

AZ ATOMIX KFT. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy megelőzze a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját, továbbá biztosítsa az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget az ATOMIX Kft. munkavállalói vonatkozásában.

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) 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. [Ebkvt. 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 az MVM Csoport Compliance Irányelvével és Etikai Kódexének szabályaival és törekvéseivel összhangban kell értelmezni és alkalmazni.

1.8. Utalás a szociális megállapodásokra és a képzési tervre

Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásánál és a konkrét intézkedéseknél figyelembe kell venni az MVM Csoport csoportszintű szociális megállapodásaiban és képzési tervében, valamint a ATOMIX Kft. hatályos Kollektív Szerződésében és egyéb az érdekképviselőre jogosultakkal kötött megállapodásaiban 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. fogyatékosága,
- 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, megszégyenítő 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 ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – 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 igénybevételével 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.

A jelen melléklet 8.1. f. pontjának alkalmazása során a 2. a)-e) pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen 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 ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – 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 csoporthoz tartozás nyilvántartása – a nem nyilvánvaló, már 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 előre menetelének, 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.

12.4. A fogyatékkal élő munkavállalók esetében

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

12.5. 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.

12.6. 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 ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – támogatja nők részvételét a képzési és karrierfejlesztési programokon.

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – támogatja a nők vezetővé válását.

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – 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 és egyéb lehetőségekről.

13.2. A várandós anyák esetében

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – 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 ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – támogatja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – a szabadság kiadásánál – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit.

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – 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 és egyéb lehetőségekről.

13.4. A fogyatékkal élő munkavállalók esetében

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – a munkakörülmények kialakítása és fejlesztése során – a működési területe (főként az MVM Paksi Atomerőmű Zrt. üzemi területe) által meghatározott lehetőségek között – igyekszik figyelembe venni a fogyatékkal élők speciális igényeit (mozgáskorlátozottak esetén a közlekedési útvonalak kialakításánál, vakok és gyengén látók esetén a személyfelvonók kezelőszerveinél).

13.5. A tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos hozzátartozót gondozó munka-vállalók esetében

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – támogatja az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazását.

13.6. Az 55 év feletti munkavállalók esetében

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

Az ATOMIX Kft. – mint az MVM Csoport tagja – támogatja az 55 év feletti munkavállalókat új ismeretek elsajátításában, szakmai tapasztalataik átadásában, munkaviszonyuk megőrzésében.

13.7. Eljárási és jogorvoslati rend

A hátrányos megkülönböztetés bármely formájának megalapozott gyanúja, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség sérelme esetén a munkáltatói jogkörgyakorlók 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 tovább fejlesztésénél az ATOMIX Kft. az MVM Csoport Complainece Irányelvének, az MVM Csoport Etikai Kódexének és az ATOMIX-MU-047-00-01 Az ATOMIX Kft. Szervezeti integritást sértő események bejelentése című munkautasításban rögzítettek szerint jár el. A bejelentéssel, annak fogadásával kapcsolatos információkat az ATOMIX Kft. a <https://atomix.mvm.hu/Kozerdeku-adatok/Integritas> oldalon teszi elérhetővé. A complainece vagy etikai eljárások nem zárják ki a munkavállalók törvényes jogorvoslati lehetőségét.