



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

a Martin Metals Kft.-nél

2023. december hó
(Harmadik kiadás, a 2021. évi második kiadás, és a 2018. évi első kiadás felülvizsgálata)

Székhely: H-8000 Székesfehérvár, Nagyszombati út 43.
Iroda és telephely: H-8104 Várpalota, Fehérvári út 26.
Adószám: 13108809-2-07 (EU: HU13108809)
Cégjegyzékszám: 07-09-009740 (Fejér m. Cégbíróság)

Tel: +36-22-503-128 Fax: +36-22-503-129
Tel: +36-88-575-843 Fax: +36-88-575-842
Email: office@martinmetals.eu
WEB: www.martinmetals.eu

Bank: OTP BANK Nyrt. SWIFT: OTPVHUB
EUR IBAN: HU41 1176 3361 3999 3887 0000 0000
HUF IBAN: HU82 1173 6006 2147 5829 0000 0000
USD IBAN: HU35 1176 3361 3999 2013 0000 0000

BEVEZETŐ

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása. Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhesse, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára.

Az esélyegyenlőségi politika mindazokat a jogi és nem jogi eszközöket jelenti, amelyeknek az élet legkülönbözőbb területein az a céljuk, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen.

Az egyenlő bánásmód követelményeiről szóló általános elveket és rendelkezéseket tartalmaz az Egészségügyi Törvény, Polgári Törvénykönyv, valamint a Munka törvénykönyve is. A tapasztalatok azonban mind inkább bizonyították, hogy az Alkotmány, illetve a rá épülő törvények önmagukban nem nyújtanak elégséges alapot a tényleges esélyegyenlőség megvalósulásához és az eredendő hátrányok kiküszöböléséhez. Ebből a felismerésből született meg az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 2003 decemberében, mely az Amszterdami Szerződés nyomán az egyenlő bánásmód követelménye és a hátrányos megkülönböztetés tilalma mellett meghatározza a védett tulajdonságokat, a jogsértő magatartásformákat.

A törvény lehetővé teszi a közérdekű igényérvényesítést, a jogsérelem esetén a bizonyítási teher megfordulását és 2005.évtől kezdődően speciális, az egyenlő bánásmód megsértése esetén eljáró hatóság felállítását rendelte el (Egyenlő Bánásmód Hatóság).

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény határozza meg, hogy a foglalkoztatás területére vonatkozóan is, mely munkáltatói intézkedések, magatartások, megkülönböztetések sértik az egyenlő bánásmód követelményét, illetve melyek nem.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele munkaviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség előmozdításáról és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

II. ALAPELVEK

A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a **hátrányos megkülönböztetés** minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,

- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóság) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselővel való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt

részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

Munkáltató biztosítja, hogy a pályázók és foglalkoztatottak közötti **megkülönböztetésre** kizárólag

- a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,
- a beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és a belső szabályzatokban meghatározott módon.

A Munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

II. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a nő,
- a negyven évnél idősebb,
- a roma identitású,
- a fogyatékos,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

III. HELYZETFELISMERÉS

A munkáltató az esélyegyenlőség feltételeinek érvényesülését, az arra vonatkozó jogszabályok változását rendszeresen nyomon követi.

A munkáltató az esélyegyenlőségi munkatárs bevonásával vizsgálja, hogy az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célok és követelmények érvényesülését akadályozó vagy gátló körülmények felmerültek-e, szükséges-e intézkedés azok negatív hatásainak kiküszöbölése érdekében.

IV. ESÉLYEGYENLŐSÉGI MUNKATÁRS

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból – kapcsolt munkakörben – esélyegyenlőségi munkatársi munkakört működtet.

Az esélyegyenlőségi munkatársa feladatai:

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek figyelemmel kísérése,
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
- együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

IV. KONKRÉT CÉLOK

1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőségét előmozdító szabályozásának bővítése.

A munkáltató jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

2. A pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása

A munkáltató felelősséget érez a roma fiatalok, különösen a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat.

5. Gyedről, gyesről visszatérő munkatársak

A munkáltató fokozott gondot fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében a munkáltató a részmunkaidőben, vagy otthoni munkavégzéssel történő foglalkoztatásra is lehetőséget biztosít.

V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYEINEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi munkatárshoz fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a törvény alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.
2. Az esélyegyenlőségi munkatárs a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind ő mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.
3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell
 - a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
 - a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére az esélyegyenlőségi munkatárs az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges – tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Jelen esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatára – amennyiben jogszabályváltozás, egyéb rendkívüli körülmény, illetőleg az esélyegyenlőségi terv végrehajtása során szerzett tapasztalatok korábbi felülvizsgálatot nem indokolnak – három évente kerül sor.

Várpalota, 2023. december 20.



Penk Márton
ügyvezető igazgató
Martin Metals Kft.

2003. évi CXXV. törvény

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról¹

A törvény hatálya

5. § Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani,

a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,

b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,

c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint

d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

7. § (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti - különösen a III. fejezetben meghatározottak szerint - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

(2)² Ha e törvény eltérően nem rendelkezik, az olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés) nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét,

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) amelynek az *a)* pont hatálya alá nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

(3)¹⁰ A 8. § *b)-e)* pontja szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében a (2) bekezdés nem alkalmazható.