

ESELYEGYENLŐSÉGI TERV

2010. november 1-től – 2013. január 1-ig

BEVEZETŐ

Az országgyűlés az Európai Unió, valamint a társadalom elvárásaira válaszul elfogadta az „Egyelő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló 2003. évi CXXV. törvényt, amely az 1992. évi XXII. törvényt a „Munka Törvénykönyvéről”, (70/A §.), is módosítja, kiegészíti.

Az „esélyegyenlőségi törvény” értelmében – amely kiterjed a teljes munkavállalói és önkéntes foglalkoztatotti körre – az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet kötelesek elfogadni, az előző időszakot lezáró beszámolót követő év január 31-ig.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv a TÁMOP-3.2.3-09/2. „Építő közösségek”- közművelődési intézmények az egész életen át tartó tanulásért 2. kör: A közművelődés a nem formális és informális tanulás szolgáltatásban c. program TÁMOP-3.2.3-09/2-2010-0055 számú projektjében vállalt esélyegyenlőségi intézkedések keretében készült el.

A Munka Törvénykönyve 70/A § (2) pontja alapján az esélyegyenlőségi terv különösen az alábbi – munkáltatóval munkaviszonyban álló – hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat nevezi meg:

- Nők;
- negyven évnél idősebb munkavállalók;
- romák;
- fogyatékos személyek;
- két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók;
- tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók.

Az Esélyegyenlőségi Terv a teljes munkavállalói körön túl, ezen munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését is, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, adott időszakra megfogalmazott céljait, az elérésükhöz szükséges eszközöket hivatott összegezni.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

I/1. A megkülönböztetés tilalma, egyelő bánásmód

A jelen tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen

következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére. Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltató különösen az alábbi területeken kívánja betartani:

1. a munkához való hozzájutás,
2. a jogviszony létesítését megelőző eljárás,
3. a jogviszony létesítése és megszüntetése,
4. a munkafeltételek megállapítása és biztosítása,
5. a képzési és előmeneteli rendszer,
6. a bérezés, juttatások területe,
7. a kártérítési és a fegyelmi felelősség érvényesítése.

I/2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

I/3. Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

I/4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi 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.

I/5. Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II. HELYZETFELMÉRÉS

A Vasasért Egyesület szervezete, nem homogén, a civil szervezet jellegéből fakadóan jellemzően részmunkaidős foglalkoztatás keretében és önkéntesekkel történik. A munkavállalók valamennyien a Munka Törvénye hatálya alá tartoznak, többnyire részmunkaidős foglalkoztatásban. Két fő teljes munkaidőben, napi nyolc órás munkakörben van foglalkoztatva, ők a foglalkoztatottaknak csak kisebb hányadát teszik ki, de pont az alacsony arányuk miatt fontos velük foglalkozni ezen Esélyegyenlőségi Terv keretén belül is. Az munkabér, és egyéb járandóságok tekintetében egységes, egyenlő szempontok érvényesülnek.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott célokat valamennyi munkaviszony vonatkozásában alkalmazni kívánjuk, és lehetőség szerint az önkénteseink számára is biztosítani kívánjuk a releváns feltételeknek megfelelő szempontokat.

A helyzetfelmérés adatai a 2010-es évet tükrözik.

A munkáltatónál 7 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 57,14%-a nő, 71,42%-a 40 évnél idősebb korú, 42,55%-a pedig egy, vagy több 10 éven aluli, 2,81%-a 3, vagy több kiskorú gyermeket nevelő munkavállaló. Fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló egy fő van részmunkaidős foglalkoztatás keretében alkalmazva szervezetünknel. Az állandó, határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 7 fő, a pénzügyi feladatokat szolgáltatás keretében egy könyvelőirodával szerződve, megbízási jogviszony keretében látjuk el. Határozott ideig tartó szerződéssel jelenleg nincs senki sem foglalkoztatva.

II/1. A munkakörülmények területén:

- a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt – a szervezet jellegéből adódóan – magasabb arányban szerepelnek a nők.
- a prevenciós szűrővizsgálatokon részt vevő munkavállalók közt azonos arányban szerepelnek rész- és teljes munkaidőben foglalkoztatottak, mivel számukra ez évente kötelező, valamint ezt a lehetőség önkénteseink számára is biztosítjuk.

II/2. A képzések területén:

- a szakmai képzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél idősebb munkavállalók.
- a továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt szintén magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél idősebbek (e kettő mutató alakulása törvényszerű, hiszen az állomány 75,20%-a a 40 év feletti munkavállalói csoportba tartozik).
- a szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a magasabb szakmai végzettséggel rendelkezők.
- szervezetspecifikus továbbképzésen 2 fő vett részt a tárgyévben.

II/3. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- a szervezet munkaköreinek sajátosságaiból eredően, jelentősen nagyobb arányban jelennek meg a részmunkaidős és egy-egy adott projekthez tartozó munkavállalók, mint a zömében a szervezet alaptevékenységi működésével kapcsolatos dolgozók.
- a Vasasért Egyesület feladatrendszeréből adódóan, mely magában foglalja az adott projekt keretében és a szervezeti alapfeladatok érdekében alkalmazottakat, ezek ellátását valamennyi munkaviszony tekintetében az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók és megbízási jogviszony keretében foglalkoztatottak látják el. A jelenlegi struktúrában a megbízási szerződéssel állománycsoport aránya alacsony, amely a Vasasért Egyesület operatív jellegéből fakad.
- az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban munkaviszony keretében foglalkoztatottak. Munkakörükönél fogva (takarító, gondnok amely csekély mértékben arányban van jelen a foglalkoztatási struktúrában) általában kisebb is a képesítési követelmény esetükben.
- a magasabb szakmai végzettségű munkavállalók közt nagyobb arányban szerepelnek a 40 év felettiek és nők, hiszen a foglalkoztatottak arányában többségében ez a korosztály van jelen a Pécsi Vasasért Egyesületben (pl: jelenleg a szakmai megvalósítóink többsége pedagógus és nő, de a projektmenedzsmentben is többségben vannak).
- az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a fiatalok.
- a számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a fiatalok.
- a vezető beosztású munkavállalók közt a férfi és női munkavállalók egyformán szerepelnek. Női vezető beosztású munkavállaló jelenleg a projektvezetői munkakörben van a Vasasért Egyesületben alkalmazva.

III. KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére a következő célokat tűzzük ki:

III/1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenszt bíz meg.

Az esélyegyenlőségi referens személye: a Vasasért Egyesület elnöke

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2013. január 31-ig;
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2013. január 31.

III/2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

A munkáltató vállalja, hogy:

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzeti-ség, családi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- az egyesület vezetője a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven éves életkor feletti pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

III/3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

Valamennyi munkavállaló számára biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét, ennek érdekében:

- az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, nem hoz olyan intézkedést, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez,
- továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek,
- támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalók kulturális, sportolási lehetőségeit.

III/4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

A munkáltatói vállalja, hogy:

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:

- prevenciószűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés),
- A negyven év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében:
 - speciális szűrővizsgálatokat tesz lehetővé a hátrányos helyzetű (veszélyeztetett) csoportok számára,
 - speciális szolgáltatásokat (sportolási lehetőség) biztosít a veszélyeztetett csoportoknak,
 - a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi

III/5.A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása

A munkáltató vállalja, hogy: munkaerő-felvétel során – a törvényi lehetőségeken belül – elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Ennek érdekében:

- a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre,
- az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl rádió, Internet, munkaügyi központ, partner civil szervezetek, különösen a szervezeti önkénteseinkre), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi,

Egyenlő esélyű előmeneteli lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében:

- az előmenetelnél figyelembe veszi a munkavállalók képzésben töltött idejét,
- a munkavállalói érdekképviseleti szervezetek (ennek hiányában valamennyi munkavállaló és önkéntes foglalkoztatott) tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról,
- programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

III/6. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

A munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulási lehetőségét. Ennek érdekében:

- a munkavállalók és az önkéntesek teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik,
- a rendelkezésre álló lehetőségek függvényében rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. informatikai támogatás, saját projektjeinkben megvalósuló speciális képzés a munkahelyen),
- képzési szabadidőt biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

III/7. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

- a dolgozót nyugállományba helyezése előtt, megfelelő időben a szervezet vezetője személyes beszélgetés keretében tájékoztatja a lehetőségekről, segít a számára legoptimálisabb kondíciók megkeresésében,

- ösztönzi a nyugállományba vonulót a szervezet önkénteseihez való csatlakozásra, ezzel is megőrizve és továbbadva az egyéni felhalmozott szervezetspecifikus tudást a fiatalabb munkavállalók számára,
- a nyugdíjas évek folyamán ápolja a kapcsolatot a szervezet és a volt dolgozó között,
- segíti, támogatja a nyugdíjast szociális és egészségügyi problémáinak megoldásában.

III/8.A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

A munkáltató vállalja, hogy:

A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:

- szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket figyelembe veszi,
- rugalmas munkarend bevezetésével segíti elő a fentieket.

A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók több-letkölteégeit, igényeit. Ennek érdekében:

- lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt,
- munkahelyi családos rendezvényeket szervez (pl. Szervezeti-napok, Mikulás, Karácsony, Gyereknapi, Disznóvágás, Szt. György-napi, stb.)
- a dolgozók gyermekei, önkénteseink, a partner egyetemi hallgatói csoportok szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez,
- a gyermekszülési, gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti.

Ennek érdekében:

- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (pl. felzárkóztató képzés, az időközbeni változásokhoz való alkalmazkodást elősegítő tájékoztatói program bevezetése, szükség esetén átképzés)

IV. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

- az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az érdekvédelmi szervekhez fordulhat,

- amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a panaszt a munkáltató elé kell terjeszteni, és az ügyet az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 14-17. a §-ai szerint kell orvosolni,
- igény szerint közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni (a közvetítő lehet: ügyvéd, szakértő, esélyegyenlőségi referens stb., az ügy jellegéből adódóan),
- az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell,
- amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2013. január 31.

Jelen Esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Kelt: Pécs-Vasas, 2010. november 1-én.

Munkáltató részéről:

BERÉNYI ZOLTÁN
elnök

Munkavállalók részéről:

KOCSISNÉ NAGY MARGIT
projektmenedzser

Készült: 3 példányban
Egy példány: 9 oldal
Kapja: 1. sz. példány: elnök
2. sz. példány: munkavállalók képviselője
3. sz. példány: irattár