

Az MVM Csoport esélyegyenlőségi terve és a hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) tilalmáról szóló politikája

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy megelőzze a hátrányos megkülönböztetés (diszkrimináció) valamennyi formáját, továbbá biztosítsa az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget az MVM Csoport munkavállalói vonatkozásában.

Az MVM Csoport olyan munkakörnyezet kialakítására törekszik, ahol az egyéni különbségek elfogadottak és értékelendők. Célunk olyan munkakörnyezet létrehozása, ahol munkatársaink sokszínű, egymást támogató csapatban és befogadó kultúrában dolgozhatnak, és ahol képességeik legjavát nyújthatják.

A sokszínű munkaerő nemcsak jogi, erkölcsi követelmény, hanem üzleti szükséglet is, elengedhetetlen az üzleti stratégia megvalósításához. A legjobb ötleteket és megoldásokat változatos háttérrel és tapasztalattal rendelkező csapatok hozzák létre. Az MVM Csoportban hisszük, hogy a sokszínű és befogadó környezet hozzájárul az innováció, a kreativitás és a diszkriminációmentes kultúra kialakításához és fenntartásához.

Az MVM Csoport az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkalmazza.

1. Általános rendelkezések

1.1. Alkotmányos alapelvek

Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja; az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti; külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

A nők és a férfiak egyenjogúak. [Alaptörvény, XV. cikk]

Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében az állam is törekszik az új műszaki megoldásoknak és a tudomány eredményeinek alkalmazására. [Alaptörvény, XXVI. cikk]

1.2. Általános polgári jogi alapelvek

Az emberi méltóságot és az abból fakadó személyiségi jogokat mindenki köteles tiszteletben tartani. A személyiségi jogok a törvény védelme alatt állnak. [Ptk. 2:42. § (2)]

A személyiségi jog sérelmét jelenti – többek között – a személy hátrányos megkülönböztetése. [Ptk. 2:43. §]

1.3. A fogyatékos személyeket megillető jogok védelme

Amennyiben valakit fogyatékosága miatt jogellenesen hátrány ér, megilletik mindazok a jogok, amelyek a személyiségi jogok sérelme esetén irányadók. [Fot. 27. §]

1.4. Az egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a munkavállalókkal, illetve a munkavállalók csoportjaival, szervezeteivel szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. [Ebktv. 1. §]

1.5. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen

- a. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- b. a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- c. a zaklatás,
- d. a jogellenes elkülönítés,
- e. a megtorlás,
- f. a fentiek bármelyikére adott utasítás.

1.6. Eltérő rendelkezések

Törvény eltérő rendelkezése hiányában nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés)

- a. amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos;
- b. amely az a) pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

Az a) és b) pontok szerinti eltérő rendelkezés nem alkalmazható a faji hovatartozáson, a bőrszínen, a nemzetiségen és a nemzetiséghez való tartozáson alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

1.7. Utalás az Etikai Kódexre

Az esélyegyenlőségi terv rendelkezéseit és célkitűzéseit a KIE-19 Az MVM Csoport compliance központi irányelvvel (továbbiakban: compliance irányelv), a KIE-19-M-03 Az MVM Csoport Etikai Kódexének (továbbiakban: Etikai Kódex) és az egyes társaságok helyi Etikai Kódexének szabályaival és törekvéseivel összhangban kell értelmezni és alkalmazni.

1.8. Utalás a kollektív szerződésre, a szociális megállapodásokra, a képzési tervre és a nemzetközi egyezményekre

Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásánál és a konkrét intézkedéseknél figyelembe kell venni az MVM Csoport csoportszintű kollektív szerződésében, az MVM Csoport csoportszintű szociális megállapodásaiban és képzési tervében, valamint az egyes társaságok helyi kollektív szerződéseiben, szociális megállapodásaiban és képzési terveiben, továbbá a vonatkozó nemzetközi egyezményekben, beleértve az Emberi Jogok és Alapvető Szabadságok Védelméről szóló Egyezményben, a felülvizsgált Európai Szociális Chartában, az Európai Unió Alapjogi Chartájában és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet egyezményeiben [\(ILO egyezmények\)](#) foglaltakat.

2. Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a. neme,
- b. faji hovatartozása,
- c. bőrszíne,
- d. nemzetisége,
- e. nemzetiséghez való tartozása,
- f. anyanyelve,
- g. fogyatéksága,
- h. egészségi állapota,
- i. vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j. politikai vagy más véleménye,
- k. családi állapota,
- l. anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m. szexuális irányultsága,
- n. nemi identitása,
- o. életkora,
- p. társadalmi származása,
- q. vagyoni helyzete,
- r. foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s. érdekképviselőhöz való tartozása,
- t. egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága).

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

3. Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 2. pontban meghatározott 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.

4. Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 2. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

5. Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 2. pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

6. Megtorlás

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.

7. Előnyben részesítés

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, feltéve, hogy ez a rendelkezés nem sért alapvető jogot, nem biztosít feltétlen előnyt, és nem zárja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

8. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése a foglalkoztatás során

8.1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma

Az MVM Csoport nem alkalmaz sem közvetlen, sem közvetett hátrányos megkülönböztetést

- a. a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d. a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e. a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f. a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az Mt. 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- g. a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h. az előmeneteli rendszerben;
- i. a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j. a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben.

8.2. Eltérő rendelkezések

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Az 8.1. f. pontjának alkalmazása során a 2. a)-e) pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

9. Előnyben részesítési kötelezettség

Törvény, törvény felhatalmazása alapján kormányrendelet vagy kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

10. Kiemelt figyelemben részesített csoportok

Az MVM Csoport kiemelt figyelemben részesíti a következő foglalkoztatási csoportokhoz tartozókat, különös tekintettel a velük kapcsolatos bánásmódra:

- a. nők,
- b. várandós anyák,
- c. három vagy több kiskorú gyermeket nevelő szülők,
- d. fogyatékkal élő munkavállalók,
- e. tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos hozzátartozót gondozó munkavállalók,
- f. 55 év feletti munkavállalók.

11. Nyilvántartások

A 10. pontban részletezett csoporthoz tartozás nyilvántartása – a nem nyilvánvaló, már ettől függetlenül eddig is rendelkezésre álló, vagy a jogszabályok alapján eddig is kezelt adatokon túlmenően – a munkavállaló önkéntes hozzájárulásán (nyilatkozatán, bejelentésén) alapul.

12. Az esélyegyenlőséget elősegítő célok

12.1. A nők esetében

A nők foglalkoztatási színvonalának, szakmai és vezetői előremenetelének, döntésekbe történő bevonásának támogatása.

12.2. A várandós anyák esetében

A várandós anyák fokozott munkahelyi védelme, rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása.

12.3. A három vagy több kiskorú gyermeket nevelő szülők esetében

Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt szülők munkahelyi és magánéleti feladatai közötti egyensúly megőrzése, foglalkoztatási színvonaluk javítása. Rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása, szabadságok kiadása során a sajátos szempontok figyelembe vétele.

12.4. 8 éves kor alatti gyermeket nevelő szülők és a gondozást végző munkavállalók esetében

A 8 éves kor alatti gyermeket nevelő szülők esetében a rugalmas foglalkoztatási formák alkalmazása, munkahelyi és magánéleti feladataik közötti egyensúly fenntartása.

12.5. A fogyatékkal élő munkavállalók esetében

A fogyatékkal élő munkavállalók foglalkoztatási lehetőségeinek segítése, munkakörülményeinek javítása, a munkahelyi akadálymentesség kialakítása, fenntartása, lehetőségek szerinti fejlesztése.

12.6. A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos hozzátartozót gondozó munkavállalók esetében

A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos hozzátartozót gondozó munkavállalók foglalkoztatásának megőrzése, munkahelyi és magánéleti feladataik közötti egyensúly fenntartása.

12.7. Az 55 év feletti munkavállalók esetében

Az 55 év feletti, hosszabb szakmai és gyakorlati munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók iparág- és életpálya-specifikus jártasságának hasznosítása, foglalkoztatásuk megőrzése.

13. Az esélyegyenlőséget elősegítő konkrét programok és intézkedések

13.1. A nők esetében

Az MVM Csoport támogatja nők részvételét a képzési és karrierfejlesztési programokon.

Az MVM Csoport támogatja a nők vezetővé válását.

Az MVM Csoport elősegíti a gyermeke otthoni gondozásáról visszatérő anyák visszafogadását, beilleszkedését, ennek érdekében a gyermekgondozás ideje alatt tartja a kapcsolatot az anyákkal, tájékoztatást ad a képzési formákról, üdülési és egyéb lehetőségekről.

13.2. A várandós anyák esetében

Az MVM Csoport gondoskodik a várandós anyák fokozott munkahelyi védelméről, támogatja a rugalmas és atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

13.3. A három vagy több kiskorú gyermeket nevelő szülők esetében

Az MVM Csoport támogatja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

Az MVM Csoport a szabadság kiadásánál – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit.

Az MVM Csoport elősegíti a gyermeke otthoni gondozásáról visszatérő szülők visszafogadását, beilleszkedését, ennek érdekében a gyermekgondozás ideje alatt tartja a kapcsolatot az anyákkal, tájékoztatást ad a képzési formákról, üdülési és egyéb lehetőségekről.

13.4. 8 éves kor alatti gyermeket nevelő szülők a gondozást végző munkavállalók esetében

Az MVM Csoport támogatja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

Az MVM Csoport a szabadság kiadásánál – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit.

13.5. A fogyatékkal élő munkavállalók esetében

Az MVM Csoport a munkakörülmények kialakítása és fejlesztése során figyelembe veszi a fogyatékkal élők speciális igényeit (mozgáskorlátozottak esetén a közlekedési útvonalak kialakításánál, vakok és gyengén látók esetén a személyfelvonók kezelőszerveinél).

13.6. A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos hozzátartozót gondozó munkavállalók esetében

Az MVM Csoport támogatja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

13.7. Az 55 év feletti munkavállalók esetében

Az MVM Csoport a munkavállalók kiválasztása, foglalkoztatása és előmenetele során a munkakörhöz szükséges képesítések, készségek, képességek mellett a jártasságokat és tapasztalatokat is azonos súllyal értékeli. Az MVM Csoport a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot ugyanolyan fontos szempontnak tekinti, mint a többi készséget, képességet.

Az MVM Csoport támogatja az 55 év feletti munkavállalókat új ismeretek elsajátításában, szakmai tapasztalataik átadásában, munkaviszonyuk megőrzésében.

13.8. Eljárási és jogorvoslati rend

A hátrányos megkülönböztetés bármely formájának megalapozott gyanúja, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség sérelme esetén a munkáltatói jogkör gyakorlók saját hatáskörben vagy a munkavállaló bejelentése alapján járnak el. Az eset összes körülményeinek feltárásánál, megvizsgálásánál, a szükséges intézkedések meghozatalánál, továbbá az esélyegyenlőségi terv, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség továbbfejlesztésénél a compliance irányelvnek, az Etikai Kódexnek és a társaságok kapcsolódó szabályozásainak erre vonatkozó szabályai szerint jár el. A compliance vagy etikai eljárások nem zárják ki a munkavállalók törvényes jogorvoslati lehetőségét.