KALL Ingredients Kft.
5211 Tiszapüspöki, Fehértó part 1.
T: +36 56 815 810 · E: info@kallingredients.hu · www.kallingredients.hu
Adószám: 24937984-2-16 · Cégjegyzékszám: 16-09-016853

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a ***KALL Ingredients Kft.*** (a továbbiakban: Munkáltató) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A Munkáltató a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A szervezet alapvető értéke az egyenlő bánásmód biztosítása, valamint a megkülönböztetés minden formájának elutasítása. Működésünk során törekszünk arra, hogy minden munkavállaló, és partner részére azonos jogokat, lehetőségeket és bánásmódot biztosítsunk, függetlenül azok nemétől, életkorától, származásától, vallásától, világnézetétől, fogyatékosságától, családi állapotától, anyanyelvétől, társadalmi helyzetétől vagy egyéb személyes jellemzőjétől.

Ennek érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- A diszkrimináció tilalmának érvényesítése a szervezet minden tevékenységi területén – különösen a munkaerő-felvétel, foglalkoztatás, előmenetel, képzés, bérezés és munkavégzési körülmények terén.
- Az egyenlő hozzáférés biztosítása a szervezet szolgáltatásaihoz és információihoz.
- A hátrányos megkülönböztetés, zaklatás és kirekesztés megelőzése érdekében etikai normák és belső eljárások kialakítása és betartása.
- A munkatársak szemléletformálása és képzése az egyenlő bánásmód elveiről, különös tekintettel a tudattalan előítéletek felismerésére.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A szervezet működésének alapelve az emberi méltóság feltétlen tiszteletben tartása. Valljuk, hogy minden embernek joga van a megbecsüléshez, a diszkriminációmentes bánásmódhoz és ahhoz, hogy személyét, értékeit és különbözőségét elfogadják és tiszteletben tartsák. Az emberi méltóság védelme áthatja a szervezet belső működését, munkatársaink egymás közötti kapcsolatát.

Ennek érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- A munkatársak közötti tiszteletteljes, méltányos és elfogadó munkahelyi légkör erősítése.
- A hátrányos megkülönböztetés, megalázó bánásmód, zaklatás és kirekesztés minden formájának elutasítása és megelőzése.
- Etikai normák és magatartási szabályok érvényesítése a szervezet minden szintjén.

3) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A szervezet elkötelezett a családbarát szemlélet erősítése mellett, amely hozzájárul a munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának megteremtéséhez, a munkahelyi jóllét növeléséhez, valamint a dolgozók hosszú távú megtartásához. Fontosnak tartjuk, hogy támogassuk a munkavállalókat családi szerepeik betöltésében, különösen a gyermeknevelésben és az idős vagy beteg hozzátartozók gondozásában.

Ennek érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- Olyan munkarend és munkaszervezési gyakorlat kialakítása, amely lehetővé teszi a családi kötelezettségek összehangolását a munkával.
- A szülési szabadságon lévő munkavállalók folyamatos tájékoztatása a munkahelyi eseményekről, lehetőségekről.
- A kisgyermekes szülők visszatérésének támogatása egyéni egyeztetéssel, szükség esetén fokozatos munkába állással.
- A munkavállalók informálása a gyermeknevelési és családtámogatási lehetőségekről, jogokról és juttatásokról.
- A családbarát munkahelyi szemlélet erősítése a szervezet szabályzataiban, működési gyakorlatában.

4) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A szervezet elkötelezett a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosítása mellett, különös tekintettel a munkahelyi előmenetelre, a javadalmazásra, a munka-magánélet egyensúlyára és a döntéshozatali folyamatokban való részvételre. Célunk, hogy megszüntessük azokat a strukturális és kulturális akadályokat, amelyek a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést fenntartják.

Ennek érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- A nők és férfiak azonos esélyének biztosítása a munkához jutás, előléptetés és képzés terén.
- A bérezési rendszerek átláthatóságának növelése és a nemi alapú bérkülönbségek felszámolása.

- A munkakörök és feladatok kijelölése során az esélyegyenlőségi szempontok figyelembevétele.
- A családos munkavállalók – különösen kisgyermekes anyák – foglalkoztatásának támogatása, a visszatérés elősegítése a gyermekgondozásból.

5) Az akadálymentesítés biztosítása

A szervezet kiemelt célja, hogy mindenki számára akadálymentesen elérhetővé tegye információit. Elkötelezettek vagyunk abban, hogy elősegítsük az egyenlő hozzáférést az infokommunikációs eszközökhöz, valamint a szervezeten belüli és kívüli kommunikációhoz.

Ennek érdekében az alábbi célokat tűzzük ki:

- A nyomtatott és digitális információk hozzáférhetőségének javítása.
- A munkahelyi sokszínűség erősítése és a megváltozott munkaképességű személyek integrációja.

6) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A szervezet célul tűzi ki, hogy hozzájárul a hátrányos helyzetű csoportok – különösen a tartós munkanélküliek, alacsony iskolai végzettségűek, fogyatékossággal élők, pályakezdők és kisgyermekes szülők – munkaerőpiaci esélyeinek növeléséhez.

Ennek érdekében az alábbi célokat határozzuk meg:

- A munkaerő- felvételi és kiválasztás során az esélyegyenlőség biztosítása minden jelentkező számára.
- Rugalmas munkavégzési lehetőségek biztosítása (pl. részmunkaidő) a speciális élethelyzetű munkavállalók számára.
- Partnerségek kialakítása munkaügyi hivatalokkal és más intézményekkel a foglalkoztatás támogatására.

II. Helyzetfelmérés

A Munkáltatónál 441 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 440 fő a határozatlan, 1 fő a határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkezik. Öt éven belül 36 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Összlétszám:	**441 fő**	**100**	**%**
A nők létszáma:	118 fő	27	%
A 25 év alatti munkavállalók	24 fő	5	%
A 25 év alatti munkavállalók közül a nők lészáma	8 fő	2	%
A 40 év feletti munkavállalók	240 fő	54	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők lészáma	50 fő	11	%
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	3 fő	0,7	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	137 fő	31	%

III. Konkrét célok

A ***KALL Ingredients Kft.*** az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

1) A Munkáltató az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
2) Etikai normák és magatartási szabályok érvényesítése a szervezet minden szintjén.
3) A diszkrimináció tilalmának érvényesítése a szervezet minden tevékenységi területén – különösen a munkaerő-felvétel, foglalkoztatás, előmenetel, képzés, bérezés és munkavégzési körülmények terén.
4) A családbarát munkahelyi szemlélet erősítése a szervezet szabályzataiban, működési gyakorlatában.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

(A MUNKÁLTATÓ VÁLLALÁSAI AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN)

1) A Munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2026. október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
   Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti.
   Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a Munkáltató felé továbbítja.

2) Etikai normák és magatartási szabályok érvényesítése a szervezet minden szintjén:
   - Minden munkavállaló számára a Munkáltató által szabályozott Etikai kódex-be, belső szabályozó dokumentumokba foglalt normák és szabályok betartása kötelező.

3) A diszkrimináció tilalmának érvényesítése a szervezet minden tevékenységi területén – különösen a munkaerő-felvétel, foglalkoztatás, előmenetel, képzés, bérezés és munkavégzési körülmények terén:
   - Álláshirdetésekben ne szerepeljenek életkori kitételek.

- A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket életkor miatt.
- Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést és a tanulási lehetőséget.
- A 40 év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani képzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
- A munkakörök és feladatok kijelölése során az esélyegyenlőségi szempontok figyelembevétele.
- A Munkavállalók azonos esélyének biztosítása a munkához jutás, előléptetés és képzés terén.

4) A családbarát munkahelyi szemlélet erősítése a szervezet szabályzataiban, működési gyakorlatában:
   - Éves prevenciós szűrővizsgálat lehetősége.
   - Minden dolgozó részére privát egészségbiztosítás lehetősége.
   - A családos munkavállalók – különösen kisgyermekes anyák – foglalkoztatásának támogatása, a visszatérés elősegítése a gyermekgondozásból.
   - A kisgyermekes szülők visszatérésének támogatása egyéni egyeztetéssel, szükség esetén fokozatos munkába állással.
   - A munkavállalók informálása a gyermeknevelési és családtámogatási lehetőségekről, jogokról és juttatásokról.
   - Gyermekeseknél beiskolázási támogatás biztosítása.
   - Gyermekeseknél törvényben előírt munkaidő kedvezmény.

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a kijelölt Esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Az Esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Munkáltató elé tárja.

A Munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a Munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a Munkáltatót. Amennyiben a Munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a Munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a Munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a Munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

VI. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2025.10.01. napjától 2026.09.30. napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2026.09.30.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt: Tiszapüspöki, 2025.09.30.

KALL INGREDIENTS Kft.
5211 Tiszapüspöki, Fehértó part 1.
Adószám: 24937984-2-16
HR

.....	.....
Welten Marinus Antonie	Tóth-Boros Roxána
Ügyvezető	Esélyegyenlőségi referens
Munkáltató részéről	Munkavállalók részéről