

2022 – 2025.

Hatályos: 2022. január 3-ától

Az ÖMKi Közhasznú Nonprofit Kft. (a továbbiakban: ÖMKi) **Esélyegyenőségi Terve** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényen alapul, amely rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

Az ÖMKi az általános esélyegyenlőségi feladatait az alábbiakban határozta meg:

- ▶ bármilyen (nemzeti, etnikai, vallási, szexuális stb.) **kisebbségek, ill. a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének figyelemmel kísérése**, a szükséges intézkedések kezdeményezése;
- ▶ a **szakmai, magán- és a családi élet fokozottabb összehangolásának** támogatása;
- ▶ a nemek közötti **esélyegyenlőség biztosítása** a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során;
- ▶ a **fogyatékkal élő munkavállalók** esélyegyenlőségének előmozdítása;
- ▶ a nemi alapon történő zaklatás, beleértve a szexuális **zaklatás elleni intézkedések** kidolgozása, a megelőzéshez szükséges intézkedések megtétele,
- ▶ intézkedések eredményességének **ellenőrzése**.

A törvényi kötelezettségek alapján, valamint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok eredményes ellátása érdekében az ÖMKi ügyvezetője az alábbi **Esélyegyenlőségi Tervet** (továbbiakban: *Terv*) adja ki.

A) ALAPVETŐ ÁLTALÁNOS CÉLOK

A Terv célja a **dolgozói csoportok közötti esélyegyenlőség fenntartása**, szükség szerinti **fejlesztése**, jellemzően humánerőforrás menedzsment eszközök alkalmazásával.

Az ÖMKi a következő irányelvek betartását várja el Munkavállalóitól és Partnereitől:

A.1.) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az ÖMKi a foglalkoztatás során **megelőzi és megakadályozza a Munkavállalók hátrányos megkülönböztetését**.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással (áthelyezés, felmondás, felmentés stb.) összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a **Munkavállalók** bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, anyanyelvük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, szexuális irányultságuk, vagyis helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – diszkriminációjára.

A.2.) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az ÖMKi a foglalkoztatás során **tiszteletben tartja a Munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét**.

Fontos feladatnak tekintjük a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

A.3.) Partneri kapcsolat, együttműködés

Az ÖMKi a foglalkoztatás keretei között a **partnerség elvének érvényesítésére törekszik** azzal, hogy **átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki** a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

A.4.) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során **semmilyen** korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú **Munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másíknál**. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

A.5.) Méltányos és rugalmas támogatás

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az **ÖMKi Munkavállalóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató-segítő intézkedések** megtételét (pl. különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetséggondozás, akadálymentesítés, egészségfejlesztés stb.) is.

Az ÖMKi törekszik az **előnyben részesítés elvének alkalmazására** a nők, az ötven évnél idősebb Munkavállalók, a megváltozott munkaképességű személyek, továbbá a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket és/vagy a gyermeküket egyedül nevelők, valamint a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő Munkavállalók tekintetében.

A.6.) Helyzetfelmérés

A **megvalósítás** a fennálló helyzet körütekintő felmérését, a jelenlegi állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, illetve az esélyteremtést szolgálják, ezt követően és ennek bázisán határozhatóak meg. Ebből a célból jelen anyagban a következőket tesszük:

- az **intézményi követelmények** megfogalmazása;
- helyzetfelmérés**, a konkrét tények, problémák feltárása;
- cselekvési programok** (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása, a rendszer kialakítása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok érdekében.

Az ÖMKi-ben a 2021. évben, a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

- ♦ **nők létszáma:** 14 fő;
- ♦ **50 év feletti Munkavállalók:** 6 fő;
- ♦ **fogyatékkal élők:** 0 fő,
- ♦ **gyermekesek:** 7 fő.

A személyi átfedések figyelembevételével a 23 fő összlétszámból összesen 14 fő érintett az ÖMKi-ben.

B) KONKRÉT KÖVETELMÉNYEK, TEENDŐK

Az ÖMKi intézkedéseivel **erősíteni kívánja elkötelezettségét** az esélyegyenlőségi politikát megalapozó általános etikai értékek, és a **demokratikus közösségek számára mértékadó alapelvek** iránt. (Emberi méltóság tisztelete, a szabadság, az egyenlőség, az igazságosság, a szolidaritás, a tisztességes bánásmód, az erőszakmentesség, a partnerség, a sokszínűség, a különbségek elfogadása, a tolerancia, az előítéletektől való mentesség.)

A cél megvalósítása érdekében az ÖMKi követelménynek tekinti:

- ♦ **informálni** a cég valamennyi Munkatársát az egyéneket megillető, törvényben biztosított jogaikról, biztosítani a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben, erősíteni az érdekérvényesítő képességet;
- ♦ **az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén** – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, **munkahelyi eljárásrend kialakítását** és biztosítását, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett;

- ◆ hozzájárulni ahhoz, hogy az **esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban**, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában,
- ◆ segíteni annak felismerését, hogy az egyenlő bánásmód elve követésének, illetve az **esélyegyenlőség előmozdításának kohézióteremtő hatása van** a közösségben.

Ezen követelmények azt a célt szolgálják, hogy minden területen megelőzzék és megszüntessék Munkavállalóink hátrányos megkülönböztetését és biztosítsák az egyenlő esélyek megteremtését az ÖMKi minden dolgozója számára.

C) HELYZETFELMÉRÉS A PROBLÉMÁK FELTÁRÁSÁRA

C.1.)

Az ÖMKi a Terv megalapozása, valamint a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében **helyzetaktualizálást végez**.

Az elemzések eredményei alapján meg kell határozni az ÖMKi leginkább hátrányos helyzetű, diszkriminációnak kitett csoportjait vagy egyéneit a Munkavállalók körében (várhatóan: szociálisan hátrányos helyzetűek, nők, 50 év feletti Munkavállalók, 10 éven aluli gyermeket egyedül vagy párban nevelők, megváltozott munkaképességűek és/vagy fogyatékkal élők).

Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi idézi elő és tartja fenn a hátrányos helyzetet.

C.2.)

A megbízható tájékozódás érdekében az **ÖMKi ügyvezetője folyamatosan kikéri** az egyes szervezeti egységek **vezetőinek és munkatársainak** a kérdéskörrel kapcsolatos **véleményét** is. A helyzetkép kialakítása során különösen ügyelni kell az adatvédelmi szempontokra és a vizsgálatban való önkéntes részvétel elvére.

C.3.)

A helyzetaktualizálást a gazdasági vezető irányítja.

D) A CSELEKVÉSI PROGRAM, A TERV INTÉZMÉNYI HÁTTERE ÉS DEDIKÁLT ERŐFORRÁSAI

D.1.)

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az ügyvezető a felelős, a koordinálás és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat a gazdasági vezető irányítja. A szervezeti egységek vezetőinek (a Terv tartalmáról és elfogadásáról) tájékoztatniuk kell valamennyi Munkavállalót.

D.2.)

A gazdasági vezető véleményezési, javaslattevési, kezdeményezési és ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, és felelős a Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért. Munkájáról, az esélyegyenlőségi kedvezményezettek helyzetéről rendszeresen tájékoztatást ad az ügyvezetőnek.

D.3.)

Az ÖMKi a következő területeken kívánja fejleszteni az esélyegyenlőség megvalósítása terén elért eddigi eredményeit:

- családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése
- kisgyermekesek munkahely-megőrzésének támogatása
- nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése a foglalkoztatás és a munkaerőtoborzás területén egyaránt
- fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A Cselekvési Program a következő célkitűzéseket tartalmazza:

- 1. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:**
atipikus foglalkoztatási formákban (pl. csúsztatott munkakezdés vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése, munkaszerződéssel alátámasztva.
- 2. GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók** rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása. GYES-en, GYED-en lévő dolgozókkal folyamatos kapcsolattartás biztosítása.
- 3. Részmunkaidős, illetve távmunkavégzés** feltételeinek megteremtése. Nyugdíjba vonulók egy részének tovább-foglalkoztatása.
- 4. A projektek értékelésénél az azonos teljesítményért azonos javadalmazás elvének** fokozott figyelemmel kísérése.
- 5. Pályakezdők foglalkoztatásának** bővítése.
- 6. Rugalmas munkaidő** szervezés **vagy csúsztható munkakezdés lehetőségének** biztosítása.
- 7. Munkaidő kedvezmény** biztosítása **a munkatársak továbbképzése érdekében.**
- 8. Nemi egyenlőség-érzékenítő tréningek** szervezése, csapatépítő programokba való beépítése.
- 9. Kutatás során létrehozott ismeretek nemi elfogultságtól való mentességének** biztosítása.

E) A CSELEKVÉSI PROGRAM MEGVALÓSULÁSÁNAK ELLENŐRZÉSE ÉS A CÉLKITŰZÉSEK FELÜLVIZSGÁLATA

1. Éves jelentés és monitoring

Az ÖMKi a jelen Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott **Cselekvési Program megvalósulását rendszeresen monitorozza**, valamint az E.) 2. pontban meghatározott **indikátorok alapján éves jelentést készít** és a Cselekvési Program célkitűzéseit évente felülvizsgálja. Az Esélyegyenlőségi Terv éves, rendszeres felülvizsgálatát az ügyvezető rendeli el.

2. Vizsgált indikátorok

- ☉ a nők,
- ☉ az 50 év feletti,
- ☉ a nyugdíjas,
- ☉ a fogyatékkal élő,
- ☉ a gyermekes Munkavállalók,
- ☉ a részmunkaidőben foglalkoztatottak,
- ☉ az atipikus foglalkoztatási formákban alkalmazottak, valamint
- ☉ a női vezetők száma

F) NYILATKOZAT

Az ÖMKi vezetősége vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott Cselekvési Program megvalósulásához szükséges erőforrásokat biztosítja és elkötelezetten támogatja az ehhez szükséges kutatások, vizsgálatok és adatelemzések végrehajtását, valamint ezek eredményeinek nyilvános bemutatását.

Készült: Budapest, 2022. január 3.



ÖMKI Ökológiai Mezőgazdasági
Kutatóintézet Közhasznú Nonprofit Kft.
1174 Budapest, Melzer utca 4/J
Levelezési cím: 1033 Budapest, Mária tér 1.
Adószám: 23393958-2-42
Céginformációs szám: 01 09 96358

Dr. Drexler Dóra

Dr. Drexler Dóra
ügyvezető

Ökológiai Mezőgazdasági Kutatóintézet
Közhasznú Nonprofit Kft. (ÖMKI)