



**Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület – BUFE**

Székhely: 7838 Vajszló, Rákóczi u. 4.

Adószám: 18326093-1-02

Tel.:+36-70/550-3761; E-mail: [bufe.pecs@gmail.com](mailto:bufe.pecs@gmail.com)

## **Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület**

### **Esélyegyenlőségi terv**

Hatályos:

2023. December 31.

BARANYA  
UNIÓS FELZÁRKÓZÁSÁÉRT  
EGYESÜLET  
7838 Vajszló, Rákóczi u. 4.  
Adószám: 18326093-2-02

Jóváhagyta:



*elnök*

## **Tartalomjegyzék**

- I. Bevezető**
- II. Értelmező rendelkezések**
- III. Általános célok, etikai elvek**
- IV. Helyzetfelmérés**
- V. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**
- VI. Az egyenlő bánásmód megsértésének esetén követendő eljárás**
- VII. Záró rendelkezések**

**Mellékletek**

## I. Bevezető

A Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület (továbbiakban Egyesület) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: EbTv.) valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében, figyelemmel a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012.évi I. törvény rendelkezésire az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

## II. Értelmező rendelkezések

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetés:** Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

**Közvetett hátrányos megkülönböztetés:** Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő, rendelkezés, amely a védett tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

**Zaklatás:** Zaklatásnak minősül az-az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen hátrányos megkülönböztetés fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

**Jogellenes elkülönítés:** Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a hátrányos megkülönböztetés fogalmában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

**Megtorlás:** Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

### **III. Általános célok, etikai elvek**

Az Egyesület a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele munkaviszonyban illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyek emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyesület a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. Az Egyesület minden munkatársának joga van az egyenlő elbánáshoz, tekintet nélkül fajára, 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, nemi identitására, 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.

Az Egyesület kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben is maradéktalanul eleget tesz az egyenlő bánásmód követelményeinek és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

Az Egyesület a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az Egyesület működése során a partnerség elvének érvényesítésére törekszik és így átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### **IV. Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés a 2013. második félévi adatokat tükrözik.

A Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület által foglalkoztatott, munkában álló dolgozók adatai a következőképpen alakulnak:

















## V. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében kitűzött célok, és a megvalósítás érdekében szükséges lépések, intézkedések:

- Esélyegyenlőség elősegítése, és az egyenlő bánásmód betartása a munkaügyi folyamatokban
- Esélyegyenlőség a bérezés és juttatások terén
- Megfelelő munkakörülmények biztosítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalókra
- Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
- Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények érvényesítésének elősegítése

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az Egyesület esélyegyenlőségi munkatársat alkalmaz.

A esélyegyenlőségi munkatárs feladata:

- Az Esélyegyenlőségi terv teljesítésének folyamatos felülvizsgálata, nyomon követése
- Az esélyegyenlőséggel és munkáltatással kapcsolatos jogszabályi változások figyelemmel kísérése
- Az Esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató felé
- Az Esélyegyenlőségi terv éves felülvizsgálatának előkészítése
- A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseletekkel való egyeztetése.

### Esélyegyenlőség elősegítése, és az egyenlő bánásmód betartása a munkaügyi folyamatokban

A munkáltató vállalja, hogy:

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor a kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget, ezekre utaló szempont a hirdetésben nem szerepel. Ez alól kivételt képez a munkakör jellegéből adódó szükségszerű megkülönböztetés. Az álláshirdetések megjelentetése előtt az esélyegyenlőségi munkatárssal egyeztet.
- A munkaerő felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében a hangsúlyt a munkakörhöz szükséges jártasságokra, készségekre, képességekre helyezi. A munkaerő felvételi eljárásban részt vevőkről nyilvántartást vezet, az benyújtott önéletrajzokat megőrzi, újabb munkaerő igény esetén ezeket átvizsgálja, a kiválasztási eljárás idejére aktivizálja.

- A hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség és képesség elemhez hasonló súllyal veszi figyelembe
- A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a határozatlan idejű kinevezéssel, illetve részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalóinak.
- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához.
- Amennyiben 40 év feletti munkavállaló jelentkezik előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörre, pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy korából következően a betanítás már nem kifizetődő befektetés.
- A munkáltató nyugdíj előtt álló alkalmazottainak munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti, szakmai tapasztalatukat és képességeiket maximálisan felhasználja.
- A munkáltató létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.

#### Esélyegyenlőség a bérezés és juttatások terén

A munkáltató vállalja, hogy:

- Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét szem előtt tartva felülvizsgálja a bérezési rendszert és az indokolatlan béreltéréseket megszünteti.
- A munkáltató figyel arra, hogy a kedvezmények rendszerében ne érje hátrányos megkülönböztetés a dolgozókat, ezért folyamatosan felülvizsgálja a juttatások mértékét.

#### Megfelelő munkakörülmények biztosítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalókra

A munkavállalók jó egészségügyi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató vállalja, hogy a dolgozók munkakörülményeik alakításával kapcsolatos javaslatait, képességeit figyelembe veszi. Vállalja valamint, hogy

- Figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, különös figyelemmel a munkaközi szünetek igénybevételére.

- Felülvizsgálja a negyven év feletti munkavállalók munkakörülményeit fizikai és egészségügyi igényeinek figyelembe vételével, és javaslatot tesz a változtatásokra.
- A fogyatékkal élő illetve megváltozott munkaképességű munkavállalói számára biztosítja a munka ellátásához szükséges eszközöket, valamint figyelembe veszi azon kéréseiket, melyek feladatuk ellátását segítik.
- A nyugdíj előtt álló munkatárs munkaidejét kérésére csökkenti, ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti.

#### Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A munkáltató a szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállalója számára, a munkakör ellátását segítő, valamint szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül.

A fentieket figyelembe véve a munkáltató vállalja, hogy:

- A munkáltató a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkavállalók érdekeivel összehangolja.
- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekről, továbbképzésekről való tájékozódás lehetőségeit. Biztosítja, hogy a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történjék.

#### Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények

A munkáltató a családi és munkahelyi kötelezettségek érdekében vállalja, hogy:

- Munkavállalói munkaidejének meghatározásakor illetve a szabadságolásoknál figyelembe veszi a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartását.
- A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyári szüneteit.
- Lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt, a rendes szabadságkeret terhére.
- Kisgyermeket nevelő munkavállalói esetében egyeztetni a munkaidőn kívüli elfoglaltságokat, a túlórák mennyiségét illetve elrendelését. Amennyiben munkaidőn túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

## VI. Az egyenlő bánásmód megsértésének esetén követendő eljárás

Az Egyesület lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- A munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében **Nagy Krisztinát** esélyegyenlőségi munkatársként nevezi ki.
- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi munkatárshoz fordulhat. Ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
- A panaszt az esélyegyenlőségi munkatárs anonim módon 7 napon belül a munkáltató elé tárja.
- A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- A munkáltató panasz benyújtásától számítva hét napon belül meghozza érdemi intézkedését. Amennyiben adatszolgáltatásra vagy tanúnyilatkozatra van szükség, az ügyintézési idő maximálisan öt nappal hosszabbítható meg.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy annak képviselője között. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

## **VII. Záró rendelkezések**

Jelen Esélyegyenlőségi terv 2023.01.01.- től 2023.12.31.-ig tartó időszakra tekintve hatályos. Az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozóval a kinevezéskor, 2024 február 15.-ig pedig valamennyi munkavállalóval meg kell ismertetni az Esélyegyenlőségi Tervet.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadásának határideje 2023. december 15.-e.

Vajszló, 2023. december 15.



# **Mellékletek**

**Adatkezelési hozzájárulás**

Alulírott..... tudomásul veszem, hogy a faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi és etnikai hovatartozásra, illetve az egészségügyi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az önkéntes adatszolgáltatásom alapján kezelhetők.

Tudomásul veszem, hogy csak abban az esetben vehetek részt az esélyegyenlőségi programban, ha hozzájárulok adataim nyilvántartásához és kezeléséhez, és ezen adataim nyilvántartása, kezelése csak a hatályos adatvédelmi törvény szigorú betartásával lehetséges.

A fentiek alapján hozzájárulok, hogy munkáltatóm a fenti adataimat a fenti feltételek alapján nyilvántartsa, kezelje.

Vajszló, 2023. ....

.....

.....

Munkavállaló aláírása

### **Lemondó nyilatkozat**

Alulírott ..... tudomásul veszem, hogy a munkáltatómnál elfogadott Esélyegyenlőségi Tervben biztosított kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre nem kötelezhető senki, így erről le is lehet mondani.

Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadásáról és annak tartalmáról tájékoztattak, az abban foglaltakat megismertem, a tervben biztosított kedvezményekkel nem kívánok élni, a programban nem kívánok részt venni.

Vajszló, 2023. ....

.....

Munkavállaló aláírása

**Esélyegyenlőségi munkatárs**

Alulírott ....., mint a Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület munkatársa, a legjobb tudásom szerint ellátom az Egyesület által elfogadott Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi munkatársi feladatokat. A feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását az alábbi időtartamra vállalom:

.....

Kelt.:.....

.....

Aláírás



**Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról**

(Kitöltése nem kötelező!)

A munkavállaló neve:

.....

Eltartott gyermekek neve	Születési ideje

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem:

Igen

Nem

Dátum:.....év.....hó.....nap

.....

Munkavállaló aláírása

## Nyilatkozat roma identitásról

### **Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület**

Alulírott ..... munkavállaló roma identitásúnak vallom magam, és részt kívánok venni a fenti munkáltató által az Esélyegyenlőségi Tervben szabályozott programokban, juttatásokban.

Aláírással hozzájárulok ahhoz, hogy adataimat a munkáltató nyilvántartsa és kezelje a munkaviszony megszűnéséig.

A munkáltató az adatokat más szervezetnek nem adhatja át.

Kelt:

.....  
Aláírása

**Munkaerő- felvételi eljárásban részt vevők nyilvántartása**

Meghirdetett állás:

A felvételi eljárás típusa:

Az eljárás folyamata:

<b>A jelentkező azonosítója</b>	<b>Jelentkezés dátuma</b>	<b>Melyik hátrányos helyzetű csoportba tartozik?</b>	<b>Milyen eljárásokban vett részt?</b>	<b>Elutasítás időpontja, oka</b>





**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap**

Baranya Uniós Felzárkózásáért Egyesület

A panasz beérkezésének dátuma:	
A panasz rövid leírása:	
Az esélyegyenlőségi munkatárs véleménye, javasolt intézkedések	

Véleményezés dátuma:	
Esetlezárás dátuma:	