

A Magyar Természetvédők Szövetségének esélyegyenlőségi terve

(a 2011. január 1-től 2011. december 31-ig tartó időszakra)

I. Általános célok, etikai elvek

Jelen Esélyegyenlőségi Terv a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 5. és 70/A. §-ában meghatározottak alapján jött létre egyrészt a Magyar Természetvédők Szövetsége mint munkáltató (a továbbiakban: MTVSZ), másrészt pedig a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók (a továbbiakban: MTVSZ dolgozók) képviselőjében eljáró esélyegyenlőségi képviselő között (a továbbiakban együtt: Felek).

A megállapodást az aláíró Felek a 2011. január 1. – 2011. december 31. közötti időszakra elfogadják. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2010. december 15.

Jelen esélyegyenlőségi terv a munkáltatónál munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi terv célja az emberekkel való egyenlő bánásmód kialakítása. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a dolgozók 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. A terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkavállalót, mégpedig számára érthető módon.

A törvényből adódóan az MTVSZ minden dolgozójának joga van az egyenlő elbánáshoz, tekintet nélkül nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, érdekképviselői szervhez való tartozására, egyéb helyzetére, tulajdonságára, vagy jellemzőjére.

Állás pályázat esetén a pályázók – nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére való tekintet nélkül – azonos elbírálásban részesülnek az adott pozíció által megkívánt szakmai felkészültség és személyes képességek alapján.

II. Helyzetfelmérés

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük:

- a) a nőket,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalókat,
- c) a romákat,
- d) a fogyatékos személyeket,
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelőket vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelőket,
- f) a pályakezdőket,
- g) az egyedül élőket,
- h) a nagycsaládosokat,
- i) a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- j) a más településről naponta bejárókat, illetve

halmozottan hátrányos helyzetűeknek mindazokat, akikre a fentiek közül több kritérium is teljesül.

A helyzetfelmérés adatai a 2010. decemberi állapotot tükrözik. A munkáltatónál ebben az időpontban 18 fő áll foglalkoztatási jogviszonyban. Az összes dolgozó 67%-a nő. A dolgozók 28%-a 40 évnél idősebb, ezen belül a 40 évnél idősebb nők aránya 40%. A munkavállalók önkéntes szóbeli nyilatkozata alapján a munkavállalók között jelenleg nincsenek fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személyek, két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, illetve tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő személyek, pályakezdők, illetve betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők. A munkavállalók 6% roma származású. A dolgozók 22%-a egyedül élő (ennek 75%-a nő). Az összes dolgozó 6%-a nagycsaládos. A munkavállalók 11%-a jár be naponta más településről dolgozni. Az összes munkavállaló közül 8 fő mondható halmozottan hátrányos helyzetűnek (a munkavállalók 44%-a). A munkavállalók 33%-a rendelkezik vezetői megbízással. Ezen belül a nők aránya 83%. A munkavállalók 100%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik. A részmunkaidőben dolgozók aránya 11%, ezen belül a nők aránya 50%.

Csoportok	Létszám (fő)	Összlétszámhoz viszonyított arány (%)
Nők	12	67%
40 évnél idősebb munkavállalók	5	28%
Fogyatékos, megváltozott munkaképességűek	0	0%
Romák	1	6%
Két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő	0	0%
Pályakezdők	0	0%

Egyedül élők	4	22%
Nagycsaládosok	1	6%
Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők	0	0%
Más településről naponta bejárók	2	11%
Összes munkavállaló	18	100

III. 2010-re kitűzött célok (a.) és megvalósulásuk állapota a terv frissítésekor (b.):

A 2010-es esélyegyenlőségi terv legfőbb célcsoportjai a kisgyermekesek, a 40 év felettek és a fogyatékosok voltak. Az őket érintő célkitűzések mellett természetesen egyéb célok is meghatározásra kerültek (pl. bérezéssel, munkakörülményekkel, stb. kapcsolatban).

1. Kisgyermekes munkavállalók:
 - a. minden meghirdetett állás esetében megfontoljuk, hogy az betölthető-e kisgyermekes munkavállalóval. Igény esetén és lehetőség szerint a kisgyermekes munkavállaló gyermeknevelési igényeinek megfelelően alakítjuk a munkaidőt, feltételeket.
 - b. jelenleg nincsen a szervezetnél kisgyermekes foglalkoztatott.
2. Negyven év feletti munkavállalók:
 - a. az MTVSZ egy éven belül növeli a negyven év feletti munkavállalók létszámát. Az irodai munkatársak kor szerinti összetételének változtatása kedvező hatással lesz az iroda struktúrájára, belső kultúrájára: a tolerancia, a türelem, a generációk közötti kölcsönös tisztelet az emberi kapcsolatokat és a munkaszervezést is előnyösen fejlesztheti.
 - b. Az iroda ez év alatt 2,5-szörösére emelte a 40 év feletti munkavállalók számát, javítva ezzel az iroda koreloszlásán a generációk közötti kapcsolatokat fejlesztését elősegítve.
3. Fogyatékkal élők:
 - a. Az MTVSZ irodája jelenleg sajnos az épület adottságai miatt nem alkalmas fogyatékosok fogadására (nincs lift, az iroda pedig a 3. emeleten található), de a szervezet nyitott a jövőbeli akadálymentesítés felé. A rendezvényeket igyekszik az MtvSz a fogyatékosok számára is megközelíthető helyen szervezni. A szervezet honlapjának (www.mtvosz.hu) akadálymentesítése tervbe véve.
 - b. Az iroda a rendezvény helyszín választás során szempontként kezelte az akadálymentesség kritériumát. A szervezet honlapjának gyengén látók számára akadálymentes, nagy kontrasztú változata elkészült.
4. Roma származásúak:
 - a. Új munkaerő felvétele esetén biztosítani kell, hogy a meghirdetésre kerülő pozíciót romák – és a munkakör követelményeitől függően esetleg fogyatékosok – is betölthessék.

- b. Az MTvSz irodája szakmai felkészültsége és személyes képességei alapján roma származású kollégát foglalkoztat kommunikációs asszisztensi munkakörben.
5. Családos munkavállalók és családosok, mint célcsoport:
- a. A szervezet működése és rendezvényei során odafigyel a családos munkavállalók sajátos igényeire.
 - b. A munkavállalók számára szervezett közös sport, kulturális, családi stb. események esetében az időpont és a helyszín megválasztásakor kitüntetett figyelmet kapnak a családosok igényei. Az irodai események időpontja is úgy kerül meghatározásra, hogy az minél jobban igazodjon a családosok időbeosztásához. Ennek eredményeként 17 óra után nem voltak irodai megbeszélések. Olyan munkarendet biztosítunk, hogy a családosok számára is megfelelő időbeosztást lehessen készíteni a nyári hónapokra. Akciónapokon az MTvSZ különböző korosztályoknak kínál programokat, kiadványokat, hogy a családok minden tagja be tudjon kapcsolódni a tevékenységbe.
6. A GYED-en, GYES-en lévők:
- a. A kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása annak érdekében, hogy a GYED vagy GYES idejének letelte után a munkába való visszaintegrálódás minél könnyebb legyen.
 - b. A munkatársak a GYES ideje alatt is rendszeres a kapcsolattartás.
7. Bérrendszer:
- a. Hasonló, illetve azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek annak érdekében, hogy az elvégzett munka és a hozzá tartozó fizetés aránya a szervezeten belül egységes legyen.
 - b. A bérezés egységesített rendszer és az „azonos munkáért, azonos bért” elve alapján történik.
8. A szervezet támogatja az élethosszig való tanulást:
- a. A munkatársak továbbképzését a szervezet úgy támogatja, hogy a munkaidő rugalmas átcsoportosításával lehetőség nyílik a képzéseken való részvételre, valamint a szervezet maga is szervez képzéseket – többek között a munkatársak számára.
 - b. Több alkalmazott munkaidő keretein belül vett részt az MTvSz által, vagy partnerei által szervezett a szövetség tevékenységét támogató ismereteket fejlesztő továbbképzésen. Az irodai 1/3-át érintő angol tanfolyam rész költségeit a szervezet finanszírozza.
9. Esélyegyenlőségi képzés:

- a. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi ismeretek szervesen beépüljenek a dolgozók gondolkodásmódjába, ezáltal pedig magába a szervezetbe.
- b. Megtörtént az esélyegyenlőségi képzés szakértők segítségével, főleg a fogyatékkal élők esélyegyenlőségének témájának elméleti és gyakorlati feldolgozása az Ability Park szervezésében.

10. Esélyegyenlőségi képviselő:

- a. A szervezet esélyegyenlőségi képviselőt alkalmaz, akinek a feladata a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók esélyegyenlőségi képviselete.
- b. Az esélyegyenlőségi képviselőt kiválasztása megtörtént. A képviselőt MTVSZ dolgozói választják saját maguk közül egyszerű többségi szavazással határozatlan időtartamra, feladatai az alábbiak:
 - i. az esélyegyenlőségi tervben foglalt vállalások nyomon követése (monitoringozása), a kapott adatok évi egyszeri kiértékelése (minden év december elején), ezek alapján a következő évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése és annak elfogadtatása az ügyvezető igazgatóval (minden év december 15-ig),
 - ii. az esélyegyenlőségi tervhez való hozzáférés biztosítása mindenki számára (kinyomtatni és kitenni az étkezőbe a faliújságra, illetve felmásolni a szerver/kozos_adatok/Esélyegyenlőségi terv/ mappába),
 - iii. az „Esélyegyenlőségi panaszok” doboz tartalmának (anonim panaszokat tartalmazó cetlik) folyamatos figyelése, és az újonnan érkező panaszok kezelése (probléma elemzése, az irodaértekezleten történő közös megvitatása, megoldás keresése, ha szükséges további lépések megtétele a probléma megoldása érdekében),
 - iv. évente egy írásos beszámoló készítése az MTVSZ elnökségének az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulásáról (minden év decemberében).

11. Az aktuális esélyegyenlőségi terv:

- a. Minden régi és új MTVSZ dolgozó részére elérhetővé kell tenni.
- b. Az aktuális esélyegyenlőségi terv kifüggesztésre kerül az ebédlő falán lévő faliújságon, az esélyegyenlőségi képviselő körbeküldi e-mailen a belső levelezőlistára, illetve felkerül a szerverre az alábbi helyre: *szerver/kozos_adatok/Esélyegyenlőségi terv/*.

IV. Aktualizált célok, további kihívások (a. pont) és konkrét programok, intézkedések (b. pont):

1Kisgyermekes munkavállalók:

- a. Minden meghirdetett állás esetében megfontoljuk, hogy az betölthető-e kisgyermekes munkavállalóval. Igény esetén és lehetőség szerint a kisgyermekes munkavállaló gyermeknevelési igényeinek megfelelően alakítjuk a munkaidőt, feltételeket.

2Negyven év feletti munkavállalók:

- a. Az MTvSz vállalja, hogy a 40 év feletti munkavállalók szerződésében az általánoshoz képest 1 hónappal hosszabb felmondási határidőt rögzít, így segítve az új munkahely keresést.

3Fogyatékkal élők:

- a. Lehetőség szerint akadálymentes rendezvényhelyszín preferálása fórumok, akciók, konferenciák során. Az akadálymentes rendezvény helyszín tényének feltüntetése a rendezvény meghívókon, így bátorítva a fogyatékkal élők esetleges részvételét programjainkon és segítve a társadalmi szemléletformálást a nem fogyatékos társadalomban.
- b. Az elektronikus és lehetőség szerint a papír formátumú meghívó fentieknek megfelelő szerkesztése.

4Roma származásúak:

- a. Új munkaerő felvétele esetén biztosítani kell, hogy a meghirdetésre kerülő pozíciót romák – és a munkakör követelményeitől függően esetleg fogyatékosok – is betölthessék.

5Családos munkavállalók és családosok, mint célcsoport:

- a. A szervezet működése és rendezvényei során odafigyel a családos munkavállalók sajátos igényeire.
- b. A szervezet a tavalyi évre tett vállalásait folytatja.

6A GYED-en, GYES-en lévők:

- a. A kapcsolattartás folyamatosságának biztosítása annak érdekében, hogy a GYED vagy GYES idejének letelte után a munkába való visszaintegrálódás minél könnyebb legyen.
- b. A GYED-en vagy GYES-en levő munkatársakat az MTvSz rendszeresen meghívja a szervezet saját belső informális eseményeire, és fizetség fejében vagy önkéntes alapon részfeladatokkal bízta meg. A munkatársak a GYES ideje alatt is tagjai maradnak a szervezet belső információs levelezési listájának, így otthonukból is tovább tudják követni a futó munkákat, és véleményt tudnak mondani az őket is érintő változásokról, fejlesztésekről.

7Bérendszer:

- a. Hasonló, illetve azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek annak érdekében, hogy az elvégzett munka és a hozzá tartozó fizetés aránya a szervezeten belül egységes legyen.
- b. Új munkatársak bérezésének beillesztése a meglévő bérrendszerbe.

8Élethosszig való tanulás támogatása

- a. A szervezet folyamatosan keresni fogja a lehetőségét annak, hogy miként járuljon hozzá a munkavállalók egyéni és szakmai fejlődését biztosító képzéseken, a képzéseket a munkavállalóval egyetértésben választják ki oly módon, hogy az a szervezeti és az egyéni előremenetelt is szolgálja. Az MTvSz továbbra is lehetőséget biztosít a rugalmas munkaidő meghatározásra annak érdekében, hogy a dolgozók képzéseken, konferenciákon részt vegyenek, és továbbra is rugalmasan viszonyul a felsőoktatásban részt vevők munkaidejének csoportosításához.
- b. Tudásbővítés szükségességének, az igények, a képzések költségvonzatának felmérése. A személyes és szakmai szempontból releváns és a szervezet számára elérhető képzéseken való részvétel lehetővé tétele a munkavállalók számára.

9Esélyegyenlőség megjelenése a szervezet kommunikációjában:

- a. Kiadványaink szerkesztése, rendezvényeink és kampányaink vizuális elemei során szempontként fogjuk kezelni a hátrányos helyzetű csoportok pozitív megjelenítésének lehetőségét, hogy ezzel is pozitív irányba befolyásoljuk a társadalom ezen csoportokról alkotott percepcióját.
- b. Tájékozódni kell, milyen adaptálható példák vannak a vizuális pozitív diszkrimináció felhasználására és milyen módon lehet ezt beilleszteni az MTvSz egyes kampányterveibe.

10 Nyilvánosság:

- a. Az elfogadott esélyegyenlőségi terv nyilvánossá tétele az MTvSz honlapján, ezzel segítve a társadalmi szemléletformálást és a honlapra látogató partnerek esélyegyenlőség vállalási és terjesztési kedvének növelését.

11 Esélyegyenlőségi képviselő:

- a. A szervezet esélyegyenlőségi képviselőt alkalmaz, akinek a feladata a Magyar Természetvédők Szövetségével foglalkoztatási jogviszonyban állók esélyegyenlőségi képviselete.

12 Esélyegyenlőségi képzés:

- a. A szervezet döntéshozói, munkavállalói vagy közönsége számára évente esélyegyenlőségi képzést tart annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi ismeretek szervesen beépüljenek a dolgozók gondolkodásmódjába, ezáltal pedig magába a szervezetbe.
- b. Az esélyegyenlőségi tréningen az eddigi képzésektől eltérő tematika kiválasztása.

13 Az aktuális esélyegyenlőségi terv:

- a. Minden régi és új MTVSZ dolgozó részére elérhetővé kell tenni.
- b. Az aktuális esélyegyenlőségi terv kifüggesztésre kerül az ebédlő falán lévő faliújságon, az esélyegyenlőségi képviselő körbeküldi e-mailen a belső levelezőlistára, illetve felkerül a szerverre az alábbi helyre: *szerver/kozos_adatok/Esélyegyenlőségi terv/*.

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Ha nem sikerül a szervezeten belül megoldani az esélyegyenlőséggel kapcsolatos problémát az esélyegyenlőségi képviselő segítségével, akkor a peres eljárás elkerülése érdekében a Felek mediátor segítségét veszik igénybe.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Budapest, 2010. december 10.

.....
Dr. Farkas István
(ügyvezető elnök)
munkáltató részéről

.....
Csiba Katalin
(esélyegyenlőségi képviselő)
munkavállalók részéről