

Medika PRO Kft Esélyegyenlőségi Terve

Preambulum

Az Esélyegyenlőségi Terv – a továbbiakban: Terv – a Medika Pro Kft (székhely: 9400 Sopron, Deák tér 33./ 2. emelet 5.a. adószám: 26170828-2-08, cégjegyzékszám: 08 09 029491, képviseli: Agoston Gabriela, ügyvezető) – továbbiakban: Társaság – által alkalmazott az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket meghatározó, és ezek érvényesülésének elősegítését célzó intézkedéseket meghatározó dokumentum. A Terv célja, hogy lefektesse az esélyegyenlőség elveit, és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határoz meg.

Jelen Terv az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvényen (a továbbiakban: Ebtv.) alapul, mely – nemzetközi egyezményekkel és az Európai Unió jogforrásaival is összhangban – rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

Társaságunk minden rendelkezésére álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza a dolgozók hátrányos megkülönböztetését. Társaságunk tiszteletben tartja az dolgozók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét, és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását, beleértve a felkészítést a sérült, fogyatékos, akadályozott emberekkel való foglalkozásra.

A Terv célja és hatálya

A Terv célja, hogy:

- Társaságunk valamennyi működési területen megelőzze a dolgozók közvetlen hátrányos megkülönböztetését, és elősegítse az esélyegyenlőséget számukra;
- megelőzze és megakadályozza az egyes munkavállalók, illetve ezek csoportjainak bármiféle hátrányos megkülönböztetését, különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben felsorolt megkülönböztetésekre;
- megelőzze a hátrányos megkülönböztetést, és segítse elő az egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét;

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érő összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Társaságunk ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A Terv hatálya: Az Ebtv. 1. §-a szerint „Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a

jogi személyekkel és a jogi személyiségekkel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.” A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása Társaságunk minden munkavállalója számára biztosított jog, ezért hatálya valamennyiükre kiterjed.

A Terv különösen az alábbi szempontokat veszi figyelembe:

- jogviszony létesítése és megszüntetése,
- bérezés és egyéb jövedelmek, juttatások,
- munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem),
- szakmai előmenetel (végzettségek, gyakorlati idő beszámítása, munkaerő felvétel),
- képzés,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények,
- egyéb, a foglalkoztatással, hallgatói jogviszonnal, oktatással összefüggő esetek.

Az Esélyegyenlőségi Terv és a megkülönböztetés tilalma

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik Társaságunk munkavállalóira bármilyen – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallása, világnézete, 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, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatti – diszkriminációjára.

A Terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkatársat és hallgatót A Terv által nyújtott kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre senki nem kötelezhető, s erről írásban le is lehet mondani.

Az Esélyegyenlőségi Terv és az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének tekintendő:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint

amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely bizonyos tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a bizonyos tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely bizonyos tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy a törvény azt kifejezetten megengedné – elkülönít.

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.

A hátrányos megkülönböztetéstől indokolt elhatárolni, mint törvényi fogalmat az **előnyben részesítést, azaz a pozitív diszkriminációt**. Ez a fogalom és tartalma azon a tényen alapul, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévő személyek tekintetében az egyenlő mérték alkalmazása jelentős hátrányt jelenthet azok számára, akiket a törvény hátrányos helyzetűnek tekint. A hátrányos helyzet olyan állapot, amelyben az adott személy valamely, a törvényben kiemelt védett tulajdonsága miatt van tartósan vagy átmenetileg hátrányban a hasonló helyzetű személyek túlnyomó hányadához képest. Rendkívül lényeges azonban, hogy az előnyben részesítés csak jogszabályi felhatalmazáson alapulhat, és különösen fontos, hogy az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Az Esélyegyenlőségi Terv és az előnyben részesítés elve

A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem old fel minden egyenlőtlenséget. Ezért a Terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem munkavállalóinkat érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató - segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentortevékenység, tehetséggondozás, karrier tanácsadás, akadálymentesítés, stb.) is magában foglalja.

Munkavállalóink alábbi csoportjainál alkalmazható az előnyben részesítés:

- a nők,

- a ötvenöt évnél idősebb munkavállalók
- a megváltozott munkaképességű személyek,
- tíz éven aluli gyermeket/gyermeket nevelő munkavállalók,
- a gyermeküket egyedül nevelők,
- a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. A meghatározott rendelkezés azonban nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Intézkedési Terv

Társaságunk kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaerő kiválasztása során tiszteletben tartja azon követelményt, hogy a jelöltekkel szemben a képességeknek, készségeknek kell a kiválasztási tulajdonságokként elsődleges fontosságot tulajdonítani, és minden olyan tulajdonságot, amelynek a munkakör megfelelő ellátásához nincs köze – így különösen a személyek tulajdonságait (neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallása, világnézete, 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, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője) az elbírálásnál szempontként nem szabad figyelembe venni.

Társaságunk törekszik arra, hogy a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását elősegítse, ennek érdekében, a munkarendet lehetőség szerint akként kell kialakítani, hogy igazodjon a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).

A gyermeket nevelők számára, túlóra egyeztetés nélküli elrendelése helyett biztosítani kell a túlóra választhatóságát, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják ne szenvedjenek hátrányt.

A szabadságolásoknál, amennyiben erre lehetőség van, figyelembe kell venni az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket.

Amennyiben erre van lehetőség, a gyermeket nevelők számára, a dolgozó ilyen irányú, írásban benyújtott igénye alapján, lehetővé kell tenni a részmunkaidőben történő foglalkoztatást.

A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak kell tekinteni, ennek érdekében a munkába való visszatéréshez, amennyiben ezt az érintett közalkalmazott igényli, tanácsadás, tájékoztatás adásával segítséget kell nyújtani.

A munkahely különleges igényű dolgozói számára az egyenlő esélyeik biztosítása érdekében Társaságunk a mindenkori lehetőségeit figyelembe véve törekszik a munkahelyek fizikai akadálymentesítésére.

A gyermeket nevelő, illetve egyéb szempontból hátrányos helyzetű dolgozó, ha nem a munkáltató által előírt képzésen, hanem saját maga által kezdeményezett és finanszírozott olyan akkreditált képzési, oktatási formában vesz részt, amely a munkaköre szakmailag magasabb szintű ellátását eredményezi, és amely képzésben ugyanakkor a munkáltató tudomásával és jóváhagyásával vesz részt, az ilyen képzésen való részvételre szükséges időtartamot a munkáltató biztosítja. Ennek feltétele, hogy a Munkáltató és a közalkalmazott előzetesen megállapodjanak a biztosított munkaidő-mérték más alkalommal történő ledolgozása módjában, egyéb feltételeiben.

A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében a Társaságunk biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden dolgozója számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. Az intézmény a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja. Társaságunk elősegíti a nyelvi képzést, és igyekszik a nyugdíjas korba való átmenetet megkönnyíteni munkavállalói számára.

Társaságunk tiszteletben tartja munkavállalóinak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti olyan munkafeltételek, munkakörülmények, munkahelyi légkör, az oktatás és képzés alapvető feltételeinek kialakítását, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Panasztételi eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló, – a jogszabályban biztosított lehetőségeken kívül, illetve azokat megelőzően – intézményi jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

Az intézményi jogorvoslati eljárás egyszintű, a döntés ellen további jogorvoslatnak, fellebbezésnek nincs helye.

A munkavállaló, jogorvoslatért írásban (ideértve az elektronikus úton benyújtott kérelmet is) közvetlenül a Társaság Esélyegyenlőségi Megbízottjához fordulhat, aki névtelen panasszal a Bizottság nem foglalkozhat.

Az Esélyegyenlőségi Megbízott a panasz beérkezésétől számított 5 munkanapon belül köteles az érintett munkavállaló munkáltatói jogkörének gyakorlójával közölni a panasztétel tényét annak érdekében, hogy a panasztevőt érintő munkáltatói intézkedést függessze fel.

Az Esélyegyenlőségi Megbízott a panasz beérkezésétől számított 30 munkanapon belül köteles döntését meghozni, azt az érintett munkavállalóval és a munkáltatói jogkörének gyakorlójával írásban közölni. Az Esélyegyenlőségi Megbízott döntésének meghozataláig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

Záró rendelkezések

Jelen Terv, az aláírástól visszavonásig hatályos.

Sopron, 2021. szeptember 1.

Agoston Gabriela, ügyvezető
Medika Pro Kft,
9400 Sopron, Deák tér 33./ 2. emelet 5.a.
Adószám: 26170828-2-08, Cégjegyzékszám: 08 09 029491