



Kríziskezelő Központ

8000 Székesfehérvár, Sörház tér 3.
Tel.: 22/501-793, Fax.: 22/501-794
E-mail: krizis@mall.datanet.hu
Honlap: www.fehervarkrizis.hu

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2014. szeptember 1-től 2016. augusztus 31-ig terjedő időszakra

I. Jogszabályi alapok

- A Munka Törvénykönyve 70/A § (1), (2), (3)
- A 2003. évi CXXV törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- A 2006. évi CIV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény módosításáról
- Az 1996. évi LXXV törvény a munkaügyi ellenőrzésről
- A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény 85. § (7) bekezdés c. pontja
- Az államháztartásról szóló törvény 69. § (1) bekezdése
- Kollektív Szerződés

A Kríziskezelő Központ önkormányzati fenntartású. Fenntartója Székesfehérvár Megyei Jogú Város Önkormányzata.

A helyi önkormányzati költségvetési rendelet alapján intézményünk költségvetési létszámkerete: 50. (Ebből szociális szakmai 39, gazdasági, technikai 7, egyéb kiegészítő 4 álláshely.)

Az országgyűlés az Európai Unió, valamint a társadalom elvárásaira válaszul elfogadta az „Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról” szóló 2003. évi CXXV. Törvényt. Az „esélyegyenlőségi törvény” értelmében – amely kiterjed a teljes munkavállalói körre – az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet kötelesek elfogadni.

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

- Nők;
- Ötven 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, a 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, egyenlő 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, családik állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk,

politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek 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 hozzájárulás,
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 terület,
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 Kríziskezelő Központ, mint hajléktalan-ellátó szervezet sajátosságából adódóan nem homogén. A munkavállalók két fő tevékenységcsoportba tartoznak, jellemző a szociális területen szolgálatot ellátók túlsúlya, a gazdasági, technikai, műszaki és egyéb kisegítő

feladatokat ellátókkal együtt mindegyik csoport tagjai közalkalmazotti állománykategóriába tartoznak. Emiatt munkabér és egyéb járandóságok tekintetében nem lehet egységesítésre törekedni.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott célokat minden alkalmazott vonatkozásában alkalmazni kívánjuk.

A helyzetfelmérés adatai a 2014. július 31-ei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 50 fő munkavállalói státusz rendszeresített. Ezek 58 %-a nő, 38 % az 50 éves, vagy idősebb korú munkavállaló. A munkavállalók 22 %-a 2, vagy több kiskorú gyermeket nevel, de további 4 %-uk egyedül neveli 1 kiskorú gyermekét.

Az állandó, határozatlan idejű szerződéses státuszainak száma 47.

Időszakos férőhelyen időszakosan és határozott ideig tartó szerződéssel dolgozik 2 fő.

II/1. A munkakörülmények területén:

- a munkaerő-felvételi eljárásban jelenleg szerepelnek nők
- üzemorvosi eü. szűrővizsgálatokon 1-2 évente a teljes személyi állomány részt vesz

II/2. A képzések területén:

- a továbbképzésben részt vevő munkavállalók között – jogszabály által előírt továbbképzési kötelezettség miatt - hasonló arányban szerepelnek idősebbek és fiatalabbak
- a létszámhoz és a nemek szerinti megoszláshoz viszonyítva a szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt hasonló arányban szerepelnek férfiak és nők,
- a magasabb (felsőfokú) szakképesítéssel rendelkezők aránya a szakmai dolgozók között 65 %.

II/3. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- A hajléktalan-ellátó feladatrendszerből adódóan, mely magában foglalja az egyéni esetkezelést, ügyfélszolgálati munkát, valamint a krízisintervenciós beavatkozást és segélynyújtást, a munkafeladatokat szakképzett dolgozók látják el.
- A magasabb szakmai végzettségű munkavállalók közt hasonló arányban szerepelnek az 50 éven aluliak és felüliek.
- Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a fiatalok, és a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők.
- A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt hasonló arányban szerepelnek az 50 éven aluliak és felüliek.
- A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

III. KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés során érdemi hátrányok feltárására nem került sor. Ennek ellenére, az esélyegyenlőség további megőrzése érdekében a következő célokat tűzzük ki:

III/1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása

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

A tapasztalati esélyegyenlőségi referens személye a dolgozói érdekképviselői szervvel való egyeztetés alapján Lits Zoltán.

A referens feladata:

Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata. A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2016. július 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, nemzetiség, családi állapot szempontjából 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 hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Az intézményvezető a felvételi döntés meghozatalakor kikéri az esélyegyenlőségi referens, valamint a leendő konkrét szakmai vezető véleményét.

III/3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

Beosztásonként biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér 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, üdülési lehetőségeit, amennyiben erre az intézmény költségvetése lehetőséget ad.
- Az intézményvezető a szociális vonatkozású döntések meghozatalánál együttműködik és egyeztet az érdekképviselő helyi vezetőjével.
- A szociális juttatások körét kiterjeszti minden közalkalmazotti jogviszonyban állóra.

III/4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel az 50 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

A munkáltató vállalja, hogy:

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

- Támogatja a prevenciók szűrővizsgálatokon való önkéntes részvételt a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel /pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés/.

Az ötven év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében:

- Igyekszik az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket biztosítani.
- Speciális szűrővizsgálatokat tesz lehetővé a hátrányos helyzetű /veszélyeztetett/ csoportok számára.

- A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.
- Támogatja a sportversenyeken, rendezvényeken való részvételt.

III/5. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása

A munkáltató vállalja, hogy:

Munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Ennek érdekében:

- A hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon, 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 előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében:

- Az előléptetésnél figyelembe veszi a munkavállalók képzésben töltött idejét.
- A munkavállalói érdek-képviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.

Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Ennek érdekében:

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- Támogatja az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítését.

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

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

- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik.
- Képzési szabadidőt biztosít a vonatkozó jogszabályokban meghatározottak szerint, a képzésben résztvevő munkavállalók számára.
- A szakmai előmenetel érdekében a munkáltató – a mindenkori lehetőségeihez mérten – támogatja az önkéntes elhatározáson alapuló továbbtanulást.

III/7. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

- A dolgozót nyugállományba helyezése előtt, megfelelő időben az esélyegyenlőségi referens beszélgetés keretében tájékoztatja a lehetőségekről, segít a számára legoptimálisabb kondíciók megkeresésében.
- Ösztönzi a nyugállományba vonulót a már működő nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.
- 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:

- Az intézményi munkarend, amennyiben lehetséges alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához /beleértve a képzéseket, értekezleteket is/.
- Felmentést biztosít a dolgozóknak a munkaidőn kívüli berendelés alól a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülő részére.
- Szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket a lehetőségeknek megfelelően figyelembe veszi.

A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többletköltségeit, igényeit. Ennek érdekében:

- Lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt.
- Igény esetén munkahelyi családi rendezvényeket szervez /pl. Mikulás, Farsang, Majális stb./.

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. az időközbeni változásokhoz való alkalmazkodást elősegítő tájékoztatás/.

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. §-ai szerint kell orvosolni.
- Igény szerint közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni /a közvetítő lehet: ügyvéd, szakértő, mediátor, 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:

2016. szeptember 01.

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

Székesfehérvár, 2014. szeptember 01.

Munkáltató részéről:

**Zsabka Attila
intézményvezető**

Munkavállalók részéről:

**Farkas Kornélia
közalkalmazotti képviselő**

**Lits Zoltán
esélyegyenlőségi referens**