



A Magyar Élelmiszerbank Egyesület

Esélyegyenlőségi terve

2024. március 1 – 2025. december 31

Általános célok, etikai elvek

1. A Magyar Élelmiszerbank Egyesület (a továbbiakban: Egyesület) elnöksége a Tervet a **2024. március 1 – 2025. december 31** közötti időszakra fogadja el.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje **2025. november 30.**
3. Etikai alapelvek:
 - a) Az Egyesület elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz az alapelvek sérülése esetén.
 - b) Az Egyesület az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.
 - c) A Terv kiterjed az Egyesülettel jogviszonyban álló valamennyi dolgozóra.
 - d) Az Egyesület kötelezettséget vállal arra, hogy az adott foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabályok valamint a kötelező és adható juttatások tekintetében nem tesz különbséget a nők, 40 év felettek, a roma identitású, fogyatékkal élő valamint a családos munkatársak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
 - e) A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény (2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról) 21-23.§-ban foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Helyzetelemzés

1. A munkavállalók területén

A Terv elkészítéséhez alapul szolgáló helyzetfelmérés adatai a 2024. január 1-i állapotot tükrözik.

a) Dolgozóink:

- a. Az Egyesületnél dolgozók létszáma 2024. január 1-én 19 fő volt.
- b. A munkatársak közül 10 fő nő, 9 fő férfi.
- c. A 19 főből 14 fő 40 év feletti.
- d. A személyügyi nyilvántartó rendszer adatai szerint 6 munkatársunk nevel kiskorú gyermeket, ketten 3 vagy annál több gyermeket nevelnek. Vannak sérült gyermeket nevelő szülők is.

b) Önkénteseink:

- a. Egyesületünk önkéntesekkel működik, jelenleg az irodában 14 fő, a raktárban pedig 5 fő állandó önkéntesünk van, továbbá a menedzsmentben is vannak önkéntes munkatársaink, jelenleg 9 fő.
- b. A 28 főből 20 fő nő, 8 fő férfi.
- c. A 28 főből 23 fő 40 év fölötti, sokan közülük nyugdíjasok.

2. A munkakörülmények területén:

- a) Az Egyesület vezető beosztású munkatársa (ügyvezető igazgatója) a terv készítésének időpontjában női munkatárs volt és a menedzsmentben további 2 fő női munkatárs volt.
- b) Az intézmény által szervezett kötelező felülvizsgálati szűrővizsgálaton minden munkatárs részt vesz.
- c) Kiskorú gyermeket nevelő kollégáink munkaidőbeosztását rugalmasan kezeljük.
- d) Minden kollégának biztosítjuk az otthoni munkavégzés lehetőségét, krízis esetén ezt rugalmasan kezeljük.

3. A képzések területén:

A belső képzéseken egyenlő arányban vehet részt minden alkalmazott. Külső képzéseinket a munkakörökhöz mérten biztosítjuk.

4. A juttatások területén:

- a) Önkénteseink számára legalább havi 48 óra tevékenységre fordított idő esetén havi budapesti BKK bérletet, valamint ebédet biztosítunk

- az irodában munkával töltött napokon. Mind a két juttatási forma belépéskor, illetőleg jogviszony fennállása alatt igényelhető.
- b) Minden munkavállaló évi plusz egy szabadságot vehet ki a születésnapján, valamint az egyesület évente 2 extra szabadnapot biztosít betegség esetén.
 - c) Minden munkavállaló számára ingyenesen biztosítunk napközbeni frissítőt.
 - d) Munkahelyünk kisállatbarát, a kollégák behozhatják házikedvencüket munkahelyükre.

Konkrét célok

Az Egyesület helyzetelemzést végzett, és az eredmények alapján a törvényben meghatározott körben hátrányos megkülönböztetés nem volt tapasztalható. A továbbiakban, az esélyegyenlőség folyamatos biztosítása érdekében az alábbi célokat tűztük ki a 2024. március 1 – 2025. december 31 időszakra:

- a) A 40 év felettek közül minél többen vegyenek részt az új technikai eszközök megismerését, használatát segítő programokon. Az intézkedés célja, hogy a középkorúak is egyenlő tudásszinttel rendelkezhessenek, mint a fiatalok, és könnyebben tudjanak helytállni munkájuk ellátása során.
- b) A munkából huzamosan akár betegség, akár gyermeknevelés miatt távollévő munkatársakkal a kapcsolattartás.
- c) A kollégák számára wellbeing program létrehozása, mely tartalmaz irodai masszázst, közös születésnap ünneplést, valamint a jubilálók ünnepségét.

Konkrét intézkedések

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén az Egyesület:

1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Szabó Szilvia

A referens feladata:

- a) A terv teljesülésének vizsgálata, melyről az Egyesület elnöksége számára évente beszámolót készít.
- b) A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkatársakkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2025. október 31.

2. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a) Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az esélyegyenlőségi referenshez vagy az Egyesület elnökségéhez fordulhat.
- b) A panasznak az esélyegyenlőségi referenshez vagy az Elnökséghez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb tíz napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- c) A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
- d) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korigálni kell.

Jelen Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség követelményének érvényre juttatása érdekében az Egyesület elnöksége 2024. február 14-én elfogadta.

Budapest, 2024.február 14.

Szabó Szilvia
Ügyvezető igazgató
Magyar Élelmiszerbank Egyesület