A Magyar Vöröskereszt Zala Megyei Szervezete

Esélyegyenlőségi Terve

Esélyegyenlőségi terv letölthető innen

2012. november 1. – 2014. október 31.

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény (Mt.), valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény rendelkezéseinek figyelembevételével a Magyar Vöröskereszt Zala Megyei Szervezete, mint munkáltató (továbbiakban: Munkáltató) esélyegyenlőségi tervet alkot az alábbiak szerint:

I. Célkitűzés

Általános célok, etikai elvek

Az aláíró felek az esélyegyenlőségi tervet 2012. november 1. – 2014. október 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2014. október 31.

A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.

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

A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, a 40 év feletti munkavállalók, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények, a gyermeknevelléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

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 megkülönböztetésére, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük és munkavállalói érdekvédelmi tevékenységük miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből,

vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges és arányos megkülönböztetés esetei.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Munkáltató a foglalkoztatás során olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket alkalmaz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését, és mindezek előmozdítása érdekében együttműködik a munkavállalókkal, bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségüket érintő intézkedések meghozatalába.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2012. október 31-i adatokat tartalmazzák. (Zárójelben a korábban hatályos Esélyegyenlőségi Terv készítésekor mért adatok szerepelnek.)

A Munkáltatónál a munkajogi jogviszonyban állók száma: 151 fő (185 fő). Ebből:

- női munkavállalók száma 122 fő - 81 % (81,5%).
- 40 évesnél idősebbek száma 92 fő – 61% (38,3%)
- 55 évesnél idősebbek száma 32 fő – 21%
- megváltozott munkaképességűek száma 6 fő (2 fő)
- 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma 42 fő – 28% (16,6%)
- GYED/GYES állományban állók száma 2 fő
- határozatlan időre kinevezett munkavállaló 100 fő (54 fő)
- határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 51 fő (131 fő)
- részmunkaidős foglalkoztatottak száma 13 fő (6 fő).

A munkajogviszony jellege szerint:

- Az előző terv készítése óta megfordult a határozott és határozatlan időtartamú szerződések aránya, a munkavállalók 2/3-ának foglalkoztatása jelenleg már határozatlan időtartamú szerződésen alapul. A részmunkaidős foglalkoztatások száma az előző terv készítése óta megduplázódott, és ugyancsak jelentősen nőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalók száma is.

A képzések területén:

- Csökkent a továbbképzésben részt vevők száma.
- A szakképzettségi arány minden szervezeti egységnél megfelel a jogszabályi előírásoknak.

A juttatások területén:

- A szervezetnél dolgozók juttatásai a Munkáltató által meghatározott belső szabályzatokban megadott szempontok és a törvényi előírások (minimálbér, garantált bérminimum, közalkalmazotti bértábla alkalmazása) alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

- Étkezési hozzájárulásban, ruházati költségtérítésben, albérleti, illetve lakásszerzési támogatásban jelenleg nem részesülnek a dolgozók.

- Illetményelőleg igénybevételének lehetősége minden munkavállaló számára biztosított.

- Üdülési támogatásban, egészségpénztári hozzájárulásban, egyéb cafeteria juttatásban jelenleg nem részesülnek a dolgozók.

Munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A csökkent munkaképességű, illetve fogyatékkal élő munkavállalók képzettsége a munkáltatónál intézményben a legalacsonyabb.

Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél idősebb női munkavállalók.

Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél fiatalabb munkavállalók.

A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb a nők aránya.

Esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok száma:

Az előző Esélyegyenlőségi Terv hatálya alatt két alkalommal indult esélyegyenlőséggel kapcsolatos eljárás a munkáltatónál. Egy alkalommal az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság javaslattételével zárult az ügy, egy esetben a panaszosok nem kívánták az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság eljárását, ezért az esélyegyenlőségi megbízott javaslatot tett az eljárás megszüntetésére.

III. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A helyzetfelmérés során nem tapasztaltunk hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók egy csoportjánál sem. A helyzetfelmérés alapján a következő követelményeket fogalmazzuk meg a munkavállalói esélyegyenlőség biztosítására.

1. A munkaerő felvétel területén a Munkáltató

- az állások betöltésénél a célcsoportok minél szélesebb rétegét informálja a betölthető állásokról, a felvételi elbeszélgetésekhez szükség esetén biztosítja a hátrányos helyzetű pályázó számára szükséges segéderőt;

- a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl.: nagy betűs billentyűzet) van szüksége a munka ellátásához;

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény 8. §-ában felsorolt védett tulajdonságok alapján nem tesz különbséget;

- a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi, a jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

2. Egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének érvényesülése érdekében szükséges

- A minimálbér és a garantált bérminimum szabályai, továbbá az érintett munkavállalói csoportokban a közalkalmazotti bértábla alkalmazása, valamint ezen alapuló, teljesítménnyel és munkaköri feladatokkal arányos egyéni bérek alkalmazása;
- évente az állomány bérezési rendszerének felülvizsgálata, különös tekintettel a nyugdíjkorhatárhoz közeli munkavállalókra;
- az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata, szükség szerinti módosítása.

3. A Munkáltató a hátrányos helyzetű csoportok és munkavállalók támogatását a jövőben is biztosítja különösen a következő területeken:

- a képzés,
- az átlagon felüli teljesítmények elismerése,
- célcsoportos akciók (pl. akadálymentes munkahelyi rendezvény, kisgyermekes munkavállalók számára szervezett egészségvédelmi programok).

A munkáltató az egyes speciális helyzetű, védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról – önkéntes adatszolgáltatásuk alapján – nyilvántartást vezet az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvénynek megfelelően. A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli:

- nyilatkozat gyermekek után járó pótszabadság igénybevételéhez,
- adóelőleg nyilatkozat családi adókedvezmény igénybevételéhez,
- nyilatkozat megváltozott munkaképességű munkavállalóként történő nyilvántartáshoz,
- nyilatkozat egyéb, munkavégzésre irányuló jogviszonyról.

1. **A Munkáltató az összes munkavállaló számára továbbra is biztosítja az egészséges életmód folytatása érdekében**

- a szervezeten belüli eseti egészségügyi szűrések, egészségvédelmi programok lehetőségét,
- a rendszeres orvosi ellenőrzést, a veszélyeztetett csoportoknak (nők, 40 év felettiek, képernyő előtt dolgozók) szűrővizsgálatokon való szervezett részvételét,
- az egészségmegóvás érdekében a munkavégzéshez szükséges védőfelszerelést, és - a költségvetési lehetőségek keretei között - a munkahelyi ergonómiai szempontoknak megfelelő irodai berendezést, felszerelést.

1. **Munkahelyi előmenetel területén a Munkáltató**

- a megüresedett álláshelyek betöltése során előnyt biztosít a részmunkaidőben dolgozók számára;

- igény szerint figyelembe veszi a belső áthelyezés lehetőségét;

- minden vezetői megbízás előtt megvizsgálja a belső előmeneteli lehetőségeket;

- egyenlő esélyű előrelépési lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára.

1. **A képzések területén a Munkáltató**

- éves képzési tervet készít;

- a munkavállalók teljes köre számára továbbra is biztosítja a képzési lehetőségekről való tájékozódást, a tájékoztatást mindenki számára hozzáférhető és érthető módon teszi közzé;

- a képzési formákat és a képzéshez szükséges dokumentációt minden érdekelt számára elérhetővé teszi;

- a továbbképzésekre való jelentkezéseknél - ha szükséges és a lehetőség is adott - előnyben részesíti a hátrányos helyzetű csoportok közé tartozókat (pl. munkahelymegtartó képzések, készségfejlesztés, előlépéshez szükséges képzések);

- továbbra is keresi a rugalmas képzési formákat és módokat (pl. képzés a munkahelyhez közeli helyszínen).

1. **Gyereknevelléssel kapcsolatos kedvezmények:**

- A szabadságolásoknál a bölcsődei, az óvodai, iskolai szüneteket figyelembe kell venni, a szabadságolási ütemterv összeállításakor - a lehetőségekhez mérten - a családosok igényeire tekintettel kell lenni.

- A gyermekgondozási távollét alatt biztosítja a kapcsolattartást a távollévő munkavállalókkal (pl. meghívás a hivatali rendezvényekre, képzései lehetőségekről történő tájékoztatás).

- A dolgozók hozzátartozóit a jövőben is előnyben részesíti a tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlat letöltése, illetve a szakdolgozatok elkészítése érdekében.

- A kisgyermeket egyedül nevelő és az egyedülálló szülők támogatása érdekében a lehetőségek figyelembe vételével a Munkáltató biztosítja a gyermek nevelésének, gondozásának megfelelő időbeosztást. Lehetőséget biztosít az óvoda, iskola nyitva tartásához alkalmazkodó munkaidő kezdéshez, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra.

1. **40 éven felüli munkavállalók kedvezménye**

- A Munkáltató a negyven év feletti munkavállalók esetében támogatja a munkakörhöz illeszkedő képzéseken való részvételt (szakmai képzés, számítógépes ismeretek bővítése,

nyelvtudás megszerzése).

- Öregségi nyugdíj előtt álló (nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb) munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti.
- Nyugdíjas évek alatt is kapcsolatot tart a volt munkavállalókkal.

1. **Megváltozott munkaképességű munkavállalók kedvezménye**

- A megváltozott munkaképességű dolgozók munkavégzését a Munkáltató segíti és biztosítja számukra a megfelelő munkakörülményeket, a megfelelő időbeosztást.

- A Munkáltató az erre kijelölt telephelyén biztosítja az akadálymentes munkahelyi környezetet (akadálymentes közlekedési útvonal, WC, parkolóhely biztosítása) a fogyatékkal élő (megváltozott munkaképességű) munkavállalók részére.

- A Munkáltató a megváltozott munkaképességű dolgozókra vonatkozóan biztosítja a munkavégzési képességnek megfelelő munkaidő-beosztást. Lehetőséget biztosít az egészségügyi intézmények, szakrendelések, terápiás szolgáltatások nyitva tartásához alkalmazkodó munkaidőkezdéshez, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra.

IV. Egyenlő bánásmód követelményének megtartását szolgáló intézkedések

- A Munkáltató az esélyegyenlőségi tervek kidolgozása, végrehajtásának szervezése és az esélyegyenlőséggel, egyenlő bánásmóddal kapcsolatos követelmények érvényesülésének elősegítése érdekében Esélyegyenlőségi Munkacsoportot működtet. Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport munkáját a megyei igazgató által kijelölt Esélyegyenlőségi Megbízott szervezi. Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport 5 tagú, tagjai: a megyei igazgató helyettese, a nagykanizsai és zalaszentgróti területi vezető, a Munkáltató által delegált jogász és az Esélyegyenlőségi Megbízott. Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjainak felsorolását az Esélyegyenlőségi Terv 1. számú melléklete tartalmazza.

- Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport gondoskodik arról, hogy az Esélyegyenlőségi Tervvel, valamint az Esélyegyenlőségi Megbízottal kapcsolatos információk a szervezet minden munkavállalója számára rendelkezésre álljanak, és nyomtatott formában a szervezet székhelyén és telephelyein mindenki által hozzáférhetőek legyenek.

- Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport gondoskodik az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálatáról, szabályozási időszakon belüli szükséges módosításáról, illetve a szabályozási időszak lejártát követően az elmúlt időszak adatai alapján felülvizsgált új terv elkészítéséről és a Munkáltató elé terjesztéséről.

- Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport köteles szükség szerint, de évente legalább egy alkalommal a szervezet székhelyén és telephelyein közvetlenül tájékozódni az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményeinek érvényesüléséről. Ellenőrzése tapasztalatait és az esetleges munkavállalói jelzéseket, véleményeket, javaslatokat köteles figyelembe venni az Esélyegyenlőségi Terv felülvizsgálata során. Intézkedést igénylő esetben köteles az észlelést követő 5 munkanapon belül megoldási javaslatával együtt írásban tájékoztatni a Munkáltatót.

V. Egyenlő bánásmód követelményének sérelme és esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok esetén alkalmazandó eljárásrend

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően panasszal élhet a Munkáltatónál, melyet az köteles kivizsgálni. A panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén indított eljárásban a munkavállalónak meg kell jelölnie, hogy a munkáltató mely intézkedése vagy magatartása következtében érte őt hátrány, és hivatkoznia kell arra, hogy a hátrány okozásakor a 2003. évi CXXV. törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságok valamelyikével rendelkezett. Az eljárásban a munkáltatónak kell bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, vagy adott jogviszonyban nem volt köteles megtartani.

A munkavállaló az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével, így a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetéssel, zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát, valamint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos bármely más panaszát az Esélyegyenlőségi Megbízottnál terjesztheti elő írásban vagy szóban. Szóban előterjesztett panasz esetén az Esélyegyenlőségi Megbízott a panaszról jegyzőkönyvet készít.

Az Esélyegyenlőségi Megbízott a panaszt – a panasztevő kérelmére, ha ez az eljárás lefolytatását nem akadályozza, anoním módon – a panasz megtételétől számított 3 munkanapon belül a Munkáltató elé terjeszti.

Amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul, a Munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a Munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy elbírálásáig. Amennyiben a panasz nem a Munkáltató intézkedése ellen irányul, a Munkáltató a panasz kivizsgálásáig és elbírálásáig is köteles mindent elkövetni a munkavállaló által kifogásolt jelenség (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.) megszüntetése érdekében.

A Munkáltató a panasz kivizsgálására 3 fős Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottságot jelöl ki. A bizottság tagja az esélyegyenlőségi megbízott, a panasztevő közvetlen munkahelyi felettese, valamint a munkáltató által delegált jogász.

Az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság a panaszt kivizsgálja. A bizottság a vizsgálatot a panasztevő kérésére – ha ez az eljárás lefolytatását nem akadályozza – a panasztevő személyének titkokban tartásával, adatainak zárt kezelésével végzi el. A vizsgálat során a bizottság a panasztevőt és a panasszal érintetteket, tanúkat meghallgathatja, a panasszal kapcsolatos iratokba betekinthet, helyszíni szemlét tarthat. A bizottság a vizsgálat eredményéről jelentést készít, és a panasz megoldására vonatkozó javaslatával együtt a kijelölésétől számított 8 munkanapon belül a Munkáltató elé terjeszti.

A Munkáltató az Esélyegyenlőségi Vizsgálóbizottság jelentésének benyújtásától számított 3 munkanap alatt meghozza érdemi döntését és arról írásban tájékoztatja a panasztevőt. Amennyiben a Munkáltató jogsértést állapít meg, intézkedik a jogsértő állapot megszüntetéséről, valamint a jogsértő magatartás további folytatásának megtiltásáról.

Amennyiben a munkavállaló nem igényli a fenti panasztételi eljárást, vagy a Munkáltató döntését, intézkedését nem fogadja el, a 2003. évi CXXV. törvény vonatkozó rendelkezései szerint (12-17. §) igényelhet jogorvoslatot.

A panasztételi eljárásban meghatározott határidők indokolt esetben egy alkalommal legfeljebb az eredeti időtartamukkal meghosszabbíthatók. A meghosszabbításról a panasztevőt haladéktalanul tájékoztatni kell.

A fenti eljárás valamennyi résztvevője köteles tiszteletben tartani a panasztevő és az eljárásban érintett egyéb résztvevők (tanúk) személyes adatainak védelméhez fűződő jogát, és köteles titokban tartani az eljárás során tudomására jutott információkat. A Munkáltató az eljárás eredményeként meghozott döntéséről a munkavállalókat az ügy tárgyának megfelelő körben, a személyes adatok védelméhez fűződő jog biztosításával tájékoztathatja.

VI. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv 2012. november 1. napján lép hatályba, rendelkezéseit az Esélyegyenlőségi Munkacsoport köteles megismertetni a munkavállalókkal.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Munka törvénykönyve, az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény, a Személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló törvény, valamint az Uniós és egyéb nemzetközi egyezmények figyelembe vételével készült.

A jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében alulírottak aláírásukkal elfogadták.

Zalaegerszeg, 2012. október 31.

Munkáltató részéről:

Dr. Baracskai Józsefné megyei igazgató

Esélyegyenlőségi Munkacsoport részéről:

Németh András igazgató helyettes

Nyírő Tiborné területi vezető

Szőlősi Márta területi vezető

Dr. Tőke Alajos jogtanácsos

Dr. Dömötör László esélyegyenlőségi megbízott

1. számú melléklet

Az Esélyegyenlőségi Munkacsoport tagjai:

1. **Németh András** igazgató helyettes

1. **Nyírő Tiborné** területi vezető

1. **Szőlősi Márta** területi vezető

1. **Dr. Tőke Alajos** jogtanácsos

1. **Dr. Dömötör László** esélyegyenlőségi megbízott