

A Dallam Alapítvány
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv az alkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény figyelembevételével és azokkal való összhangban készült.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv, a Dallam Alapítvánnyal alkalmazotti jogviszonyban állók képviseletében eljáró kuratóriumi tagok közötti egyeztetést követően, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők célcsoportjait.
4. Az alapítványi Esélyegyenlőségi Tervet 2019. március 5. napjától 2021. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el.
5. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2021. december 31.
6. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek az alkalmazotti jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.
7. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal (Egyenlő Bánásmód Hatóság), gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

I. helyzetfelmérés

A Dallam Alapítvány 2019. március 5-én alkalmazotti jogviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerűadatai az alábbiak szerint alakultak:

Összdolgozói létszám

	0
Nők száma	0
50 év felettek száma	0
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben	0
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma	0
Pályakezdők	
Roma származásúak száma	

II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések

A Dallam Alapítvány elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett. Az esélyegyenlőségi terv kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra, kiemelten segítve: nőket, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők veszélyeztetett célcsoportjait.

A Dallam Alapítvány, mint munkáltató az alapítvánnyal alkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatárs számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát, kiemelten az esélyegyenlőség elvének megvalósítását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára. Az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kíséresse és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.

Konkrét célok, intézkedések

1. Az Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása útján elérhető, hogy az esélyegyenlőség a munkavállalói oldalról biztosítva legyen. Ennek érdekében gondoskodni kell évi 1 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.
2. A pályázatokért felelős egység vezetőjének tájékoztatni szükséges az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyeknél szerepel az esélyegyenlőségi terv, valamint amelyekben esélyegyenlőségi vállalás történik.
3. Az Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia szükséges a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről, együttműködve a munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel.
4. Igény esetén a gyed és gyes után munkába álló anyák beilleszkedésének segítése az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentorkolléga közreműködésével.
5. A munkáltató a fogyatékkal élő munkatársak számára biztosítja lehetőség szerint az akadálymentesítés fizikai és infokommunikációs környezetet. Másrészt a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő közalkalmazottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
6. A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a

foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. Az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont nem kerül megfogalmazásra.

7. A munkáltató vállalja, hogy a közsférát érintő humánerőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi, különösen a fentebb megjelölt célcsoportok tekintetében. Vállalja továbbá, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munka/munkakör meglétéhez, illetve a munkavégzés minőségéhez kapcsolódó kritériumok alapján jelöli ki.

8. Az Esélyegyenlőségi terv megalapozása és megvalósulásának elősegítésére esélyegyenlőségi helyzetfelmérés készítése kérdőíves felmérés segítségével, annak kiértékelése legkésőbb 2021. december.

III. Az egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása
Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén az alkalmazott panasztételi jogával élve a munkáltatói jogkör gyakorlójához (elnök) fordulhat az Esélyegyenlőségi Terv 1. sz. mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A bizottság az elé kerülő ügyet anonim módon kezeli.

A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt az alkalmazott által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen Egyenlő Bánásmód hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

IV. Záró rendelkezések

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az alapítvány honlapján közzéteszi.

A Kuratórium megismerte, és az 5/2019. (március 5.) számú határozatával, 2019. március 5 -i hatállyal elfogadta a Dallam Alapítvány Esélyegyenlőségi Tervét.

Tatabánya, 2019. március 5.

A kuratórium nevében:

Ludányiné Sárjai Agnes
elnök