsolatos minden olyan korrekciót, amit az esélyegyenlőség javítása érdekében szükségesnek tart.
- Minden olyan esetben haladéktalanul jelzéssel él a Munkáltató felé, aminek során az esélyegyenlőség megsértését tapasztalja, intézi a panaszbejelentésekkel kapcsolatos eljárást.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval történő egyeztetése.

Határidő:  **folyamatos**

Felelős:  **ügyvezető**

## II. ESÉLYEGYENLŐSÉGI ISMERETEK BŐVÍTÉSE A MUNKAVÁLLALÓK KÖRÉBEN

- Az esélyegyenlőségi referens megteremti annak lehetőségét, hogy az esélyegyenlőségi ismereteket bővítésére a személyi állomány egésze vonatkozásában lehetőség nyíljon.
- Az esélyegyenlőségi referens megtesz mindent, biztosít minden olyan lehetőséget, ami elősegíti az esélyegyenlőségi terület értelmezését és segíti a munkatársak ilyen irányú tudatformálását.
- A Munkáltató a dolgozók részére lehetőség szerint esélyegyenlőségi képzést szervez.

Határidő:  **folyamatos**

Felelős:  **ügyvezető**

## III. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN.

A Munkáltató vállalja és garantálja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján a munkavállalóival, illetve a potenciális munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével jár el.

Ennek keretében:

- A Munkavállaló az esélyegyenlőségi referens aktív bevonásával és az egyéb eljárásokkal, a foglalkoztatás során, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
- A Munkáltató azonnal és teljes körűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet létrehozása, esetleges kialakulása.
- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens véleményét előzetesen kikéri.

- 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. A munkaerő felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet.

Határidő: **folyamatos**

Felelős: **ügyvezető**

#### IV. A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, TOVÁBBÁ AZ EGÉSZSÉGMEGŐRZÉS ÉRDEKÉBEN

A Munkáltató vállalja, hogy a pénzügyi lehetőségei figyelembe vételével:

- A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy a munkavégzés feltételei megfelelőek legyenek minden munkavállaló számára, keresi azokat a lehetőségeket – pályázati források, munkaszervezési módok -, melyek elősegítik a még kedvezőbb munkavégzési körülmények biztosítását.
- A munkáltató továbbra is a munkavállalók rendelkezésére bocsátja a szükséges munkavédelmi eszközöket.
- A munkáltató támogatja, propagálja, lehetővé teszi közös szabadidős és sport programok megrendezését.

Határidő: a pénzügyi kondíciók figyelembe vételével **folyamatos**

Felelős: **ügyvezető**

#### V. A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE, A TOVÁBBTANULÓK ÖSZTÖNZÉSE:

- A Munkáltató a szakképzett és alkalmazkodó-képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.
- A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.

Határidő: **folyamatos**

Felelős: **ügyvezető**

#### VI. A MUNKÁLTATÓTÓL NYUGDÍJBA VONULÓK TÁMOGATÁSA TEKINTETÉBEN

- A munkáltató anyagi és egyéb lehetőségeinek függvényében meg kell keresni azokat a formális vagy informális támogatási lehetőségeket, kapcsolódási pontokat, melyek elősegítik a nyugdíjasokkal történő kapcsolattartást és biztosítják azt, hogy az alapvető kötıdés megmaradjon a korábbi dolgozók vonatkozásában.



- A munkáltató a munkavállaló nyugdíjba vonulása alkalmából ünnepélyes keretek között megköszöni munkáját és tárgyjutalomban részesíti.
- A nyugdíjba vonuló munkavállalók részére - amennyiben ennek a feltételei a Munkáltatónál adottak - biztosítani kell a továbbfoglalkoztatás lehetőségét.

Határidő: **folyamatos**  
 Felelős: **ügyvezető**

## VII. A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA MEGJELENŐ KEDVEZMÉNYEK MAXIMÁLIS BIZTOSÍTÁSA

A család és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a munkáltató:

- A GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését segíti.
- A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.
- A foglalkoztatás rugalmasabbá tétele érdekében azokban a munkakörökben, ahol ez lehetséges a Munkáltató biztosítja a részmunkaidős foglalkoztatást.

Határidő: **folyamatos**  
 Felelős: **ügyvezető**

## V. RÉSZ

### Az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítését szolgáló eljárás

A Munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon

- a) Az egyenlő bánásmód megsértése – hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás - előfordulása esetén a munkavállaló közvetlenül az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- b) A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz föl, melyet mind a sértett, mind a referens aláír.
- c) A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken kívül tartalmaznia kell:
  - a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
  - a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges - tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.
- d) Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tud megegyezni, olyan mindkét fél által elfogadott közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, aki közreműködik a megoldás megkeresésében.
- e) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

## ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a jelen Esélyegyenlőségi Tervet valamennyi munkavállalóval megismerteti.

Jelen TERV kiegészíthető, ha a tervidőszakban előre nem látható módon olyan jelentőséggel bíró elemek merülnek fel, amelyek halaszthatatlan beavatkozást tesznek indokolttá az esélyegyenlőség biztosítása, biztosíthatósága érdekében és egyúttal a késedelem jelentős érdeksérelemmel járna.

A jelen Esélyegyenlőségi Terv az aláírás napjával kerül **megalkotásra** (elfogadásra) és **kihirdetésre, hatálya 2025. március 3-tól** a következő Terv hatályba lépéséig tart.

Eger, 2025. március 3.

.....  
Vámos Zoltán Csaba  
ügyvezető igazgató  
Eger Termál Fürdőüzemeltető Kft.

