MAGYAR REFORMÁTUS
SZERETETSZOLGÁLAT

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

## a 2022. – 2024. időszakra

**Előkészítette:**

Csapó Gábor
*Esélyegyenlőségi referens*

**Jóváhagyta:**

Nagy Gábor
ügyvezető helyettes

A Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány (a továbbiakban: MRSZA) a 2019 és 2021 között fennálló esélyegyenlőségi tervben foglaltak alapján a munkahelyi egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése érdekében, az esélyegyenlőséggel összefüggő általános célok, etikai elvek, konkrét célok és intézkedési programok meghatározására az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: Terv) alkotta meg a 2022 és 2024 között terjedő időszakra.

Tartalom

I. Fejezet ..... 4
Általános rendelkezések ..... 4
Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült: ..... 4
II. Fejezet ..... 5
Általános célok, etikai elvek ..... 5
1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód ..... 5
2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása ..... 6
3. Partneri kapcsolat, kooperáció ..... 6
4. Társadalmi szolidaritás ..... 6
5. Méltányos és rugalmas elbírálás ..... 7
III. Fejezet ..... 7
Helyzetkép, helyzetelemzés ..... 7
Életkor ..... 7
Nemek ..... 9
Vezetői pozíció ..... 10
Egyéb, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások ..... 11
VI. fejezet ..... 12
Helyzetelemzés összegzése ..... 12
VII. Fejezet ..... 12
A 2019. – 2021. között érvényes Esélyegyenlőségi terv végrehajtásának vizsgálata ..... 12
I. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása. ..... 12
II. A munkakörülmények javítása ..... 13
III. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése ..... 14
IV. A családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése ..... 14
V. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a MRSZA esélyegyenlőségi referenseket bíz meg a Terv időtartamára és biztosítja tevékenységük feltételeit. ..... 16
VI. Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása ..... 16
VIII. Fejezet ..... 17
Konkrét célok ..... 17
IX. Fejezet ..... 17
Záró rendelkezések ..... 17
1. számú melléklet ..... 19

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap (foglalkoztatott által kitöltött példány) ..... 19
2. számú melléklet ..... 20
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap (esélyegyenlőségi referens által kitöltött példány) ..... 20
3. számú melléklet ..... 21
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügy javaslattételi űrlap (Esélyegyenlőségi Bizottság által kitöltött példány) ..... 21
4. számú melléklet ..... 22
Nyilatkozat a Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány Esélyegyenlőségi Tervének megismeréséről ..... 22

A Terv hatálya kiterjed az MRSZA minden vezetőjére, valamint munkavállalójára, a tartósan távollévőkre és a passzív állományban lévőkre. (a továbbiakban együtt: foglalkoztatottak), közfoglalkoztatottakra és önkéntesekre.

## I. Fejezet

### Általános rendelkezések

**Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:**

1. az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XXI. ülésszakán, 1966. december 16-án elfogadott Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya kihirdetéséről szóló 1976. évi 8. törvényerejű rendelet

2. a kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó büntetések vagy bánásmódok elleni nemzetközi egyezmény kihirdetéséről szóló 1988. évi 3. törvényerejű rendelet

3. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, valamint

4. az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 1993. évi XXXI. törvény

5. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet.

6. a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányának az Egyesült Nemzetek Közgyűlése XLIV. ülésszakán, 1989. december 15-én elfogadott Második Fakultatív Jegyzőkönyve kihirdetéséről szóló 1995. évi II. törvény

7. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény,

8. a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet,

9. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),

10. a Fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvény

11. a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról Európai Bizottság {2008/0140 (CNS)}

12. az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény

13. a kínzás és más kegyetlen, embertelen vagy megalázó bánásmód vagy büntetés elleni egyezmény fakultatív jegyzőkönyvének kihirdetéséről szóló 2011. évi CXLIII. törvény

14. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),

15. az Európai Unió alapjogi Chartája (2016/C 202/02)

## II. Fejezet

### Általános célok, etikai elvek

Az MRSZA az esélyegyenlőségről a következő irányelvek betartásáról gondoskodik:

### 1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány a foglalkoztatási jogviszonyai és minden külső kapcsolata során, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók és minden partner hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkavállalók esetében a:

1. munkaerő felvételére,
2. az alkalmazásra a munkabérek,
3. a jövedelmekre,
4. a juttatásokra,
5. a képzésre,
6. a továbbképzésre és egyéb ösztönzések meghatározására,
7. az áthelyezésre,
8. a felmondásra,
9. egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű védett tulajdonságára, különösen:

a) neme,
b) faji hovatartozása,
c) bőrszíne,
d) nemzetisége,
e) nemzetiséghez való tartozása,
f) anyanyelve,
g) fogyatékossága,
h) egészségi állapota,
i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
j) politikai vagy más véleménye,

k) családi állapota,
l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
m) szexuális irányultsága,
n) nemi identitása,
o) életkora,
p) társadalmi származása,
q) vagyoni helyzete,
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselethez való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatti diszkriminációjának tilalmára.

Nem jelentenek diszkriminációt a foglalkoztatás természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei, amelyeket egyéb szabályzatokban részletesen meghatároz a munkáltató a jogszabályi és etikai előírások figyelembevételével.

A Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány kiemelt figyelmet fordít a fenti szempontok miatt bekövetkezhető közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére, különös tekintettel a védett tulajdonságokra.

A Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány a partneri kapcsolatai során, mind a megrendelő, mind a beszállító esetében ugyanezen etikai elvet tartja irányadónak.

## 2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az MRSZA 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.

A MRSZA keresztyén református szervezetként tiszteletben tartja a munkavállalók valláshoz, egyházi hagyományokhoz kötődő ünnepeit, szokásait.

## 3. Partneri kapcsolat, kooperáció

Az MRSZA a foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elve érvényesítésének biztosítására átlátható szerződéses viszonyokat alakít 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 MRSZA olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. Törekszik az egyenlő munkáért egyenlő bért elvének az érvényesítésre.

## III. Fejezet

**Helyzetkép, helyzetelemzés**

A helyzetelemzés az alábbiakra terjed ki:

- életkor,
- nemek,
- hátrányos helyzetű csoportok, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások,
- vezetői pozíció,

**Életkor**

A MRSZA-ban foglalkoztatottak száma az előző terv késztésekor 2019-ben 100 fő volt 2022évközepére ez a szám 382 fő volt, amely 3,82-szeres növekedést jelent.

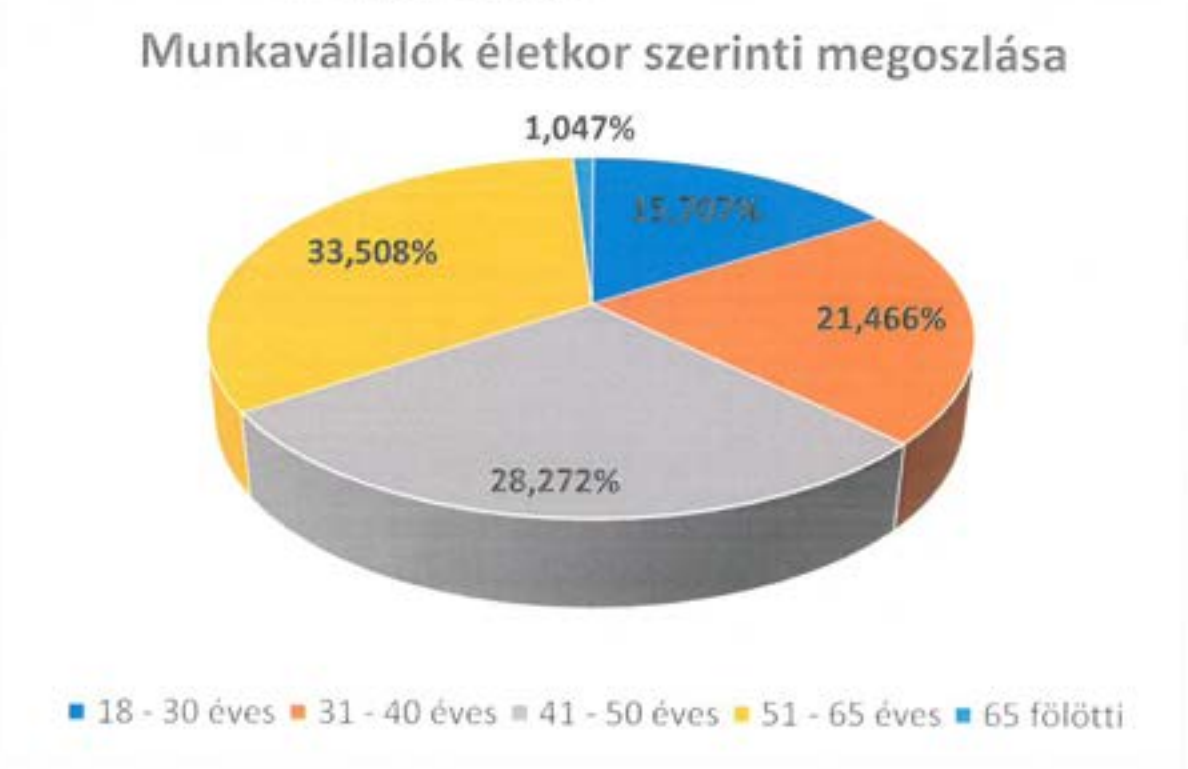
Ez a tény önmagában is megterhelhet egy szervezetet, ám a növekedés kezelésére bevezetett intézkedések mellett az MRSZA kiemelt figyelmet fordított az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elveinek és értékeinek érvényesülése érdekében.

A foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázat szemlélteti:

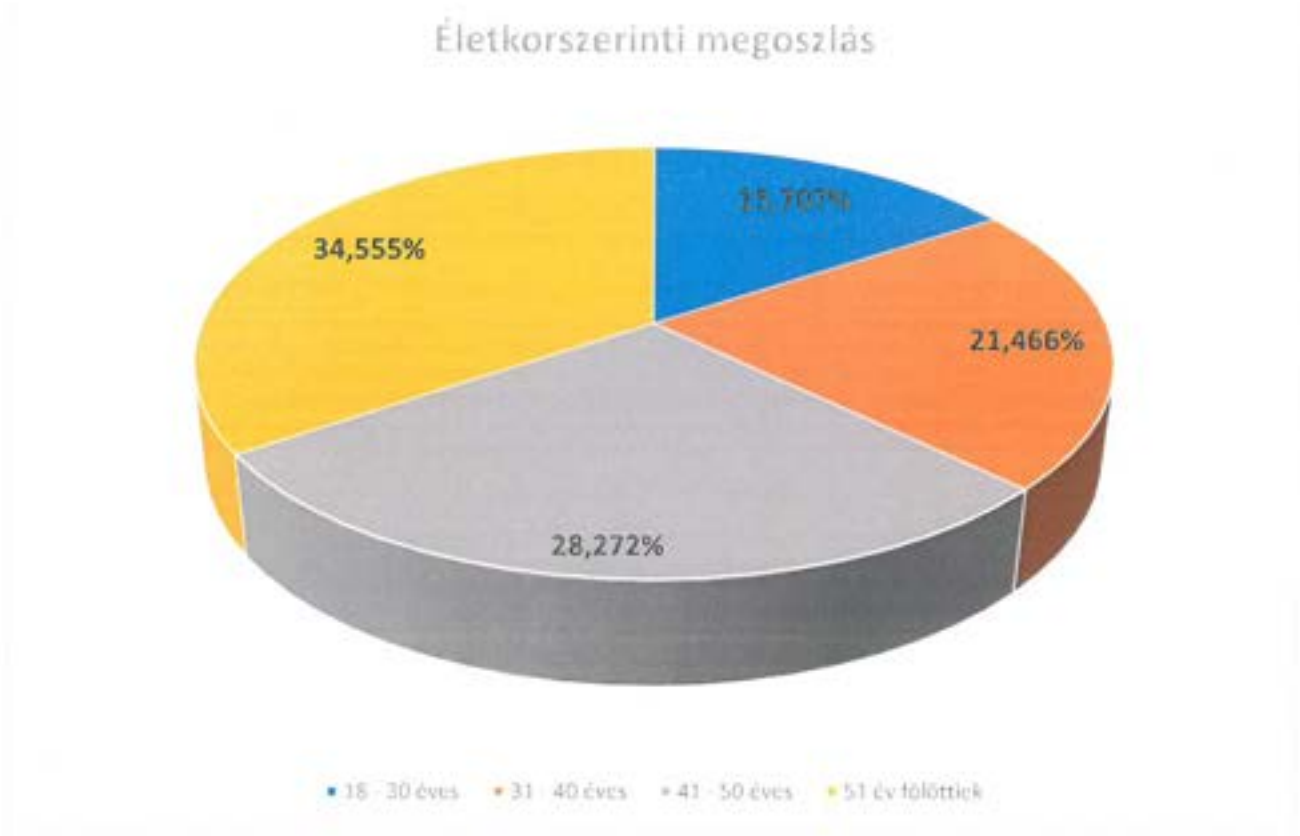
| Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása | Foglalkoztatottak száma (fő) | Százalék (%) |
|---|---|---|
| **18 – 30 év közöttiek** | 60 | 15,71 |
| **31 – 40 év közöttiek** | 82 | 21,47 |
| **41 – 50 év közöttiek** | 108 | 28,27 |
| **51 – 65 év közöttiek** | 128 | 33,51 |
| **65 év felettiek** | 4 | 1,05 |

| | | |
|---|---|---|
| **Összesen:** | 382 | 100 |

A fentiadatok a következő diagrammot adják:




A diagram még jobban szemlélteti, hogy a szervezetnél a munkaerőpiaci pozíció tekintetében hátrányt szenvedő munkavállalók több, mint 30%-os arányban képviseltetik magukat a szervezetnél. A következő diagramm jobban szemlélteti ezt az arányt:




Ha ehhez az arányhoz hozzávesszük a 41 évesnél idősebbeket, mivel a munkapiaci pozíció szempontjából 45 éves életkortól tekintjük a munkavállalókat hátrányos helyzetűnek, akkor 63%-os arányt kapunk.

**Nemek**

Az MRSZA munkavállalóinak több, mint 70% nő. Munkaerőpiaci pozíció szempontjából a nők általában hátrányosabb helyzetben vannak, mint a férfiak ez azonban a szociális segítőszakmára nem igaz. Ezt mutatja az alábbi diagram is, amely pontosan mutatja a nők és férfiak arányát a munkavállalói közösségen belül az MRSZA-nál:




A fenti kép kialakulása annak is köszönhető, hogy a szociális szakmában arányaiban jóval kevesebb férfi dolgozik, mint nő. Mindezek fényében elmondható, hogy az MRSZA munkavállalóinak nemi megoszlása, a szakmai populáció nemi arányaihoz mérten biztosítja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülését. A kérdés az, hogy az elérhető vezető pozíciók nemi megoszlásában, mit tapasztalhatunk?

**Vezetői pozíció**

A helyzetelemzés időpontjában a vezető beosztású foglalkoztatottak száma 9 fő (ebből 5 fő nő, 4 fő férfi).




Ez az arány azonban már eltér a munkavállalók nemek szerinti megoszlásától. A különbség jelentősen csökken a férfiak javára.

**Egyéb, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások**



A fenti ábra azt mutatja, hogy a megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya 33,51%, a időskorú munkavállalók aránya 2,09%. A szervezet a törvényben előírt foglalkoztatási kötelezettségének többszörösen eleget tett. A szervezet nyitott arra, hogy munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű embereket foglalkoztasson, illetve, hogy egyengesse útjukat a nyílt piaci foglalkoztatás felé. Erre szolgál foglalkoztatási rehabilitációs programunk és a közfoglalkoztatási program. Ezen felül a Szociális Fejlesztési és Felzárkózási Ágazatokon belül egyéb fejlesztő programok is működnek, amelyek közvetve segítik a hátrányos helyzetű munkavállalók útját a munkapiacra.

## VI. fejezet

### Helyzetelemzés összegzése

A helyzetelemzés alapján elmondható, hogy a fenti adatok alapján, az MRSZA, mind a nemek, mind az életkor, mind hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatása terén teljesíti az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményeit. Ugyanakkor mindig van hova fejlődni és ezt tartja szem előtt az Alapítvány vezetősége is.

Az előző időszak esélyegyenlőségi tervében vannak olyan pontok, amelyek nem valósultak meg. Ezek végrehajtása az elkövetkezendő időben szükséges.

Mélyebb elemzésre, akkor lesz mód, ha a száraz statisztikai adatok mellett anonim kérdőíves felmérést készítünk a kollégák körében.

## VII. Fejezet

### A 2019. – 2021. között érvényes Esélyegyenlőségi terv végrehajtásának vizsgálata

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

1. A MRSZA vállalja, hogy az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. Interneten keresztül), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé, a felvételi beszélgetéshez szükség esetén jeltolmácsot biztosít.

   A feladat : megvalósult

2. A MRSZA 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 az MRSZA szakmai programban vállalja, hogy a telephelyein és székhelyein lévő épületek vonatkozásában az épületet használó társszervekkel folyamatosan egyeztet az akadálymentes környezet megteremtése érdekében, és lehetőség szerint (rendelkezésre álló forrás, valamint pályázati lehetőségek esetén) 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 még nem valósult meg, de továbbra is kiemelt figyelmet kap

3. Az MRSZA a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt továbbra is az adott munkához szükséges iskolai végzettségre, szakmai képesítésre, 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.

A feladat megvalósult

4. Az MRSZA vállalja, hogy az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiek pályázatát életkoruk miatt nem utasítja el.

A feladat teljesülése: Az életkorszerinti egyenlő bánásmód a „diszkriminációs" szempontból pozitívnak mondható. Figyelemmel arra, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók számára biztosított pozitív diszkrimináció mások számára negatív hatást fejt ki – jelenesetben a fiatalok – ezért a szervezetnek érdemes elgondolkodni a fiatal munkavállalói létszámának növelésén. Mindazonáltal fontos megjegyezni, hogy az MRSZA e tekintetteben a jogszabályi előírásokat nem szegte meg hiszen a 2003.évi CXXV tv. is meghatározza az előnyben részesítés elvét.

## II. A munkakörülmények javítása

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

A feladat teljesülése: Az MRSZA állandó munkaalkalmassági orvossal dolgozik, aki a régi munkavállalókat évente egyszer az új munkavállalóknak még a belépés előtt biztosítja az alkalmassági vizsgálatát. A szükséges szűrővizsgálatok nyújtása, vagy az arra való beutalás az Ő kompetenciájába tartozik.

2. Az MRSZA lehetőségei szerint – más szervekkel együttműködve – szűrővizsgálatokat szervez (pl. vércukormérés), és azokon a foglalkoztatottak részvételét lehetővé teszi.

A feladat teljesülése: Az 1 pontra adott válasz az irányadó, azzal a kiegészítéssel, hogy Béren kívüli juttatásként nyújtható, amennyiben a költségvetés keretei ezt lehetővé teszik, illetve a Kuratórium is támogatja az elképzelést. Ha ez a pont nem valósul meg az sem az egyenlő bánásmód, sem az esélyegyenlőség, szabályait, eszmeiségét és értékeit nem sérti.

3. A MRSZA vállalja, hogy az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket biztosítja, a speciális felszereléseket lehetőség szerint biztosítja foglalkoztatottjai számára.

A feladat teljesülése: Az MRSZA eszközellátottsága folyamatosan javul. E tekintetben még vannak hiányosságok, de azok kiküszöbölését a menedzsment továbbra is kiemelt prioritásként kezeli

## III. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

1. A MRSZA folyamatosan vizsgálja a foglalkoztatottak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit, azokat érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében szükség és igény esetén beiskolázási tervet készít.

A feladat végrehajtása: Az ágazat vezetők folyamatosan gondoskodnak arról, hogy a kollégák az adott feladathoz, megfelelő tudással, készséggel rendelkezzenek, azonban hosszabb távon szükséges továbbképzési tervet készíteni, valamint az esetleges képzési megállapodások megkötéséhez szabályzatot alkotni.

## IV. A családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

1. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az MRSZA

- 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 gyermekét 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 gyermekét egyedül nevelő kormánytisztviselő számára gyermeke hároméves korától négyéves koráig rendkívüli munkaidő – a Kttv. 96. § (5) bekezdésében, illetve az Mt. 108. § (2) bekezdésében foglaltakat kivéve – csak hozzájárulásával rendelhető el.

- Elősegíti a női munkavállalók családi szerepének és munkahelyi kötelezettségének összeegyeztetését.

- A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál elsőbbséget biztosít a családos foglalkoztatottnak, lehetőség szerint figyelembe veszi az ünnepnapokat, a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket.

- A családos foglalkoztatottnak bölcsőde-, óvoda- és iskolakezdéskor igény szerint egy nap szabadságot biztosít a rendes szabadságkeret terhére.

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

- A rendkívüli élethelyzetből adódó kérelmek elbírálásánál és folyósításánál a hasonló szociális helyzetben lévők közül előnyben kell részesíteni azt a foglalkoztatottat, aki:

    a) három vagy több gyermeket nevel,
    b) gyermekét egyedül neveli,
    c) fogyatékkal élő gyermeket nevel,
    d) foglalkozási betegségben, balesetben megrokkant, illetve
    e) foglalkozási betegségben, balesetben elhunyt közeli hozzátartozóját, valamint
    f) az MRSZ halottjának özvegyét és árváit.

- Biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára a szakmai gyakorlat és a diplomamunka konzultáció lehetőségét, amennyiben a hivatali profilnak megfelelő tanulmányokat folytatnak.

2. A MRSZA a gyermekszülés/gyermekgondozási szabadságon lévőket egyenrangú foglalkoztatottnak tekinti.
   Ennek érdekében a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan biztosítja a kapcsolatot a foglalkoztatottnak, és a munkába való visszatérésükhöz segítséget nyújt.

   A feladat végrehajtása: A Szervezet minden munkavállalója esetében gondoskodik a munka és magánélet összeegyeztetéséről, valamint a bármely okból távollévő munkatársaival ugyanúgy foglalkozik, mintha ők is nap, mint nap részt vennének a szolgálatban. Az MRSZA vezetése azért döntött így, mert el kívánja kerülni az előnybe részesítésből fakadó hátrányos megkülönböztetést, így mindenki számára nyitva tartja a megállapodás lehetőségét. A megállapodásokat a közvetlen vezetővel kell egyeztetni. A

munkavállaló panasz esetén ágazatának vezetőjéhez, ha ott sem elégedett az eredménnyel az ügyvezető igazgatóhoz fordulhat.

**V. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a MRSZA esélyegyenlőségi referenseket bíz meg a Terv időtartamára és biztosítja tevékenységük feltételeit.**

Az esélyegyenlőségi referens tevékenysége:

1. Áttekinti a szervezet humánerőforrásgazdálkodásra vonatkozó szabályzatait és ha esélyegyenlőségi sérelemre lehetőséget adó szabályozást talál, akkor annak módosítására javaslatot tesz az illetékes vezetőnek.
2. Esélyegyenlőségi felmérést végez a munkáltatónál alkalmazásban állók körében.
3. Tájékoztatja a munkavállalókat az esélyegyenlőséghez és egyenlő bánásmódhoz fűződő jogairól
4. Tervet készít a szervezet esélyegyenlőséget és egyenlőbánásmódot elősegítő intézkedéseinek végrehajtására.
5. Esélyegyenlőségi panaszkezelési szabályzatot készít a HR vezetővel és a jogi szakemberrel közösen.
6. Fogadja a munkavállalók esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszait és az érvényben lévő szabályzatoknak és eljárásrendeknek megfelelően kezeli azokat.

A feladat végrehajtása: Megvalósult. Az esélyegyenlőségi referens kijelölése megtörtént.

**VI. Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása**

4. A MRSZ az esélyegyenlőségi ügyek kivizsgálására Esélyegyenlőségi Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) működtet. A Bizottság eseti jelleggel ülésezik.
5. A Bizottság tagjai a ***rehabilitációs tanácsadó,*** az ***ügyvezető igazgatóhelyettes***, a ***gazdasági vezető,*** a ***humánerőforrás és foglalkoztatási vezető***
6. A Bizottság tagjai közül választott vezető irányítása mellett, ügyrend alapján végzi tevékenységét. Az ügyrendet a Bizottság vezetője a munkáltató jóváhagyásával adja ki.
7. A Bizottság feladata:
   a) kivizsgálja az esélyegyenlőségi referens útján benyújtott panaszt,
   b) javaslatot tesz a munkáltatói jogok gyakorlójának a panaszban foglalt helyzet megoldására (3. melléklet),
   c) eljárást kezdeményez a tudomására jutott, az esélyegyenlőséget vagy az egyenlő bánásmódot érintő, jogsértő tevékenységek kivizsgálására,
   d) intézkedést kezdeményez a feltárt, az esélyegyenlőséget vagy az egyenlő bánásmódot sértő jelenség megszüntetésére.
8. Az Esélyegyenlőségi Bizottság eljárása nem korlátozza a foglalkoztatott jogvitához biztosított jogának érvényesítését.

9. Az Esélyegyenlőségi Bizottság eljárása nem korlátozza a foglalkoztatottnak azt a jogát, hogy az Alapvető Jogok Biztosának Hivatalán belül Egyenló Bánásmódért Felelős Főigazgatósághoz forduljon.

A feladat teljesítése: Az eseti jelleggel működő bizottság összehívására nem került sor, mert egyik munkavállaló sem kereste meg az esélyegyenlőségi referenst sérelemmel.

## VIII. Fejezet

**Konkrét célok**

I. Intézkedési terv készítése az időszak esélyegyenlőségi esélyegyenlőégi intézkedéseinek megvalósításáról

II. Esélyegyenlőségi Szabályzat elkészítése

III. Átfogó esélyegyenlőségi felmérés a munkavállalók körében

IV. Belső esélyegyenlőségi képzések megvalósítása

V. Továbbképzési terv elkészítése

VI. Esélyegyenlőségi bizottság személyi összetételének és létszámának újra gondolása

## IX. Fejezet

**Záró rendelkezések**

A Terv az MRSZA működésének 2022. és 2024. között tartó időszakára vonatkozik.

Az esélyegyenlőségről szóló intézkedési terv elfogadási határideje 2022. 12.31. napja.

Az ügyvezető és az ágazatok vezetői gondoskodnak arról, hogy a Tervet az MRSZA minden foglalkoztatottja megismerje.

Budapest, 2022. 06. 30.

Ügyvezető

Magyar Református
Szeretetszolgálat Alapítvány
1146 Budapest, Hungária krt. 200.
Adószám: 18196913-1-42

# Mellékletek

1. számú melléklet

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap (foglalkoztatott által kitöltött példány)**

| | |
|---|---|
| Szervezeti egység neve, címe | |
| Panaszos neve, beosztása | |
| A panasztétel dátuma | |
| A panasz rövid leírása (pl. sérült védett tulajdonság és időpont megjelölése, ki vagy ki okozta a sérelmet) | |
| Megjegyzés | |

.....

panaszos

2. számú melléklet

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap (esélyegyenlőségi referens által kitöltött példány)**

| | |
|---|---|
| Az esélyegyenlőségi referens neve | |
| A panasztétel dátuma | |
| A panasz rövid leírása | |
| Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata | |
| A véleményezés dátuma | |
| Esélyegyenlőségi Bizottság elé továbbítás dátuma | |
| Megjegyzés | |

.....

esélyegyenlőségi referens

3. számú melléklet

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügy javaslattételi ürlap (Esélyegyenlőségi Bizottság által kitöltött példány)**

| | |
|---|---|
| Az esélyegyenlőségi referens neve | |
| A panasztétel dátuma | |
| A panasz rövid leírása | |
| Az Esélyegyenlőségi Bizottság javaslata | |
| A javaslattétel dátuma | |
| Munkáltatói jogkör gyakorlója elé továbbítás dátuma | |
| Megjegyzés | |

rehabilitációs tanácsadó

humánerőforrás és foglalkoztatási vezetője

gazdasági vezető

ügyvezető igazgató helyettes

Alulírott, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója, a fentiek szerinti*

panasznak helyt adok.
panaszt elutasítom.

Szükséges intézkedés:

.....

.....

Kelt: .....

.....
munkáltatói jogkör gyakorlója

* A döntésnek megfelelő válasz aláhúzása.

**4. számú melléklet**

Nyilatkozat a Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány Esélyegyenlőségi Tervének megismeréséről

Munkavállaló neve:_____

Munkavállaló adóazonosító jele:_____

Munkavállaló lakcíme:_____

1. Jelen nyilatkozat aláírásával a munkavállaló elismeri, hogy a Magyar Református Szeretetszolgálat Alapítvány Esélyegyenlőségi Tervét megismerte.

2. Esélyegyenlőségi referens: Csapó Gábor
   Esélyegyenlőségi referens helytettes:
   Telefonszáma: 06301624723
   Helyettes telefonszáma:
   Email címe: csapo.gabor@jobbadni.hu
   Helyettes telefonszáma:

3. A munkavállaló kijelenti, hogy az esélyegyenlőségi terv szabályait, etikai elveit és célját megértette és e szabályok, elvek és célok kapcsán jár el a munkatársi, illetve ügyfél kapcsolataiban – legyenek azok megrendelők, vagy beszállítók, vagy az MRSZA munkatásai – illetve az Alapítvány külső kapcsolatai kapcsán is úgy jár el, hogy a fentieket figyelembe veszi és érvényesíti.

_____, 202_. év _____ hónap __. nap

Munkavállaló aláírása