

8/2020. számú Vezérigazgatói Utasítás

Grand Tokaj Zártkörűen Működő Részvénytársaság
Esélyegyenlőségi Terve

2020. szeptember 30.

Esélyegyenlőségi Terv

a Grand Tokaj Zártkörűen Működő Részvénytársaságra (Grand Tokaj Zrt.), mint munkáltatóra vonatkozóan az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség elmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében foglaltaknak eleget téve, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében jelen Esélyegyenlőségi Tervet adom ki.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Grand Tokaj Zrt. szervezeti egységeinél foglalkoztatott hátrányos helyzetű munkavállalók, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak esélyegyenlőségének növelése és biztosítása céljából, a diszkrimináció kiküszöbölése érdekében az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség elmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szellemében, és a Társaság Etikai Kódexének rendelkezéseit figyelembe véve került kidolgozásra.

Az Esélyegyenlőségi tervben foglaltak a Grand Tokaj Zrt.(továbbiakban: Társaság) szervezeti egységeinek teljes és részmunkaidőben foglalkoztatott, valamennyi határozatlan és határozott időre alkalmazott - az Mt. hatálya alá tartozó – munkavállalójára és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottakra terjed ki.

I. Alapelvek

1. A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek emberi méltóságát, értékét.
2. A Társaság a pályázók toborzása-kiválasztása, illetve a munkavállalók foglalkoztatása során megtartja az egyenlő bánásmód követelményét.
3. Az egyenlő bánásmód követelményének megtartását jelenti, hogy a Társaság az Ebktv. 8. §-ában meghatározott védett tulajdonságú személyek tekintetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülésére különös hangsúlyt fektet.

Védett tulajdonságok:

- a) nem
- b) faji hovatartozás
- c) bőrszín
- d) nemzetiség
- e) nemzetiséghez való tartozás
- f) anyanyelv
- g) fogyatékoság

- h) egészségi állapot
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés
- j) politikai vagy más vélemény
- k) családi állapot
- l) anyaság (várandósság) apaság
- m) szexuális irányultság
- n) nemi indentitás
- o) életkor
- p) társadalmi származás
- q) vagyoni helyzet
- r) foglalkoztatási jogviszonynak részmunkaidős jellege, vagy határozott idejű volta
- s) érdekképviselőhöz való tartozás
- t) egyéb helyzet, tulajdonság, jellemző

4. A Társaság tiltja a közvetlen hátrányos megkülönböztetést, azaz bármely olyan rendelkezést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt – az I. fejezet 3. pontban meghatározott – védett tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
5. A Társaság tiltja a közvetett hátrányos megkülönböztetést, azaz a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezést, amely – az I. fejezet 3. pontban meghatározott – védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.
6. A Társaság tiltja a zaklatást, azaz az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartást, amely az érintett személynek – az I. fejezet 3. pontban meghatározott – védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.
7. A Társaság tiltja a jogellenes elkülönítést, azaz minden olyan rendelkezést, amely – az I. fejezet 3. pontban meghatározott – védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.
8. A Társaság tiltja a megtorlást, azaz az olyan magatartást, 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.

9. A Társaság a jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglalt alapelveket belső szabályzataiban is érvényesíti.
10. A Társaság az egyenlő bánásmód követelményének vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek kivizsgálását, valamint megteszi a további jogsértések megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

II. Kiemelt célcsoportok

1. Kiemelt célcsoportok: A Grand Tokaj Zrt. biztosítja az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését az Ebktv.-ben foglalt – és az I. fejezet 3. pontjában is meghatározott – védett tulajdonságú munkavállalókra vonatkozóan, ezen belül is különösen a nők, a 40 évnél idősebb, a fogyatékossgal élő, a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló, illetve a 25 évnél fiatalabb munkavállaló esetében.
2. Helyzetfelmérés a Grand Tokaj Zrt-nél:
A helyzetfelmérés adatai a 2020. augusztus 31-i állapotot tükrözik.
 - a) nők aránya:43 %;
 - b) 40 évnél idősebb munkavállalók aránya: 69%;
 - c) fogyatékossgal élő munkavállalók aránya: 0%;
 - d) 25 évnél fiatalabb munkavállalók aránya: 1%;
 - e) 10 éven aluli gyermeket nevelő aktív állományú munkavállalók aránya:16 %;
 - f) határozott idejű munkaviszonyban álló munkavállalók aránya:1 %;
 - g) részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók aránya: 2%.
3. A Társaság törekszik arra, hogy hangsúlyt fektessen a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatására.

III. Munkáltatói intézkedések az esélyegyenlőség elősegítéséhez

1. A Társaság meghatározott támogatásokkal segíti a gyermekeket nevelő családokat.

2. A Társaság szükség esetén lehetőséget ad, jogszabály által előírt esetben pedig biztosítja a részmunkaidős foglalkoztatást.
3. A Társaság elősegíti a női foglalkoztatottak érvényesülését, megfelelő munkafeltételek biztosítását.
4. A Társaság a képzési programokhoz történő hozzáférés tekintetében egyenlő esélyeket biztosít, különös figyelmet fordítva a 40 év feletti, illetve a 25 évnél fiatalabb munkavállalók képzési igényeire.
5. A Társaság a gyermek gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadságon lévő munkavállalókkal kapcsolatot tart, az őket érintő lehetőségekről tájékoztatást nyújt.
6. A Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkaerő-kiválasztás, illetve toborzás során a megváltozott munkaképességű személyek lehetséges foglalkoztatására.
7. A Társaság vezérigazgatója az egyenlő bánásmód követelményének betartásának elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst jelöl ki. Az esélyegyenlőségi referens elősegíti az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos feladatokat, elkészíti a Társaság esélyegyenlőségi tervét.
8. A Munkavállaló az egyenlő bánásmód követelményének őt érintő megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés vagy megtorlás esetén panasszal élhet. A panasz az Etikai Bizottsághoz juttatható el, a panasz kivizsgálása, az esetlegesen szükséges intézkedések meghozatalára a Társaság Etikai Kódexe tárgyú vezérigazgatói utasítás rendelkezései az irányadóak.

IV. Záró rendelkezések

1. Jelen vezérigazgatói utasítás 2020. szeptember 30-án lép hatályba.
2. Az esélyegyenlőségi tervet két évente esélyegyenlőségi referensnek felül kell vizsgálnia, és szükség esetén a módosítást döntésre elő kell készítenie.

Tolcsva, 2020. szeptember 28.



GRAND TOKAJ ZRT.
3934 TOLCSVA, PÉTFŐI U. 36-40.
ADÓSZÁM: 11069296-2-05
15.


Goreczky Gergely
vezérigazgató

