

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2018. JÚNIUS 01- 2021.MÁJUS 31.



# MATERNITY

MAGÁNKLINIKA

## **A MATERNITY Szülészeti és Nőgyógyászati Magánklinika esélyegyenlőségi terve**

A Maternity Szülészeti és Nőgyógyászati Magánklinika esélyegyenlőségi terve az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. S (4) bekezdésére (továbbiakban: Törvény) és a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában foglaltakra tekintettel, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény alapján került megalkotásra.

Az esélyegyenlőségi terv általános célja, hogy a Törvénynek megfelelően valamennyi területen megelőzze a munkatársak hátrányos megkülönböztetését, és elősegítse az esélyegyenlőséget a Klinikán munkaviszony keretében, vagy önkéntesen foglalkoztatott munkatársak számára.

Elismerve minden embernek a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, fogyatékkal élő emberekre, a Maternity Szülészeti és Nőgyógyászati Magánklinika (a továbbiakban: Klinika) az elkövetkező hároméves időszakra az alábbi esélyegyenlőségi tervet határozza meg.

### **I. Általános etikai elvek és célok**

#### **1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye**

Klinikánk a foglalkoztatás során — a munkaerő felvételénél, az alkalmazásnál, az illetmények, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározásánál,— a munkatársak bármilyen, különösen nemük, koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, vagy egyéb helyzetük, tulajdonságuk miatti hátrányos megkülönböztetéstől tartózkodik, azt minden eszközzel megelőzi és megakadályozza.

#### **2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A Klinika a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát. A Vezetőség a saját és a munkatársaik érdekeit figyelembe véve és azokat összeegyeztetve törekszik olyan munkafeltételek, valamint munkahelyi légkör kialakítására, amelyek az alapvető emberi értékek és méltóság megőrzéséhez, megerősítéséhez hozzájárul.

#### **3. Méltányos és rugalmas eljárás**

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. A Klinika olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának és esélyegyenlőségének megőrzését és javulását.

#### **4. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a Klinika fokozott figyelmet fordít a jövőbeni Gyedről, Gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra. A Klinika fontos feladatának tartja a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) családbarát munkahelyi körülmények között történő foglalkoztatását.

#### **5. Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

## **II. Helyzetelemzés**

(Az adatok a 2018. június 1-ei állapotot tükrözik)

### **1. A foglalkoztatottakra vonatkozó adatok:**

A munkáltatónál 2018. június 1-én 74 fő munkavállaló van alkalmazásban.

A határozatlan idejű munkavállalók száma 53 fő (72 %),

A határozott idejű alkalmazottak száma 21 fő (28%)

Részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók száma: 21 fő (28%).

A munkavállalók között:

A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma:	38 fő	51 %
Roma identitású:	3 fő	2 %
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	3 fő	2 %
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	12 fő	16 %

## **III. Konkrét célok**

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a Maternity Szülészeti és Nőgyógyászati Magánklinika a következő célokat tűzi ki:

- Munkáltató az esélyegyenlőségi terv megvalósítása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása.
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.

## 1. További elvek és célok:

- A Klinika kiemelt célja, hogy szemléletmódjával és intézkedéseivel szolidaritásra ösztönözze valamennyi munkatársát, ezzel is hozzájárulva olyan munkakörnyezet kialakításához, amely igazodik az érintett munkatársak speciális igényeihez.
- A Vezetőség biztosítja, hogy jelen terv valamennyi munkatársa számára megismerhetővé váljon.
- Az esélyek kiegyenlítésének követelményét a Vezetőség az egyéb juttatások odaítélésénél úgy érvényesíti, hogy a tervben megjelölt célcsoportba tartozók kérelmét különös gondossággal mérlegeli.
- Az általánosan elismert alapelveken túl a fentiek figyelembevételével a munkáltató törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű munkahely létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére a munkahelyi és a tágabb értelemben vett társadalmi környezet felé.
- „Esélyegyenlőségi panaszok” kezelése: probléma elemzése, megoldás keresése, ha szükséges további lépések megtétele a probléma megoldása érdekében.

## 2. A munkavállalókra vonatkozó általános rendelkezések megvalósulása

- A munkaerő-felvétel során a pályázati kiírásokban a jelentkezés feltételeként megvalósult az objektív kritériumrendszer alkalmazása, melynek keretében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges képesítések és kompetenciák kerülnek meghatározásra.
- A munkaerő-felvétel során a Klinika különös figyelmet fordít arra, hogy:
  - a lehető legszélesebb körben közzé tegye pályázati kiírásait, ennek keretében a meghirdetett munkakörökre való jelentkezés feltételeit objektív kritériumok szerint határozza meg, a kiírásokban nem szerepelteti feltételként a jelentkező nemét, életkorát, nemi identitását, származását, családi állapotát,

- kizárólag a munkakör ellátásához szükséges képesítések meglétét vizsgálja és szerepelteti a pályázati kiírásokban, mindazonáltal az adott feladat ellátása során hasznosítható készségeket, képességeket is értékeli.
- A munkatársak munkafeltételeinek javítása érdekében a jogszabályokban előírtakon túli munkaidő-kedvezmények biztosítása a különböző rendkívüli családi események, orvosi vizsgálatok esetén.
- A Klinika támogatja a kötelező túlmenően a munkatársak szakmai előmenetelét, besorolási szintjét emelő felsőfokú képzéseken és felsőfokú szakképzéseken való részvételét. Tanulmányi szerződés hiányában, az önként vállalt, munkaidőt érintő képzést is támogatja lehetőség szerint a Klinika olyan módon, hogy a tanulmányi célú mentesítés időtartamát a munkatárs más időpontban köteles ledolgozni a vonatkozó jogszabállyal összhangban.
  - folyamatosan felméri a képzési igényeket, és tájékoztatást nyújt a képzési lehetőségekről,
  - életkortól függetlenül biztosítja a különböző képzésekre, továbbképzésekre való jelentkezést,
  - a lehetőségeihez mérten támogatja a képzésben résztvevőket.
- A családos munkatársak részére biztosított az egyéni, rugalmas munkarend engedélyezése, mellyel a Klinikán— a munkáltató engedélye alapján — több munkavállaló él a családi körülményeire tekintettel.
- A részmunkaidőben történő foglalkoztatásra is lehetőség van.
- A szabadságolási tervek elkészítésekor a családos dolgozók esetén tekintettel van a Klinika az egyéni kérésekre, a különböző óvodai, iskolai szünetekre. Rendkívüli családi események esetén az éves szabadságkeret terhére, ütemezéstől eltérően törekszik a Klinika a kért szabadnap kiadására.

#### **IV. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás**

##### **1. Az egyenlő bánásmód megsértésének minősül különösen:**

- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a jogellenes megkülönböztetés,
- a jogellenes megtorlás és
- az egyéb egyenlő bánásmódot sértő eljárás.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A Klinika esélyegyenlőségi referense: Kovács Györgyi.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a munkatárs akár szóban, akár írásban jelezheti ezt — a többek között az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos ügyek kivizsgálásával is megbízott — az esélyegyenlőségi referensnek.

Az érintett igényelheti független, munkajogban jártas közvetítő személy bevonását is az eljárásba. Az eljárás során az érintett igényeinek megfelelően biztosítani kell a probléma anonim módon való kezelését. A vizsgálat eredményétől függően etikai, súlyosabb esetben fegyelmi eljárás kezdeményezésére van lehetőség.

## **2. Az esélyegyenlőségi referens az alábbi szabályokat betartva köteles eljárni:**

Amennyiben a munkatárs a vezető vagy egy munkatárs magatartását kifogásolja, az esélyegyenlőségi referens köteles saját véleményének előterjesztésével együtt az ügyet a munkáltatói jogkör gyakorlója elé terjeszteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntés meghozatala érdekében az érintetteket meghallgathatja, konzultál az esélyegyenlőségi referenssel. Döntését közölnie kell az ügyben érintett valamennyi személlyel.

- Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos ügyek kivizsgálása során az adott vizsgálat résztvevőinek az alábbi elveket, szabályokat szem előtt tartva kell eljárniuk:
- A panaszügyeket a lehető legrövidebb időn belül — a diszkrécióra figyelemmel kell kivizsgálniuk. Amennyiben a panasztevő munkatárs kéri, anonimitásáról gondoskodni kell, egyebekben az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény vonatkozó rendelkezései az irányadóak.
  - Törekedniük kell az ügyek békés úton történő, valamennyi érintett számára elfogadható, megnyugtató rendezésére.
  - A sérelmet szenvedett munkatárs(ka)t tájékoztatni kell valamennyi őket megillető jogszabályokban biztosított jogorvoslati lehetőségről.
  - Biztosítani kell, hogy senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés abból kifolyólag, mert az egyenlő bánásmód vélt vagy valós megsértése miatt élt a számára biztosított jogokkal.
- Jelen terv rögzíti, hogy az e kérdéskörben szabályozott eljárási rend nem akadályozza a munkatársat abban, hogy ügyét egyéb jogi útra terelje.
- Jelen Esélyegyenlőségi tervben foglaltakat jóváhagyom:

Budapest, 2018. június 01.

Hegyes Gábor  
**ügyvezető igazgató**  
**MATERNITY Magánklinika Kft.**