

A HAJLÉKTALANOKÉRT KÖZALAPÍTVÁNY ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**a 2025. január 1-jétől 2025. december 31-ig terjedő
időszakra**

Jelen **Esélyegyenlőségi Terv**

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélytv.) valamint
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-ában,
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-ában,
- az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény irányadó rendelkezéseinek figyelembe vételével, valamint
- a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben

meghatározottak figyelembe vételével jött létre az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése érdekében valamennyi, a Hajléktalanokért Közalapítvány alkalmazásában álló munkavállaló számára, illetőleg a hátrányos helyzetű alkalmazotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében.

I. A TERV HATÁLYA

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a Hajléktalanokért Közalapítványra, mint munkáltatóra és a vele foglalkoztatási jogviszonyban valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban (a továbbiakban: munkatársakra) különös tekintettel a III.1.) pontban feltüntetett, hátrányos helyzetű csoportokra.

II. CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Hajléktalanokért Közalapítvány elkötelezett az egyenlő bánásmód mellett, elutasítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését (diszkriminációt).

Általános elvként határozza meg a Hajléktalanokért Közalapítvány, hogy tartózkodni kell minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjával szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatás vagy jogellenes elkülönítést eredményez.

Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében kötelezettséget vállal a Hajléktalanokért Közalapítvány arra, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri az Esélytv.-ben megfogalmazott szabályok érvényesülését.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályokból, belső szabályzatokból erednek, ugyanakkor rendelkezhet többletjogosultságokról.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hajléktalanokért Közalapítvány a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Hajléktalanokért Közalapítvány a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partnerségi kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét a Hajléktalanokért Közalapítvány jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során megtartja. A munkaszervezési alapidokumentumai (ideértve elsősorban a szervezeti és működési szabályzatot) felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi 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.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Hajléktalanokért Közalapítvány igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A Hajléktalanokért Közalapítvány lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, például az eltérő munkarend biztosítását, a részmunkaidős foglalkoztatást, illetve megvizsgálja és lehetővé teszi a távmunka, vagy az otthoni munkavégzés lehetőségét azon munkakörökben, amelyek a közalapítványi feladatellátást, működést nem veszélyeztetik.

A Hajléktalanokért Közalapítvány a munkaidő-beosztások elkészítésénél törekszik arra, hogy a kisgyermeket nevelő munkavállalók a családi ünnepeken minél inkább részt tudjanak venni – különösen ide értve a Karácsonyt, Mikulás-napot.

A 16 év alatti gyermeket, a 18 év alatti gyermeket egyedül nevelő vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók esetében szabadság kiadását a Hajléktalanokért Közalapítvány rugalmasa(bba)n kezeli, lehetőség szerint figyelembe veszi a soron kívüli szabadságolást családi okok miatt.

A Hajléktalanokért Közalapítvány igyekszik biztosítani a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keretének terhére. A szülési szabadság, gyermekszülési / gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti, ennek érdekében:

- a szülési szabadság, GYES, GYED miatti távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal, a közérdekű tudnivalókról, illetve az otthon lévő szülőket érintő információkról (pl. pénzügyi, társadalombiztosítási, egyéb változások) tájékoztatja az érintetteket,
- a munkába való visszatéréskor tájékoztatja a szülői helyzetére vonatkozó jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályokról, adatszolgáltatási kötelezettségeiről, az elérhető kedvezményekről, juttatásokról,
- igény esetén megszervezi a feltételeit és biztosítja a részmunkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételének lehetőségét.

7) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A Hajléktalanokért Közalapítvány a felső- és középfokoztatásban a nők létszámát igyekszik növelni, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést, és egyenlő béren kívüli juttatásokat biztosít nemre való tekintet nélkül.

8) Az akadálymentesítés biztosítása

A Hajléktalanokért Közalapítvány elkötelezett, hogy a székhelye és a telephelyei minél nagyobb arányban akadálymentessé váljanak. Az ingatlanok felújítása során az akadálymentességet, mint kritériumot – a jogszabályi és költségvetési lehetőségek keretein belül – igyekszik minél nagyobb mértékben érvényre juttatni. A fizikai akadálymentesség mellett az infokommunikációs akadálymentesítésre is törekszik. Az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

9) Fogyatékossággal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékossgal élő személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése során a Hajléktalanokért Közalapítvány külön figyelmet fordít e személyek helyzetére.

10) Etnikai kisebbséghez tartozók életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A Hajléktalanokért Közalapítvány vállalja, hogy etnikai vagy más nemzeti kisebbséghez való tartozás, identitás okán nem tesz különbséget és nem utasít el egy olyan állásra pályázót sem, aki az előírt alkalmazási feltételeknek egyébként megfelel. Semmilyen diszkriminációt nem alkalmaz a munkavállalók között, amely összefüggésben állhat a kisebbségi csoporthoz tartozással, identitással kapcsolatban.

11) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A munkaerő mobilitásával való egyenlőtlenségek ellensúlyozása érdekében a Hajléktalanokért Közalapítvány, az állandó lakóhely távolsága miatt nem tesz különbséget és nem utasít el egy olyan állásra pályázót sem, aki nem rendelkezik lakóhellyel Budapesten. A Hajléktalanokért Közalapítvány az igazolt munkába járási költségek megtérítésével ellensúlyozza a mobilitásra kényszerülő munkavállalók utazási költségét, hogy az esélyegyenlőség ezen a területen is minél nagyobb mértékben érvényesülhessen.

A Hajléktalanokért Közalapítvány továbbá segíti azon 25. életévüket be nem töltött munkavállalóinak a munka világába történő beilleszkedését is, akik korábban nem álltak még fizetett alkalmazásban.

III. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

1) Jelen Esélyegyenlőségi Terv alkalmazásában hátrányos helyzetűnek tekintjük aki:

- a) nő,
- b) 40 évnél idősebb,
- c) 55 évnél idősebb (védett korú),
- d) roma,
- e) fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű,
- f) tíz éven aluli gyermeket nevel, vagy
- g) tizenhét éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló,
- h) tartósan beteg gyermeket, illetve idős hozzátartozót ápol,
- i) pályakezdő.

2) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy folyamatosan és specifikusan megvizsgálja a 1. pontban nevesített hátrányos helyzetű csoportok helyzetét, és a tényleges igények ismeretében olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

A helyzetfelmérés adatai a 2024. decemberi állapotnak megfelelők, összehasonlításuk a 2023. szeptember 15-ei állapotfelmérésnek, az előző Esélyegyenlőségi Tervnél figyelembe vett adatokkal történt. A Hajléktalanokért Közalapítvány Esélyegyenlőségi referense megvizsgálta a közalapítvány alkalmazásában állók helyzetét az alábbiakra tekintettel:

a) A közalapítvány összlétszáma 73 fő, ebből a nők létszáma: 39 fő.

b) Az összlétszámból:

- a vezetők létszáma: 9 fő, ebből a nők létszáma: 4 fő
- a 40 év felettiek létszáma: 61 fő, ebből a nők létszáma: 33 fő
- az 55 évnél idősebb (védett korú): 14 fő, ebből a nők létszáma: 6 fő
- roma származásúnak vallja magát: 2 fő, ebből a nők létszáma: 1 fő
- nyelvvizsgával rendelkezők száma: 35 fő.
- szakvizsgával rendelkezők: 13 fő, ebből a nők létszáma: 4 fő
- a pályakezdők száma: 0 fő, ebből a nők létszáma: 0 fő

- o a megváltozott munkaképességűek száma: 2 fő, ebből a nők létszáma: 1 fő
- o Gyed-en, Gyes-en lévők száma: 2 fő.
- o az elmúlt 5 évben tért vissza a munkába Gyed-ről, Gyes-ről, ill. Ápolási díjról: 1 fő
- o beteg gyermeket vagy beteg szülőt családban gondozók száma: 2 fő.
- o 18 éven aluli gyermekét egyedül nevelők száma: 5 fő.
- o 10 éven aluli gyermeket nevel: 8 fő.

V. KONKRÉT CÉLOK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a Hajléktalanokért Közalapítvány a következő kiemelt célokat határozza meg, amelyek részletes kifejtését az VI. pont tartalmazza.

- 1) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- 2) A munkakörülmények javítása.
- 3) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- 4) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- 5) A munkáltató vállalja, hogy a többszörösen hátrányos helyzetű munkatársak létszámleépítésére csak különösen indokolt esetben kerülhet sor.
- 6) A munkáltató vállalja, hogy a munkatársak egészségének megtartása érdekében egészségügyi szűrővizsgálatokat szervez.

VI. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

- 1) Az esélyegyenlőség érdekében, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend:
 - a) A közalapítvány esélyegyenlőségi referenst nevez ki. A referens feladatai:
 - az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít,
 - a felülvizsgálattal összefüggésben figyelemmel kíséri az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulását,
 - a felmerülő panaszok kivizsgálása, a szükséges intézkedések elvégzése.
 - b) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az eljárási rend szabályozása:

A munkáltató a munkavállalói panasztételére a következő módon biztosít lehetőséget:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkatárs az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- Az esélyegyenlőségi referens a panaszt megvizsgálja, és a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja 7 napon belül. (1. sz. melléklet)
- A panasz benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt (pl: mediátort) vonhatnak be az eljárásba.
- A munkatárs nem orvosolt panaszát az Esélytv. 12. §-ában meghatározott hatósági illetőleg bírósági úton érvényesítheti.

2) A munkakörülmények javítása:

A munkáltató vállalja, hogy az egészséges életmód kialakítására, az egészség megőrzésére a munkatársakat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében

- a) irodabútor- illetőleg irodai eszközök beszerzésénél hangsúlyt fektet azok ergonómiai megfelelésére;
- b) a fogyatékossgal élő, illetőleg megváltozott munkaképességű munkatársak számára biztosítja a munkavégzésüket megkönnyítő speciális munkaeszközöket.

3) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy:

- a) egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, arról az intézményvezetőkön keresztül tájékoztatja a közalapítvány munkatársait. Tanulmányi szerződés megkötésére pályázat útján kerülhet sor.
- b) megvizsgálja a munkatársak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

4) A családos munkatársak számára biztosított kedvezmények:

- a) A 14 éven aluli, vagy tartósan beteg, illetve fogyatékos gyermeket nevelő munkatársak munkaidő-beosztásánál a munkáltató tekintettel van a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartására. A munkatárs igénye szerint megvizsgálja a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét.
- b) A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató vállalja, hogy – a munkatárs igénye szerint – 2 hét szabadságot a

- gyermekgondozási, oktatási intézmények működése során elrendelt (bölcsődei, óvodai, iskolai) szünetben fog kiadni.
- c) A gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedését elősegíti.
 - d) Biztosítja a munkatársak gyermekei számára a szakmai gyakorlat elvégzését – amennyiben a szakterület az intézmény profiljába illeszkedik.
- 5) A nyugdíjas korhoz közelítő munkatársak érdekében:
- a) A munkáltató vállalja, hogy – amennyiben rajta múlik – egyénre szabottan készíti elő a nyugdíjazást.
 - b) A munkáltató vállalja, hogy tájékoztatja a nyugdíjba vonuló munkatársat, milyen lehetőségei vannak képességeinek önkéntes munka során való kamatoztatására.
- 6) A munkáltató vállalja, hogy létszámcsökkentés során – azonos képzettség és azonos színvonalú munkavégzés esetén – nem a hátrányos helyzetű munkatársak kerülnek leépítésre, valamint csoportos létszámleépítés esetén a leépítésben érintett munkatársak részére – a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálattal együttműködve – segítséget nyújt újbóli elhelyezkedésük érdekében. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal (pl: személyi coach biztosítása, tanácsadás).
- 7) Az egészségmegőrzés érdekében vállalt kötelezettségek:
- a) A munkáltató vállalja, hogy a munkatársak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére és ennek érdekében évente egy alkalommal általános egészségügyi szűrővizsgálatot szervez.
 - b) A munkáltató valamennyi munkatársa részére biztosítja házi orvosi rendelés igénybevételét.
- 8) A tartósan távol lévő munkatársak érdekében vállalt kötelezettségek:
- a) A munkáltató vállalja, hogy a gyeden, gyesen lévő kismamák, és az egyéb okból tartósan távol lévő munkatársak az intézményvezetőkön keresztül az intézmény belső eseményeiről, változásairól folyamatos tájékoztatást kapjanak.
 - b) A munkáltató vállalja, hogy a távol lévő munkatársak a többi munkatárssal megegyező tájékoztatást kapjanak az intézmény rendezvényeiről, és lehetőséget az azokon való részvételre.
- 9) Az egyenlő bánásmód eszméjének terjesztése és a diszkrimináció csökkentése érdekében vállalt kötelezettségek:

A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód követelményeit betartja, a munkavállalóval szemben közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz.

A munkáltató vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet minden munkatárs számára elérhetővé teszi, az újonnan belépő munkatársakat pedig a belépéskor tájékoztatja annak tartalmáról.

10) Az esélyegyenlőség vizsgálata:

A munkáltató vállalja, hogy minden évben megvizsgálja miként érvényesülnek az esélyegyenlőség elvei, az Esélyegyenlőségi Terv, esetleg milyen új célcsoportokat lehet kijelölni és erről tájékoztatja a munkatársakat.

11) A Hajléktalanokért Közalapítvány folyamatosan vizsgálja a további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségeit, így különösen a díjazás, egyéb juttatások vonatkozásában is.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények körét a Hajléktalanokért Közalapítvány folyamatosan bővítheti.

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Hajléktalanokért Közalapítvány honlapján (hajlektot.hu) közzéteszi.

Budapest, 2024. december 23.


Varga Péter
igazgató



Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi irat

Munkahely megnevezése:	
Esélyegyenlőségi referens neve:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (Esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

Kelt:

.....
esélyegyenlőségi referens

