



Esélyegyenlőségi terv

a 2017. június 10. - 2020. december 31. közötti időszakra

Tartalom

Bevezető	3
I. Általános célok	3
II. Etikai elvek	3
III. Helyzetfelmérés	4
IV. Konkrét célok és eszközök	8
IV.1 Célok:.....	8
IV.2 Eszközök.....	8

Bevezető

A Menedék – Migránsokat Segítő Egyesület (továbbiakban: „Egyesület”) állami intézményektől, egyházaktól és politikai pártoktól független, közhasznú non-profit szervezetként működik.

Az Egyesület célja a Magyarországon élő bevándorlók, menedékkérők, menekültek és más külföldiek társadalmi képviselője, és jogi, társadalmi, kulturális integrációjának segítése, valamint a hazatérni kényszerülő külföldiek esélyeinek javítása a visszatérés utáni sikeres re-integrációra. Mindezeket szociális, oktatási és kulturális programokon és tanácsadáson keresztül valósítja meg.

I. Általános célok

A munkahelyi esélyegyenlőségi terv célja, hogy a munkáltató társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói, partnerei felé. Ennek érdekében definiálja azokat az elveket, amelyeknek a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni. Meghatároz továbbá néhány lehetséges problémát a munkahelyi gyakorlatban, azokkal a konkrét intézkedésekkel együtt, amelyek ezeknek a problémáknak a megelőzéséhez és megszüntetéséhez szükségesek.

A megállapodást az aláíró felek a **2017. június 10-től 2020. december 31-ig** tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2018. december 31.

Az Esélyegyenlőségi terv az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény vonatkozó paragrafusainak figyelembevételével készült.

II. Etikai elvek

A munkáltató elfogadja és betartja a következő irányelveket:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkatársak felvételére, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, nemi identitásuk vagy szexuális orientációjuk, családi állapotuk, nemzeti vagy etnikai származásuk, fogyatékoságuk vagy egészségi állapotuk, vallásuk miatti diszkriminációjának tilalmára. Nem jelentenek diszkriminációt a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a fenti szempontok miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére.

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 olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

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.

Társadalmi szolidaritás

A munkáltatónak érdeke a dolgozók közötti, illetve a munkáltató és munkavállaló közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását.

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 ezért olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A sokszínűség, mint érték

Az Egyesület alapszabályában foglalt céljaiból következően munkáltatóként is értékként kezeli a nemzeti, etnikai, kulturális, vallási és egyéb kisebbségeket, és törekszik arra, hogy a munkavállalói kör e szempontból is sokszínű legyen.

III. Helyzetfelmérés

Az Egyesület munkavállalóinak a száma 2017. április 30-i állapot szerint 44 fő. A helyzetfelmérés a munkaügyi nyilvántartás alapján készült.

1. Az előző hat hónap átlagos munkajogi létszáma (fő)

A munkavállalók létszáma:	44
mindből nő:	34
50 feletti:	1
roma*:	1
megváltozott munkaképességű**:	nincs adat
családos***:	12
bejáró/ingázó:	4
tyúdon/gyeden/gyesen lévő:	0

egy éven belül nyugdíjba vonuló:	0
külföldi származású****:	5

*A roma kisebbségi önkormányzat ajánlásával alkalmazott vagy roma származásról nyilatkozott dolgozók

** Munkaügyi Központ által megváltozott munkaképességüként közvetített, vagy foglalkozás egészségügyi orvos nyilvántartása szerint megváltozott munkaképességű dolgozó

*** Minden gyermeket nevelő, a gyermekek számától és korától függetlenül

**** Ide nem értve a határon túli magyar származásúakat

A dolgozók 77%-a nő, közel harmada családostól (27,7%), mindössze egy fő 50 év feletti.

Fontos az azonos beosztásban dolgozó nők-férfiak bérének azonos szinten tartása, ennek folyamatos monitoringja, illetve a nők előmeneteli lehetőségének biztosítása – ennek mérésére alkalmas a közép és felső vezetői beosztást betöltő nők arányának figyelése. Erre tekintettel megállapítható, hogy az Egyesület igazgatója férfi, de az ő munkáját közvetlenül segítő három másik vezető nő.

A családostól kapcsolatban szükséges olyan, lehetőség szerinti támogató intézkedések hozása, amelyek a munka és magánélet összeegyeztetését segítik, illetve ezen intézkedések **kiterjesztése a családostól férfi dolgozókra,** és lehetőség szerint az **idősebb,** nagyszülői korosztályra is (nemtől függetlenül). A férfi dolgozókra a családostól szóló intézkedéseket a szervezet kiterjesztette, ennek részletezését a konkrét intézkedésekről szóló fejezet tartalmazza.

Az **50 feletti** korosztálynál szempont az **egészségmegőrzés, és a képzésekbe** bekerülésnél a fiatalokéval azonos lehetőségek biztosítása. Mivel mindössze egyetlen 50 feletti dolgozó van, ha az idősebb generáció nagyobb számának elérése a munkáltató célja, erre támogató intézkedés hozható.

Az Egyesület az alapszabályában foglalt célok eléréséhez migráns háttérű munkavállalókat alkalmaz. Ebbe a körbe tartoznak a külföldön született, illetve a külföldön született szülőktől származó munkavállalók, ide nem értve a határon túli magyar származású munkavállalókat. Az Egyesület fenn kívánja tartani azt a gyakorlatát, hogy törekszik a külföldi származású munkavállalók foglalkoztatására.

2. Dolgozók megoszlása végzettség, kisebbségi csoporthoz tartozás szerint (fő)

	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékkal élő	családostól	külföldi származású
érettségizett, szakma nélkül:	1	0	0	0	0	0	0
érettségizett szakmával:	1	0	0	0	0	1	1
felsőfokú:	42	34	1	0	0	13	4
idegen nyelvet ismer:	44	34	1	1	0	14	5

	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékkal élő	családos	külföldi származású
számítógépes ismerettel rendelkezik:	44	34	1	1	0	14	5

3. Beosztások és pozíciók kisebbségi csoportok szerint (fő)

	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékkal élő	családos	külföldi származású
felső vezető:	4	3	0	0	0	4	0
középvezető:	9	9	0	0	0	4	0
beosztott szellemi:	31	22	1	0	0	6	5
beosztott fizikai:	0	0	0	0	0	0	0

Az iskolai végzettségről és a beosztásokról szóló táblák együttes értelmezéséből kiderül, a védett tulajdonságú csoportok közül összességében a nő és férfi dolgozók végzettsége átlagosan azonos szintűnek tekinthető. A másik ismert számú kisebbségi csoport, a családosok közül egy személy nem rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Az idegennyelv-ismeret és a számítógépes ismeret a munkavégzés feltétele, így ezekkel a képességekkel mindenki rendelkezik az Egyesületnél.

A felső vezetők körében a nők arányosan reprezentáltak (75%) a családosok felülreprezentáltak (100%) szervezetben belüli arányukhoz (nők:77%, családosok:32%) képest, ugyanez igaz a középvezetők esetében is a nők esetében és részben a családosok esetében is (a középvezetők 44%-a családos).

Összességében a jelenlegi helyzet kiegyensúlyozott, azt mutatja, hogy a **nőknek és a családosoknak** egyaránt van esélyük **vezető pozíciók betöltésére**, így ezzel kapcsolatos intézkedés nem indokolt, a konkrét intézkedéseknél ezért **erre vonatkozóan csupán monitoring tevékenység** szükséges.

A **nőkkel** kapcsolatosan ügyelni kell az azonos szinten dolgozó **férfiakéval azonos bérezésre**, míg a **családosokkal** kapcsolatosan fontos a jelenleg megvalósuló olyan intézkedések fenntartása, amelyek a munka és magánélet összeegyeztetését segítik, ösztönözve a családosok **bevonását a képzésbe, előmenetelbe**.

4. Munkaszerződés, munkaidő szerinti megoszlás kisebbségi csoportonként (fő)

	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékos	családos	külföldi származású
határozott idejű munkaszerződés:	44	34	1	0	0	11	5
teljes munkaidős:	32	22	1	0	0	10	4

	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékos	családos	külföldi származású
részmunkaidős:	12	7	0	0	0	3	1
támogatott foglalkoztatásban dolgozik (fogyatékos bértámogatás, közhasznú/közcélú, start kártya, egyéb):	2	0	0	0	0	0	0

Az elmúlt évben a képzéseken részt vettek száma a következőképp alakult:

képzés típusa	össz.	nő	50 feletti	roma	fogyatékos	családos	külföldi származású
Egyesület által szervezett - Munkakörhöz kötő belső képzés	32	23	1	1	0	12	2
Munkakörhöz kötődő külső képzés	21	16	1	0	0	6	2
Egyéb belső képzés	19	16	1	0	0	6	0

Az Egyesület támogatja dolgozói folyamatos szakmai fejlődését, munkaidejüket lehetőség szerint úgy osztja be, hogy a képzéseken, vizsgákon részt tudjanak venni. Esetenként tanulmányi szerződést is köt az Egyesület számára is hasznos képzettség megszerzésére. Az Egyesület ezen intézkedéseket fenn kívánja tartani. Mint az a számokból is látható, a képzéseken való részvétel minden kategóriában arányosan oszlik meg. A képzéseken való részvétel elsősorban egyéni, belső motiváción múlik.

Az Egyesület ügyfelekkel dolgozó kollégái rendszeresen részt vesznek esetmegbeszéléseken és szupervízióban.

A fentieket figyelembe véve a konkrét intézkedések a következő területeket érintik: felvétel, bérezés, képzés, előmenetel. Az intézkedési javaslatok a fentebbi szövegben vastaggal kiemelt szövegrészekből következnek. E mellett érdemes figyelni a következőkre:

- tipikus a több telepből és jól elkülöníthető szakmai egységekből álló szervezeteknél a központ és a kirendeltségek, illetve az egyes szakterületek más elbírálása pl. a jövedelemhez jutás, képzéseken való részvétel, munkakörülmények, információhoz jutás szempontjából. Ez diszkrimináció lehetőségét rejti magában. Ezért érdemes rendszeresen ellenőrizni, az ilyen irányú egyenlő bánásmód érdekében hozott intézkedéseket fenntartani.
- Lépéseket tenni a megváltozott munkaképességű dolgozók létszámának, emelése érdekében.
- A kisgyermekes, illetve gyermeküket váró dolgozók száma a dolgozók viszonylag fiatal korából adódóan emelkedhet. Szempontjukból fontos, hogy a családossal kapcsolatos intézkedések a férfiakra is kiterjedjenek, javasolt a támogató intézkedések

kiterjesztése a gyermekek 18 éves koráig, illetve a nem egyedülálló szülők támogatása. További szükséges intézkedés a kismamákkal való kapcsolattartás rendszerének kidolgozása. Emellett fontos a gyesről való visszatérést megelőző és követő időszakban a visszailleszkedés támogatása, mert ebben a szervezet már jó gyakorlattal rendelkezik.

IV. Konkrét célok és eszközök

IV.1 Célok:

1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens biztosítása
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban
3. A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről
4. Munkakörülmények javítása
5. Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés fenntartása
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények fenntartása
7. Egyéb intézkedések

IV.2 Eszközök

A munkáltató vállalja, hogy:

1. Esélyegyenlőségi referens biztosítása

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladatokat az igazgató által megbízott esélyegyenlőségi referens látja el.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, amelyről beszámolót készít 2020. november 30-ig, amelyet a menedzsment vitat meg és fogad el.
- A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval és a munkavállalókkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2020. december 1.
- Képviseli a munkavállalókat az Esélyegyenlőségi terv aláírásakor.
- Részvétel a panaszkezelésben és egyéb, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos akciókban, az alábbiakban részletezettek szerint:

2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban

2.1 Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

2.1.1 Az egyenlő bánásmód megsértésének vélelmezett előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, aki az Etikai Bizottsághoz fordulhat.

2.1.2 Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

2.1.3 Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

2.2. A szervezet működésének szabályozása

2.2.1 Álláshirdetéseiben kizárólag szakmai (végzettséggel, készségekkel, tapasztalattal kapcsolatos) szempontokat jelöl meg, nem jelöl meg és a felvételi eljárás során nem kér ettől különböző, pl. korra, nemre, nemi identitásra, szexuális orientációra, nemzeti-etnikai kisebbséghez tartozásra, vallási vagy politikai nézetre, (az egészségügyi alkalmassági vizsgálat kivételével) fogyatékosra vagy egészségi állapotra vonatkozó adatokat. *Határidő: folyamatosan. Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója.*

2.2.2 A gyermekgondozási távolléten lévők (tartós táppénzen, fizetés nélküli szabadságon lévők) nyilvántartása, velük folyamatos kapcsolattartás fenntartása informálásuk a szervezetet érintő változásokról. *Határidő: folyamatosan Felelős: a munkaügyi nyilvántartást vezető dolgozó.*

2.2.3 A dolgozók tájékoztatása belső levelezőlistán, szervezeti megbeszéléseken és közvetlen felettesen keresztül történik. *Határidő: folyamatosan Felelős: közvetlen felettesek, helyi és tematikus teamek vezetői.*

2.3 Egyes munkavállalói csoportok hátrányainak csökkentése érdekében:

2.3.1 A negyven év felettek és a családosok pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy alkalmazásuk korukból vagy körülményeikből következően nem kifizetődő befektetés. *Felelős: munkáltató, határidő: folyamatosan.*

2.3.2 Azonos szakmai feltételek meglétekor előnyben részesíti a megváltozott munkaképességű álláskeresőket mindaddig, amíg e csoport képviselőinek aránya a statisztikai létszámban el nem éri az 5%-ot. *Felelős: munkáltató, határidő: folyamatosan.*

2.3.3 A magasabb végzettséget igénylő vagy magasabb bérrel járó pozíció megüresedése vagy új keletkezése esetén a munkáltató először a szervezeten belül keres alkalmas vagy alkalmassá tehető munkatársat annak betöltésére. *Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója, határidő: folyamatosan.*

2.3.4 A dolgozói tájékoztatás eszközével, a közvetlen feletteseken keresztül a munkáltató ügyel arra, hogy a dolgozók minden beosztásban és minden telephelyen hozzájussanak a munkavégzéshez és munkavállalói érdekérvényesítéshez szükséges információkhoz, azonos színvonalú munkakörülmények között dolgozzanak, és hogy a béreket, képzési és előmeneteli lehetőséget csak a teljesítmény illetve a felelősségi kör befolyásolja. *Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója és a projektvezetők, határidő: folyamatosan.*

3. A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről

Az esélyegyenlőségi tervről minden munkatárs tájékoztatást kap, illetve mindenki számára elérhető a szervezet belső dokumentumai között. Az esélyegyenlőségi tervről annak minden jelentős változásakor dolgozói tájékoztatót tart.

Határidők: folyamatosan, felelős: esélyegyenlőségi referens, új belépők: munkaügyi nyilvántartást vezető dolgozó.

4. Munkakörülmények javítása

4.1 A munkakörülményeket a munkáltató úgy alakítja, hogy az elősegítse a dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését. *Felelős: munkáltató, határidő: folyamatosan*

4.2 A munkáltató a közösségi munkavégzésre és az együttműködésre ösztönzi a munkavállalókat: rugalmas irodahasználatra, a szervezet kulturális és rekreációs rendezvényein való részvételre, a szervezet könyvtárának használatára, a közösségi kezdeményezésű menzára, továbbá támogatja a munkatársakat a hasonló kezdeményezésekben. *Felelős: munkáltató, határidő: cafeteria kialakításától folyamatosan*

5. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

5.1 A szakképzett és rugalmas munkaerő arányának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében:

5.1.1 Lehetőséget biztosít szakmai gyakorlatra, nyári gyakorlatra, korlátozott létszám fogadása esetén a dolgozók gyermekeit gyakornoki és önkéntes felvételnél előnyben részesíti. *Felelős: munkáltató, határidő: folyamatosan*

5.1.2 A gyakornoki idejük és önkénteskedésük alatt jó teljesítményt nyújtókat a megüresedett pozíciókra felvételkor előnyben részesíti a velük azonos szakmai alkalmasságot mutatókhoz képest. *Felelős: munkáltató, határidő: folyamatosan*

5.1.3 Összehangolja a dolgozók képzési igényét, szükségletét és a munkáltatói igényeket. Képzési szükséglet felvetődésekor ezt figyelembe vevő képzési tervet készít. *Felelős: képzési programvezető, határidő: szükség szerint*

5.2 A képzésben való részvételt a munkakör ellátásához és az előmenetelhez szükséges, fontos eszköznek tekinti, ezért:

5.2.1 A belső képzésekben való részvételt támogatja, a külső képzéseken való részvételt engedélyezi, lehetőség szerint támogatja kortól, nemtől, származástól, családi és egészségügyi állapottól függetlenül.

5.2.2 A belső képzések szervezésekor figyelembe veszi az életkörülményekből vagy egészségi állapotból fakadó, a képzés helyszínére, időbeli ütemezésére vonatkozó speciális dolgozói igényeket.

6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények körének bővítése

6.1 A gyermekes munkavállaló napi munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. Ezek érdekében lehetőség szerint rugalmas munkaidőt, munkaidő keretet vagy egyéb alternatív munkaidő beosztási formát vagy atipikus foglalkoztatást tesz lehetővé, a dolgozó és a munkáltató igényeit összeegyeztetve. *Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója, határidő: folyamatosan*

6.2 A gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények kiterjesztésével ösztönzi férfi munkavállalóit arra, és támogatja abban, hogy kivegyék részüket a családi életből. *Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója, határidő: folyamatosan.*

6.3 A gyermekgondozással kapcsolatosan távol maradó, vagy egyéb ok miatt tartósan távol lévő dolgozókkal kapcsolatot tart: részben a közvetlen kollégákon, felettesen keresztül. A gyermekgondozási távolléten lévő kollégák megkapják a cég életével kapcsolatos és szakmai információkat, meghívást kapnak a céges rendezvényekre, képzésekre. *Felelős: dolgozó közvetlen felettese, határidő: folyamatosan*

6.4 Biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunkakonzultáció lehetőségét. *Felelős: a munkáltatói jogok gyakorlója, határidő: folyamatosan*

7. Egyéb intézkedések:

Az Általános célok körében, a Sokszínűség mint érték pontban megfogalmazottakra alapozva a munkáltatóra és a dolgozókra nézve egyaránt kötelező érvényű, folyamatosan betartandó etikai alapvetéseket fogalmaz meg és fogad el, amelyek a következők:

- A faji és vallási tolerancia elve alapján a munkáltató számára fontos a bármely fajhoz, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozók, illetve bármely hitbéli meggyőződést valló vagy vallást gyakorló munkavállalók hitének tiszteletben tartása. Tilos ezért a dolgozók faji, nemzeti vagy etnikai származás vagy hitbéli meggyőződését sértő jelképek viselése és használata, az ilyen viselkedés vagy kommunikáció. Ezt a munkáltató önmagára és minden munkavállalójára nézve kötelezőnek tekinti.
- A faji és vallási tolerancia elve alapján a munkáltató e mellett a rugalmas munkaidő, illetve rendes szabadság terhére lehetőséget ad a vallási meggyőződésből vagy kulturális hagyományokból eredő, életeseményekhez, ünnepekhez kapcsolódó szokások megtartásához, egységesen, minden dolgozó számára, a dolgozó kérésére.
- Az LMBTQ közösséghez tartozó munkavállalókkal szembeni tolerancia elve alapján önmagára és minden munkavállalójára nézve kötelezően tilt minden olyan jelképet, viselkedést vagy szóhasználatot, amely az LMBTQ közösséghez tartozó munkavállalókat ezen minőségükben sérti.

- A céges családi rendezvényekre meghíváskor a meghívó szövegében a "házastársa" szó helyett mindenkor a "partnere" szót használja, a házastársaknak járó munkaadói kedvezményeket automatikusan kiterjeszti a regisztrált élettársakra is.