



| | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Szabályzat címe: | Esélyegyenlőségi Szabályzat | |
| Szabályzat azonosítója: | MVK-SZ-008 | |
| Szabályzat hatálya: | Országos hatókörű dokumentum | |
| Szabályzat hatálybalépése: | 2014. június 1. | |
| Szabályzat lezárása: | 2014. március 6. | |
| | Név | Aláírás |
| Szabályzatot készítette: | Polacsek Györgyi, szakmai vezető | |
| Szabályzatot véleményezte: | dr. Szüts Ágnes, jogász | |
| | Nagy Gábor, főigazgató-helyettes | |
| | Kovács Dávid, üzemi megbízott | |
| Szabályzatot jóváhagyta: | Kardos István, főigazgató | |

I. Általános rendelkezések

1.1. A tevékenységet meghatározó jogszabályok, dokumentumok:

- (1) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény 63. § (4) bekezdés.
- (2) Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 264. § (2) bekezdés m) pontja.
- (3) A Magyar Vöröskereszt Szervezeti és Működési Szabályzata (MVK-SZ-002)
- (4) A Magyar Vöröskereszt Adatvédelmi Szabályzata (MVK-SZ-003)
- (5) A Magyar Vöröskereszt Munkaügyi Szabályzata (MVK-SZ-021)
- (6) A Magyar Vöröskereszt Önkéntes foglalkoztatásra vonatkozó Szabályzata (MVK-SZ-024)





1.2. A szabályzat hatálya:

- (1) A szabályzat hatálya kiterjed a Szervezettel:
 - a. jogviszonyban álló munkavállalókra,
 - b. önkéntesekre,
 - c. szolgáltatásait igénybevevőkre.
- (2) A Magyar Vöröskereszt feladatainak végrehajtásában közreműködő munkatársak, önkéntesek feladatuk ellátása során kötelesek az egyenlő bánásmód követelményét megtartani.
- (3) A Magyar Vöröskereszt feladatait a Mozgalom alapelveinek szellemében végzi, hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz.

1.3. Helyzetfelmérés, nyilvántartás, adatok kezelése:

- (1) A nemzetiségre, betegápolásra, vagy megváltozott munkaképességre stb. vonatkozó adatok kezelése az érintettek önkéntes adatszolgáltatásai alapján, a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten, azzal össze nem kapcsolva történik.
- (2) A Magyar Vöröskereszt részletes adatvédelmi előírásait az Adatvédelmi Szabályzat tartalmazza.

II. A hátrányos megkülönböztetés tilalma

2.1. Megkülönböztetés tilalma:

- (1) A Magyar Vöröskereszt kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók, önkéntesek hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.
- (2) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók, önkéntesek, szolgáltatásait igénybevevők bármilyen diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.
- (3) Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében,





elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Ez nem alkalmazható a 2.1. pont 4. bekezdés b)-e) alpontjai szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

(4) A törvény alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt:

- a. neme,
- b. faji hovatartozása,
- c. bőrszíne,
- d. nemzetisége,
- e. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f. anyanyelve,
- g. fogyatékosága,
- 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. érdekképviselőhez való tartozása,
- t. egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

(5) Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 2.1. pont (4) bekezdésében meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

(6) A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében a Szervezet munkáltatói jogkört gyakorló (főigazgató, megyei/fővárosi szervezetek igazgatói) kötelezettséget vállalnak arra, hogy a munkavállalókkal együttműködve





megvizsgálják a méltányos és rugalmas intézkedések, valamint kedvezmények alkalmazásának lehetőségét, összhangban a Magyar Vöröskereszt aktuális gazdasági helyzetével, költségvetési kereteivel.

III. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

3.1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

- (1) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók, önkéntesek emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját, a munkavállalók és önkéntesek érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
- (2) A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.
- (3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat, önkénteseket foglalkoztatásuk során. A munkáltató a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

IV. Esélyegyenlőség a kedvezmények, juttatások terén és vállalások

4.1. Pályakezdő fiatalok esélyegyenlősége:

- (1) A Magyar Vöröskeresztnél elhelyezkedő pályakezdő fiatalok munkavállalásuk első félévében mentori segítséget kapnak a munkahelyi egységük jogi szakmai tapasztalattal rendelkező, a Szervezetet jól ismerő munkatársától, akinek személyét a szervezeti egység vezetője határozza meg.
- (2) A Magyar Vöröskereszt munkatársainak gyermekei, önkéntesei előnyben részesülnek a szakmai gyakorlat, diplomamunka-konzultáció lehetőségének igénybevételekor.

4.2. A nyugdíjas korhoz közelítő munkatársak esélyegyenlősége:

- (1) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a Magyar Vöröskereszt a nyugdíj előtt álló dolgozók számára igény szerint egyénre szabott tájékoztatást nyújt a





nyugdíjba vonulás lehetőségéről. A nyugdíj előtt állók szakmai képességét és tapasztalatát a Szervezet lehetőség szerint felhasználja például a mentorálás, szaktanácsadás keretében.

4.3.Családos, gyermeket nevelő nő munkatársak esélyegyenlősége:

- (1) A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak rendes évi szabadságának kiadása során figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időpontját.
- (2) A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók a Szervezet egyenrangú munkavállalói, így a gyermekgondozási távollét ideje alatt is rendszeres kapcsolat áll fenn velük, tájékoztatást kapnak a szakmai rendezvényekről.

4.4.A munkatársak egészségének megóvása:

- (1) A krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez háziorvosi igazolás alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehetik. A kedvezményt úgy veheti igénybe a munkatárs, hogy az ne akadályozza feladatainak ellátásában.
- (2) Egyéni elbírálás alapján alkalmanként engedélyezhető az otthoni munkavégzés, amelynél előnyben részesülnek a 40 év feletti, a többgyermekes, gyermeket váró, a vidékről bejáró, valamint a fogyatékossgal élő munkavállalók.

4.5.Egyéb, a foglalkoztatási esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések:

- (1) A Szervezet törekszik a megváltozott munkaképességű és a fogyatékossgal élő, vele foglalkoztatási jogviszonyba lévők munkavégzési körülményeinek (pl. az irodák berendezése, feliratok elhelyezése, számítógépes programok beállítása terén, valamint a fenntartó erőforrásaihoz mérten az épületek akadálymentesítése) az egészségi állapotuknak legmegfelelőbb kialakítására.
- (2) A munkavállalók számára a Szervezet lehetőségéhez mérten biztosítja a továbbképzési, fejlődési igényeivel összhangban álló, egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- (3) A szervezet munkavállalói részére adható juttatások körét a Munkaügyi Szabályzat, az önkéntesek számára adható juttatások körét az Önkéntes foglalkoztatásra vonatkozó Szabályzat rögzíti.





V. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

5.1. Esélyegyenlőség kiválasztás esetén:

- (1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál a Szervezet nem tesz különbséget - természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – a 2.1. pont 4. bekezdésben rögzített szempontokból. Ez vonatkozik az önkéntes tevékenységre jelentkezők körére is.
- (2) A munkaerő-felvétel során a Szervezet a hangsúlyt mindig az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál a Szervezet fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

VI. Esélyegyenlőségi Bizottság, esélyegyenlőségi referens

6.1. Esélyegyenlőségi Bizottság:

- (1) A Magyar Vöröskereszt az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében Esélyegyenlőségi Bizottságot hoz létre, amely megvizsgálja az Esélyegyenlőségi Szabályzat betartását, a Szervezet működésében figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség megvalósulását. Javaslatokat tesz az arányos képviselet elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a védett csoportokat sértő intézkedéseket, kezdeményezi megszüntetésüket.
- (2) A Bizottság évente legalább egyszer ülésezik, munkáját a munkáltatói jogkört gyakorló által kinevezett esélyegyenlőségi referens segíti. A Bizottság tagjainak mandátuma 5 évre szól, ügyrendjét maga állapítja meg.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság létszáma 3 fő, tagjai:
 - a. Országos Vezetőség tagja 1 fő;
 - b. üzemi megbízott 1 fő;
 - c. esélyegyenlőségi referens 1 fő.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét a bizottság alakuló ülésén tagjai közül választja meg.





6.2. Esélyegyenlőségi referens:

- (1) Az esélyegyenlőségi referens (továbbiakban: referens) referensi megbízását a munkaköri leírásában egyéb feladatai mellett szerepeltetni kell. Tevékenységét munkaidőben látja el.
- (2) A referens személyéről – kinevezése után – a Szervezet Főigazgatója tájékoztatja a Magyar Vöröskereszt munkavállalóit.
- (3) A referens feladata:
 - a. az Esélyegyenlőségi Bizottság hatáskörébe tartozó ügyekben fogadja a panaszokat és továbbítja azokat a Bizottság felé;
 - b. az Esélyegyenlőségi Szabályzat megvalósulásának vizsgálata, melyről évente január 31-ig beszámolót készít;
 - c. előkészíti az Esélyegyenlőségi Tervet, azt egyezteti a munkáltatói jogkört gyakorló vezetővel, megyei/fővárosi igazgatókkal, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjaival.
- (4) A referensi feladatok ellátása érdekében egyéb munkaköri feladatai alól a szükséges mértékig mentesülhet a beszámoló elkészítésének, illetve az új esélyegyenlőségi terv kidolgozásának időszakában.
- (5) Az Esélyegyenlőségi Bizottság a munkája során feltárt esélyegyenlőséget sértő jelenségeket, valamint az azok megszüntetésére vonatkozó javaslatokat a Szervezet főigazgatójának átadja, aki ezen javaslatokról 30 napon belül intézkedik.

VII. Panasztétel biztosítása, jogorvoslati lehetőség

7.1. Panasztételi lehetőség biztosítása:

- (1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló, az önkéntes – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások megindítását megelőzően – az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat, mely a panaszt véleményezés után, a véleménnyel együtt a munkáltatói jogkört gyakorló elé tárja 7 munkanapon belül.
- (2) A munkáltatói jogkör gyakorlója a panaszt 15 munkanapon belül kivizsgálja, és annak eredményéről az Esélyegyenlőségi Bizottságot valamint a munkavállalót tájékoztatja.





- (3) A panasztétel nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.
- (4) A panaszt tevő munkavállalót a panasztétel miatt a munkáltató részéről semmilyen hátrány nem érheti.

VIII. Záró és hatályba léptető rendelkezések

8.1. Záró rendelkezések:

- (1) Az Esélyegyenlőségi Szabályzatban rögzített kedvezményezettek és kedvezmények, vállalások körét a munkáltatói jogkört gyakorlók – a munkavállalók javaslatai alapján – folyamatosan bővíthetik.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Szabályzatot, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság és az esélyegyenlőségi referens elérhetőségét a Szervezet honlapján közzé kell tenni.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Szabályzat előírásainak megismerése és betartása valamennyi munkatárs, önkéntes részére kötelező. A megismertetés biztosítása az SZMSZ-ben meghatározott vezető állású és vezető beosztású munkavállalók feladata.

8.2. Hatálybalépés:

- (1) A Magyar Vöröskereszt Esélyegyenlőségi Szabályzatát a Magyar Vöröskereszt főigazgatója fogadja el és lépteti hatályba utasítással.
- (2) A Szabályzat hatálybalépését követő 60 napon belül ki kell nevezni az esélyegyenlőségi referenst, meg kell alkotni az éves esélyegyenlőségi tervet és össze kell hívni az Esélyegyenlőségi Bizottság alakuló ülését. Az Esélyegyenlőségi Bizottság Országos Vezetőségi tagját az Országos Vezetőség jelöli ki.
- (3) A Szabályzat 2014. június 1-ével lép hatályba.

Budapest, 2014. március 6.

A szervezet üzemi megbízottja a szabállyal egyet ért:

Budapest, 2014. március 6.


Kardos István
főigazgató



Kovács Dávid
üzemi megbízott

