

---

***A PAKS II. ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE A  
2024-2026. ÉVEKRE VONATKOZÓAN***

---

**2023.**

---

## **TARTALOM**

---

|                                                                                                                                                         |          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| <b>BEVEZETÉS .....</b>                                                                                                                                  | <b>3</b> |
| <b>VÍZIÓNK .....</b>                                                                                                                                    | <b>3</b> |
| <b>A PAKS II. ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ ALAPELVEI.....</b>                                                                                        | <b>3</b> |
| <b>A PAKS II. ZRT. EGYENLŐ BÁNÁSMÓDHOZ, ESÉLYEGYENLŐSÉGHEZ<br/>VÁLLALATI SOKSZÍNŰSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ ELŐÍRÁSAI, CÉLJAI .....</b>                          | <b>4</b> |
| <b>KONKRÉT INTÉZKEDÉSI TERVEK A MEGHATÁROZOTT CÉLOK<br/>MEGVALÓSULÁSA ÉRDEKÉBEN .....</b>                                                               | <b>5</b> |
| 1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése: .....                                                                                                          | 5        |
| 2. A családi- és a munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítését segítő<br>intézkedések.....                                              | 5        |
| 3. Új belépő munkavállalók, pályakezdő fiatalok számára a könnyebb beilleszkedést elősegítő<br>programok .....                                          | 6        |
| 4. Az egyenlő bánásmódhoz, esélyegyenlőséghez és sokszínűséghez kapcsolódó szabályok,<br>intézkedési csomagok betartása a munkaügyi folyamatokban ..... | 8        |
| <b>ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....</b>                                                                                                                          | <b>8</b> |

---

## ***BEVEZETÉS***

---

A Paks II. Zrt (továbbiakban: Társaság vagy Munkáltató) elkötelezett az esélyegyenlőségen alapuló és munkahelyi sokszínűséget elősegítő vállalati kultúra kialakításában. Ennek érdekében a Társaság létrehozta Esélyegyenlőségi Tervét, melynek célja, hogy – eleget téve a jogszabályi előírásoknak és a társadalmi, etikai normáknak – megelőzze a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját, továbbá biztosítsa az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget valamennyi (lehetséges és foglalkoztatott) munkavállaló számára már a munkavállalás megkezdése előtt, valamint a teljes foglalkoztatási idő alatt egyaránt.

A Társaság kiáll az egyenlő bánásmód elve mellett és arra ösztönzi munkavállalóit, hogy munkahelyi kapcsolataikat az együttműködés, a nyitottság, a bizalom, az egymás kölcsönös elismerésének és támogatásának elveire építsék.

---

## ***VÍZIÓNK***

---

A Paks II. Zrt. célja, hogy – kiemelt figyelemmel az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség alapelveinek érvényesítésére – a közös siker elérése, a hatékony és eredményes munkavégzés, valamint a dolgozók egyéni sikereinek biztosítása érdekében a jövőben még határozottabb módon törekedjen a szervezetet alkotó sokféle személyben rejlő tudás, készségek, képességek és tehetség jobb kiaknázására, szem előtt tartva a munka-magánélet egyensúlyát, a motivált, elkötelezett és elégedett munkaerő megszerzéséhez és megtartásához.

---

## ***A PAKS II. ZRT. ESÉLYEGYENLŐSÉGET TÁMOGATÓ ALAPELVEI***

---

Hisszük, hogy Társaságunk sikeressége és hatékonysága munkatársainkon múlik. Éppen ezért valljuk, hogy egymás közötti kapcsolatainkat tisztelet, elfogadás és méltányosság, valamint az egyéni felelősségvállalás ösztönzése kell, hogy meghatározza. Működésünk egymás értékrendjének kölcsönös tiszteletén, a magánszféra védelmén, az esélyegyenlőség és sokszínűség biztosításán valamint a munkavállalói sokszínűség megteremtésén alapul. A Társaság és annak minden munkavállalója elítéli és fellép a diszkrimináció minden formájával szemben.

Munkaerőként olyan hozzáértő és motivált embereket választunk, akik nem csak tiszteletben tartják hitvallásunkat, hanem elkötelezettek is annak betartásában és megélésében.

Nyitottnak kell lennünk a különböző kultúrák iránt, azokat tiszteletben kell tartanunk, törekedve az azokhoz való alkalmazkodásra; ugyanakkor elsődleges célunk, hogy hűek legyünk a vállalat értékeihez és alapelveihez.

Személyes kapcsolatainknak a bizalomra és elfogadásra kell épülnünk, így elkötelezettnek kell lennünk a szavak és a tettek összhangja, a különbözőségek elfogadása, minden vélemény meghallgatása, valamint a nyílt, érthető és őszinte kommunikáció iránt.

Társaságunk kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás teljes időtartama alatt megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, továbbá törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett.

Biztosítjuk a Társaság és minden munkavállaló értékeinek megőrzését támogató munkakörülményeket, munkafeltételeket és munkahelyi légkört, melyek meghatározása és kialakítása során elsődleges céljaink között szerepel a diszkrimináció tilalmának figyelembevétele.

Ezen alapelveket figyelembe véve, a Paks II. Zrt. az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a jelen tervben meghatározott intézkedéseket hozza.

---

## ***A PAKS II. ZRT. EGYENLŐ BÁNÁSMÓDHOZ, ESÉLYEGYENLŐSÉGHEZ VÁLLALATI SOKSZÍNŰSÉGHEZ KAPCSOLÓDÓ ELŐÍRÁSAI, CÉLJAI***

---

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2024-2026-ig érvényes. A Társaság 2027-ben esélyegyenlőségi vizsgálatot végez, melynek eredményeiből kiindulva felülvizsgálja a jelenlegi Esélyegyenlőségi Tervet. A vizsgálatból kiindulva a Társaság akcióterveket alakít ki az esetleges anomáliák kiküszöbölésére.

A Munkáltató által 2024-ben meghirdetésre kerülő Esélyegyenlőségi Terv a már létező programok, intézkedések deklarálását, kiegészítését és továbbfejlesztését, valamint újabb, az esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések bevezetését célozza meg.

A 2024-2026-os időszakra vonatkozó legfőbb célok az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség és sokszínűség biztosítása érdekében az alábbiak:

1. Esélyegyenlőségi referens(ek) kinevezése.
2. A családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítése érdekében teendő intézkedések.
3. Új belépő munkavállalók, jogi állományból visszatérő munkavállalók, pályakezdő fiatalok számára a könnyebb beilleszkedést elősegítő programok működtetése.
4. Az egyenlő bánásmódhoz, esélyegyenlőséghez és sokszínűséghez kapcsolódó szabályok, intézkedési csomagok betartása a munkaügyi folyamatokban.

---

## KONKRÉT INTÉZKEDÉSI TERVEK A MEGHATÁROZOTT CÉLOK MEGVALÓSULÁSA ÉRDEKÉBEN

---

### 1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése:

Az esélyegyenlőség és sokszínűség biztosítása, valamint az Esélyegyenlőségi Terv megalkotása, betartatása és rendszeres felülvizsgálata érdekében a Paks II. Zrt. esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye:

- Geringer Alexandra, HR főszakértő

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az Esélyegyenlőségi Terv megalkotása, betartatása és rendszeres felülvizsgálata;
- a munkavállalói panaszok kezelése.

*A Paks II. Zrt. az esélyegyenlőség biztosítása érdekében panaszkezelési eljárásra ad lehetőséget az alábbiak szerint:*

- *A 2003. évi CXXV. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény szerinti közvetlen vagy közvetett diszkrimináció, a megtorlás, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, valamint az előnyben részesítés esetleges, vélt vagy valós fennállása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. (részletes foglalommeghatározást lásd 1. számú melléklet)*
- *Bejelentés személyesen az esélyegyenlőségi referensnél tehető vagy írásban az [eselyegyenloseg@paks2.hu](mailto:eselyegyenloseg@paks2.hu) e-mail címen.*
- *A beérkezett munkavállalói panaszt az esélyegyenlőségi referens a szükséges személyek és szakterületek bevonásával 30 munkanapon belül kivizsgálja.*
- *Az eljárás során biztosítani kell közvetítő jelenlétét, amennyiben a felek azt szükségesnek látják.*
- *Az eljárás menetéről, majd az eljárás eredményéről, továbbá a jogorvoslati lehetőségekről a munkavállalót minden esetben maradéktalanul tájékoztatni kell. Amennyiben az ügy megoldása sikertelen, a munkavállaló az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz vagy a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat.*

**Felelős:** Humán Erőforrás Igazgató

**Határidő:** 2024. január 01. (Azzal, hogy a kinevezés a megbízás Munkáltató általi visszavonásáig tart.)

### 2. A családi- és a munkahelyi kötelezettségek összehangolásának megkönnyítését segítő intézkedések

A Munkáltató lehetőségeihez mérten támogatja az atipikus foglalkoztatási formák (távmunka, home office, részmunkaidő) alkalmazását.

A Munkáltató a szabadság kiadásánál – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit.

A Munkáltató felülvizsgálja az egyes munkakörökben végzendő feladatok jellegét, és a felülvizsgálat eredményei alapján igény szerint lehetőséget biztosíthat a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalóknak, valamint a kisgyermekes vagy fogyatékos gyermeket nevelő, illetve az idős szülőket ápoló munkatársak igényei esetén az atipikus foglalkoztatás keretein belüli munkavégzésre.

A Munkáltató tájékoztató anyagok keretein belül széleskörű információt nyújt munkavállalói számára a jogszabályokban megjelölt, családosokat érintő támogatási formákról és az ehhez szükséges feltételekről, jogszabályi követelményekről. A tájékoztató továbbá tartalmazza a Társaság által, annak belső szabályzataiban biztosított támogatási formákat.

A Paks II. Zrt célja, hogy **Családbarát munkahellyé** váljon, ennek érdekében számos intézkedést foganatosít, melyek célkitűzése, hogy a munkavállalók családjai megismerjék a Társaságot. A Paks II. Zrt. biztosítja gyermekes munkavállalói számára, lehetőleg gyermeknevelési intézményi szünet idejére eső, évenként kijelölt legfeljebb két napon gyermekeik meglátogathassák őket munkahelyükön, hogy betekintést nyerhessenek a szülők munkahelyi mindennapjaiba.

A Társaság további célja, hogy munkajogi állományban lévő kollégákkal aktív kapcsolatot tartson fenn, így számukra hírlevél formájában kívánja biztosítani a megfelelő információáramlást.

**Felelős:** Humán Erőforrás Igazgató

**Határidő:** Az Esélyegyenlőségi Terv 2024. január 01-i hatálybalépését követően az újonnan bevezetésre kerülő intézkedések és a már működő intézkedések esetében is folyamatos.

### **3. Új belépő munkavállalók, pályakezdő fiatalok számára a könnyebb beilleszkedést elősegítő programok**

A Társasághoz történő belépés megkönnyítése érdekében a Paks II. Zrt. Belépőképzési rendszert, valamint Szakmai mentori és Beilleszkedési programot alakított ki.

- **Belépőképzés:**

A Belépőképzés célja, hogy a munkavállaló a munkavégzés megkezdése előtt elsajátítsa a foglalkoztatással kapcsolatos általános ismereteket, az általános biztonsági tudnivalókat, a jogszabály által előírt munka- és tűzvédelmi ismereteket, a kockázat tudatos magatartásra, a hazai nukleáris biztonsági szabályozási rendszerre vonatkozó ismereteket, az informatikai

alapismereteket és a Társaság szervezetét, működését, speciális szakterületeket érintő ismereteket igazolható módon.

A képzés részletes szabályairól a „PA2-FU-1404 A Paks II. Atomerőmű Zrt. Belépőképzés lefolytatása, dokumentálása” című folyamatutasítás rendelkezik.

- Szakmai mentori és Beilleszkedési program:

A Program a Társasághoz belépő új munkavállalók beilleszkedési folyamatát segíti elő egy segítő kolléga, támogató közreműködésével. A program kulcsfontosságú eleme, hogy a belépő munkavállaló minden olyan információt megkapjon, amelyre a Társasághoz történő mielőbbi beilleszkedéséhez és munkafolyamatai megkezdéséhez szüksége lehet. Ez tartalmazza egyrészt a Társaságra vonatkozó általános tudnivalókat, másrészt pedig az adott munkakörére vonatkozó specifikus ismereteket.

A Társaság szakmai gyakorlatos hallgatók fogadásával összefüggésben mentori programot működtet, mely nem csak a Társaságnál végzett szakmai munka támogatására szolgál, hanem a Társaságba történő beintegrálás, azaz a beilleszkedés elősegítésének eszköze is.

**Felelős:** Humán Erőforrás Igazgató

**Határidő:** Az Esélyegyenlőségi Terv 2024. január 01-i hatálybalépését követően az újonnan bevezetésre kerülő intézkedések és a már működő intézkedések esetében is folyamatos.

#### **4. Az egyenlő bánásmódhoz, esélyegyenlőséghez és sokszínűséghez kapcsolódó szabályok, intézkedési csomagok betartása a munkaügyi folyamatokban**

A Paks II. Zrt. a munkaerő-állomány bővítését célzó intézkedései (álláshirdetések, toborzás-kiválasztás, interjúztatás, állásbörzéken való részvétel) során garantálja, hogy nem tesz különbséget a potenciális munkavállalók között, azok védett tulajdonságai alapján, kivéve, ha azt a munka jellege egyértelműen szükségszerűen megköveteli.

A Munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása és fenntartása, valamint a diszkrimináció tilalmának figyelembevételével kezeli a munkavállalók adatait, valamint panaszkezelési rendszert működtet, és tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

A Társaság a megfelelő munkakörülmények kialakításakor kiemelt figyelmet biztosít az idősebb korúak egészségügyi változásaira, valamint a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek teljes körű kihasználására, figyelembe véve a vonatkozó jogszabályokban (így különösen az alábbiakban: 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről, 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról, 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról) foglalt rendelkezéseket.

**Felelős:** Humán Erőforrás Igazgató

**Határidő:** Az Esélyegyenlőségi Terv 2024. január 01-i hatálybalépését követően az újonnan bevezetésre kerülő intézkedések és a már működő intézkedések esetében is folyamatos.

---

### ***ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK***

---

A Paks II. Zrt jelen rendelkezéseinek betartásával garantálja a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12.§, 83. §, valamint a 219. §, továbbá a 2003. évi CXXV. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény rendelkezéseinek betartását. Az Esélyegyenlőségi Terv annak aláírásával lép hatályba és hatályban marad visszavonásig, de legkésőbb 2026. december 31-ig.