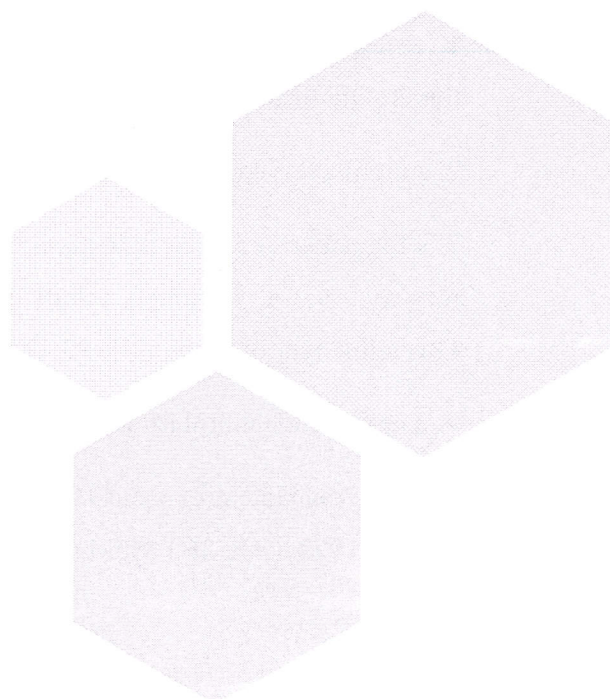


A Dorkász Szolgálat Közhasznú Alapítvány

esélyegyenlőségi terve

2024.01.08-2025.01.08.



Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen a Dorkász Szolgálat Közhasznú Alapítvány (továbbiakban: Dorkász Szolgálat) a munka törvénykönyvéről szóló 2002. évi I. törvény (MT) 5. Személyiségi jogok védelme és 6. Egyenlő bánásmód követelménye pontok alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja.

I. Fejezet

Általános rendelkezések

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérvé és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják az esetlegesen felmerülő sérelmeket.

Az esélyegyenlőségi terv a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

A Terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:

1. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
2. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
3. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, 6. a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet,
4. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, valamint
5. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet.

II.

Általános célok, etikai elvek

A Dorkász Szolgálat vezetősége az esélyegyenlőség terén a következő irányelvek betartásáról gondoskodik:

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Dorkász Szolgálat kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, amelynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. A megelőzés kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, az illetményekre és juttatásokra, a képzés, a továbbképzés, egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, a jogviszony megszűnésére és megszüntetésére. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bárminemű negatív megkülönböztetésére, különösen az Ebktv. 8. és 9. §-ában megfogalmazott diszkrimináció eseteire. A fentiek alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. A Dorkász Szolgálat kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére és megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Dorkász Szolgálat a saját és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3. Partneri kapcsolat, kooperáció

A Dorkász Szolgálat a foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elve érvényesítésének biztosítására átlátható szerződéses viszonyokat alakítanak ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során egyik nemzedék sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Ezért annak érdekében, hogy az idősebb munkaképes emberek egyenrangú és elfogadott résztvevői maradhassanak a munkaerőpiacnak, növelni kell a társadalmi szolidaritást. Társadalmunk minden tagjának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5. Méltányos és rugalmas elbírálás

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

6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékossgal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. A családbarát munkahely koncepció nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, és törekszik arra, hogy mind a nők, mind a férfiak igénybe vegyék a munkaadó által nyújtott lehetőségeket a munka és a magánélet közötti egyensúly erősítésére.

Foglalkoztatottak teljes létszáma: 55

A foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása

Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása	Foglalkoztatottak száma	Százalék (%) <i>automatikusan töltődik</i>	férfi	nő
30 év alattiak	14	25%	2	12
31 – 40 év közöttiek	18	33%	6	12
41 – 50 év közöttiek	15	27%	8	7
50 év felettiak	8	15%	4	4
Összesen:	55	100%	20,00	35,00

A foglalkoztatottak iskolai végzettsége

Iskolai végzettség	Nők (fő)	Iskolai végzettség nők közötti megoszlása (%)	Férfiak (fő)	Iskolai végzettség férfiak közötti megoszlása (%)	Összesen (fő)	Iskolai végzettség férfiak és nők közötti megoszlása (%)	
						Nő	Férfi
Felsőfokú	22	63%	11	55%	33	67%	33%
Középfokú	12	34%	6	30%	18	36%	18%
Alapfokú	1	3%	3	15%	4	3%	9%
Összesen	35		20				

	fő	%
A nők létszáma	35	0,64
40 év feletti munkavállalók létszáma	23	0,42
40 év feletti munkavállalók közül nők létszáma	11	48%
roma identitású	2	4%
fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű	1	2%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes)	15	27%
Ebből kisgyermeket egyedül nevel	1	

A felmérések szerint tehát 30 fő érintett hátrányos helyzet terén.

III. Fejezet

Konkrét célok

- I. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- II. A munkakörülmények javítása.
- III. A képzési betanítási programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- IV. A családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

IV. Fejezet

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

I. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

1. A Dorkász Szolgálat ügyvezetője az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens feladatokat is ellátja.
2. A Dorkász Szolgálat vállalja, hogy az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé, a felvételi beszélgetéshez szükség esetén jeltolmácsot biztosít. A feladat végrehajtása: folyamatos.
3. A Dorkász Szolgálat vállalja, hogy a munkaerő-felvételnél nem lehet kizáró tényező az, hogy a leendő foglalkoztatottnak speciális munkakörülményre (pl. akadálymentes környezetre) van szüksége a munka ellátásához.
Ennek érdekében a Dorkász Szolgálat vállalja, hogy a szervezeti egységei elhelyezését biztosító épületek vonatkozásában az épületet használó társszervekkel folyamatosan egyeztet az akadálymentes környezet megteremtése érdekében, és lehetőség szerint a munkahelyet a speciális igényű foglalkoztatott számára is egyenlő eséllyel

hozzáférhetővé teszi (pl. fizikai akadálymentesítéssel) és biztosítja számára a munkavégzést (pl. a fogyatékkal élők számára a munka ellátásához szükséges eszközöket rendelkezésre bocsátja). A feladat végrehajtása: folyamatos.

4. A Dorkász Szolgálat a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt továbbra is az adott munkához szükséges iskolai végzettségre, szakmai képzésre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezik. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekintik a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. A feladat végrehajtása: folyamatos.
5. A Dorkász Szolgálat vállalja, hogy az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát életkoruk miatt nem utasítja el. A feladat végrehajtása: folyamatos.

II.A munkakörülmények javítása

1. A foglalkoztatottak jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a Dorkász Szolgálat lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatottak önkéntes részvétellel, évente prevenciós szűrővizsgálatokon (pl. szemészet, vérnyomásmérés) megjelenjenek.

Felelős: az ügyvezető, aki az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens feladatokat is ellátja.

2. A Dorkász Szolgálat vállalja, hogy az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket biztosítja, a speciális felszereléseket lehetőség szerint biztosítja a foglalkoztatottjai számára.

A feladat végrehajtása: folyamatos.

III. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A Dorkász Szolgálat folyamatosan vizsgálja a foglalkoztatottak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit, azokat érdekeivel összehangolja. A feladat végrehajtása: folyamatos

IV. A családok foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

1. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a Dorkász Szolgálat a gyermekes foglalkoztatottak munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben rendkívüli munkavégzést rendel el, figyelembe veszi, hogy:

- a) a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig,
- b) a gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatott esetén gyermeke hároméves koráig, vagy
- c) a jogszabályban, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor nem rendelhető el rendkívüli munkavégzés, valamint
- d) a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő - az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

2. A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál elsőbbséget biztosítanak a családok foglalkoztatottnak, lehetőség szerint figyelembe veszi az ünnepnapokat, a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket.

3. A családok foglalkoztatottnak bölcsőde-, óvoda- és iskolakezdekor igény szerint egy nap szabadságot biztosít a rendes szabadságkeret terhére.

4. Biztosítja a rendkívüli családi események (pl. gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadságkeret terhére.

5. Biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára a szakmai gyakorlat és a diplomamunka konzultáció lehetőségét, amennyiben a Dorkász Szolgálat profiljának megfelelő tanulmányokat folytatnak.

6. A Dorkász Szolgálat a gyermekszülés/gyermekgondozási szabadságon lévőket egyenrangú foglalkoztatottnak tekintik.

Ennek érdekében a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan biztosítja a kapcsolatot a foglalkoztatottnak, és a munkába való visszatérésükhöz segítséget nyújt.

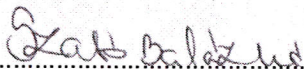
A feladat végrehajtása: folyamatos.

V. Fejezet Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv a Dorkász Szolgálat 2024.01.08-2025.01.08. napjáig tartó időszakára vonatkozik.

A Dorkász Szolgálat ügyvezetője gondoskodik arról, hogy a Tervet a cég minden foglalkoztatottja megismerje.

Debrecen, 2024.01.08.



Szabó Balázné
esélyegyenlőségi referens

Dorkász Szolgálat Közhasznú Alapítvány
4002 Debrecen, Dorkász tanya 1.
Adószám: 19122201-1-09
Bank: 11993001-02300894

Kiss Ábel Lukács

ügyvezető

