



# ökotárs

## alapítvány

### ESÉLYEGYENLŐSÉGI IRÁNYELV

#### I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

Az Ökotárs Alapítvány elkötelezi magát a munkahelyi és partnereivel, támogottjaival és azok célcsoportjaival szemben az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség alábbi elvei mellett, és ennek elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

##### 1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, különösen a nők, a 40 év feletti munkavállalók, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkavállalók tekintetében. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés, az áthelyezés, a felmondás, munkakörülmények, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények eseteire.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük és munkavállalói érdekvédelmi tevékenységük miatti – diszkriminációjára.

Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

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

##### 2) A célcsoportok igényeinek és szükségleteinek megfelelő programok kialakítása

Programjainak és képzéseinek kialakítása és lebonyolítása során kiemelt figyelmet fordít az érintettek, különösképpen a hátrányos helyzetű csoportok és a gyermekek (továbbiakban érintettek) élethelyzetből, életkorból vagy egyebekből fakadó sajátos igényeire és szükségleteire.

Programjainak és képzéseinek kialakítása és lebonyolítása során kiemelt figyelmet fordít az érintettek jogainak tiszteletben tartására.

Mindezt elvárja munkatársaitól, önkénteseitől, partnereitől és támogottjaitól is, ebbéli elvárását egyértelműen kommunikálja feléjük, szóban és írásban egyaránt.

##### 3) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás, a programjai és képzései során tiszteletben tartja a munkavállalók és a programokban érintettek emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

##### 4) Partneri kapcsolat, együttműködés

A foglalkoztatás és tevékenységeinek (különösképpen az adományi programok) keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

##### 5) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál.

#### **6) Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

#### **7) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A kisgyereket nevelő szülők vagy más gondoskodást igénylő családtagokkal együtt élő munkavállalók segítése érdekében lehetővé teszi a munkarend rugalmas, családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni és táv-munkavégzés lehetőségét stb.

#### **8) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése**

A munkavállalók és a vezetők között ügyel a nők megfelelő (felül)reprezentáltságára, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.

#### **9) Az akadálymentesítés előrehaladása, fogyatékkal élők esélyeinek javítása**

Anyagi lehetőségeihez mérten törekszik a fizikai akadálymentesítésre, külső helyszínek megválasztásában figyelemmel van e szempontokra. A távmunka intézményessé tételével lehetővé teszi a fogyatékkal élő munkavállalók bekapcsolódását. Új info-kommunikációs fejlesztéseiben biztosítja a fogyatékkal élők számára a **hozzáférést az eszközök, szolgáltatások használatához** (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció stb.).

#### **10) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása**

A foglalkoztatás, munkerő-felvétel és bérezés illetve a külső partnerekkel való együttműködés tekintetében „színvak”; támogatásaiban figyelmet fordít a roma szervezetek részvételére.

#### **11) Gyermek veszélyeztetettségének megelőzése és megszüntetése**

A munkerő-felvétel és a foglalkoztatás során, beleértve a gyakornokok és önkéntesek toborzását és foglalkoztatását is, az 1) pont tiszteletben tartása mellett, kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az alapítvány képviseletében eljárók körében ne legyen gyermekekre veszélyes személy.

Programjai és képzései során kiemelt figyelmet fordít arra, hogy az érintett gyermekek jogai ne sérüljenek. Amennyiben harmadik személy részéről elkövetett jogsértést/bántalmazást tapasztal, akkor a hatályos jogszabályok által lehetővé tett módon eljár.

A programjaiban és képzéseiben érintett gyermekek számára érthető formában és tartalommal felhívja a fegyelmüket a jogaikra és azok megsértése esetén a gyermek számára elérhető lehetőségekre.

Kialakítja a panasztétel, a folyamatos ellenőrzés és a felülvizsgálat rendszerét.

#### **12) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása**

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a figyelmet fordít a pályakezdők, 45 év fölötti, letelepülő, újra munkába álló és hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételének elősegítésére.

## PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

Az Ökotárs Alapítvány vállalja, hogy az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén:

1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt kizárólag 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.
3. A munkavállalók kiválasztásánál a gyermekekre veszélyt jelentő faktorok csökkentése érdekében a hatályos jogszabályok adta lehetőségekkel élve vizsgálja a jelentkezők (ideértve az önkénteseket és gyakornokokat is) referenciát.
4. A munkatársakkal, gyakornokokkal és önkéntesekkel létesített és jelen intézkedés elfogadásakor hatályos munkavégzésre irányuló szerződéseket felülvizsgálja, ahol szükséges egyértelműen megjeleníti a szervezet működési szabályainak és jelen irányelvben megfogalmazottaknak való megfelelés kötelezettségét.
5. Jelen intézkedés elfogadását követően létesített, munkavégzésre irányuló szerződésekben egyértelműen megjeleníti a szervezet működési szabályainak és jelen irányelvben megfogalmazottaknak való megfelelés kötelezettségét.
6. A szervezet munkatársai számára (stábértekezlet keretében) tájékoztatást tart a szervezet működését meghatározó szabályzatok és etikai normák körében jelen irányelvek alapján történt módosításokról, ezeket írásban a házirendbe foglalja.
7. A szervezetbe újonnan felvett munkatársak, gyakornokok és önkéntesek számára tájékoztatást tart a szervezet működését meghatározó szabályzatok és etikai normák köréről. A szabályzatokat a munkába lépés előtt részükre átadja.
8. A bérezés területén továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkaidőben dolgozókat is.
9. Továbbra is egyenlő esélyű előléptetési lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára.
10. Az előzetes betanulást igénylő munkakörökben a 40 év feletti jelentkezőket nem utasítja el életkorukra való hivatkozással; biztosítja az egész életen át való tanulás lehetőségét.
11. A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést minden a munkakörük által releváns témakörben, beleértve a gyermekvédelemmel kapcsolatos információszolgáltatást és képzést is. Az Ökotárs Alapítvány által a munkatársak felé ajánlott képzés: <http://kepzes.sos.hu/gyermekjogi-kepzes>.
12. A munkakörülmények megteremtésében és fejlesztésében törekszik valamennyi esélyegyenlőségi csoport szempontjainak kielégítésére (pl. pihenési, tisztálkodási lehetőségek).
13. Választható egészségpénztári hozzájárulással elősegíti a munkavállalók egészségének megőrzését.

14. Minden munkavállaló számára lehetőséget biztosít a rugalmas munkavégzésre és a távmunkára, amelynek feltételeit szabályozza (a távmunka szabályzatot ld. a mellékelt Házirendben).
15. A kisgyermekes és az egyedülálló szülők számára a törvényben előírtnál nagyobb szabadságot biztosít.
16. A kisgyermekes anyák munkába való visszatérésének segítségét a lehetőségek figyelembe vételével biztosítja.
17. Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék.
18. Figyelembe veszi a csökkent munkaképességű dolgozók esetében a munkakör ellátása érdekében a dolgozók kéréseit, ha az a feladatuk ellátását segítik.
19. Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez köti, és nem csökkenti a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét annak beleegyezése nélkül. Megvizsgálja a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.
20. A panaszok kezelésére útmutatót készít és erről kivonatot helyez el az alapítvány honlapján.
21. Az esélyegyenlőségi irányelvek és intézkedések megvalósulásának nyomon követésére és ellenőrzésére felelőst nevez ki az Ökotárs Alapítvány mindenkorai igazgatójának személyében.

## **II. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

Jelen irányelvek és intézkedések az Ökotárs Alapítványnál végzett 2017-es helyzetfelmérés adatai alapján kerültek kialakításra és 2018. augusztus 31-ig érvényesek.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2018. július 31.

A jelen dokumentum az alább tételesen sorolt jogszabályok és általánosságban az Európai Unió és nemzetközi normák figyelembevételével készült.

- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

Alulírott, mint az Ökotárs Alapítvány képviselőjére jogosult személy az irányelvet és az intézkedéseket mint akaratával mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírta.

Budapest, 2017. szeptember 12.

Móra Veronika  
Igazgató