

# KUNSZÖVETSÉG



## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

**2014.07.01.-2015.12.31.**

**Készült: 2014. június 30.**

## Tartalomjegyzék

Preambulum	4
I. Előzmények	4
1. 1. Az esélyegyenlőség helye a közösség politikái között	4
1.2. Az esélyegyenlőség hazai jogszabályi háttere	6
1.3. A 2014-2020 időszakban kitűzött esélyegyenlőségi célok	8
1.3.1. Foglalkoztatottság	8
1.3.2. Oktatás	9
1.3.3. Társadalmi felzárkózás	10
II. Általános célok, etikai elvek	11
2. 1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	11
2. 2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása	11
2. 3. Partnerség, hazai és nemzetközi együttműködés	12
2. 4. Társadalmi szolidaritás	13
2. 5. Méltányos és rugalmas ellátás	13
2. 6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése	13
2. 7. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése	14
2. 8. Az akadálymentesítés előrehaladása	14
2. 9. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása, civil szférában való feladatok megtalálása	15
2. 10. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása	16
III. Esélyegyenlőségi szempontok alapján végzett helyzetfelmérés	17
3. 1. Vezető tisztségviselők	17
3. 2. Tagok	17
3. 3. Karcag FM 88.8 Rádió létszámadatai	18
3.4. Kunszövetség létszámadatainak összesítése	18
IV. Konkrét célok az esélyegyenlőségi terv megvalósításához	20
4. 1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése	20
4. 2. Munkaerő felvétel és megtartása esetén egyenlő bánásmód betartatása	20
4. 3. Emberi erőforrás fejlesztése	21

4. 4. A 40 év feletti és a fogyatékos személyek munkakörülményeinek javítása	21
4. 5. Egyéb juttatások, kedvezmények biztosítása	21
4. 6. Egyenlő bánásmód a bérezés területén	21
4. 7. Kapcsolattartás	22
<b>V. Programok a megfogalmazott célok megvalósítása érdekében</b>	<b>23</b>
5. 1. Az esélyegyenlőségi referens személye és feladatai	23
5. 2. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása	23
5. 3. Emberi erőforrás fejlesztése	24
5. 4. Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók esetében	25
5. 5. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása családosoknál és 40 év feletti munkavállalóknál	25
5. 6. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén	25
5. 7. GYES-en és GYED-en lévő munkavállalók illetve tagok támogatása	25
<b>VI. Panasztétel biztosítása</b>	
6. 1. Egyenlő bánásmód megsértése esetén tehető intézkedések	26
<b>VII. Záró rendelkezések</b>	
7. 1. Esélyegyenlőségi terv hatálya	28
7. 2. Esélyegyenlőségi terv kidolgozása	28
1. sz. melléklet Panasztételi űrlap	29
2. sz. melléklet Tagi nyilatkozat	30
2. sz. melléklet Tisztségviselők nyilatkozat	38
2. sz. melléklet FM Rádió alkalmazottak nyilatkozat	39

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

### Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló [1992. évi XXII. törvény](#) (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni (esélyegyenlőségi törvény 36. §).

A foglalkoztatottak létszámát tekintve a KUNSZÖVETSÉG, mint **civil szervezet** (cím: 5300 Karcag, Kossuth tér 1., képviseli: Kovács Sándor elnök) nem kötelezett esélyegyenlőségi terv készítésére, azonban a tagok és vezető tisztviselők fontosnak és önmagukra nézve kötelezőnek tekintik az esélyegyenlőségi elveket, és a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A §-ában foglaltak szerint a 2015. évi december 31-ig terjedő időszakra a következő esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, -különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a KUNSZÖVETSÉG az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

### I. ELŐZMÉNYEK

#### 1. 1. Az esélyegyenlőség helye a közösség politikái között

Az egyenlő esélyek biztosítása az Európai Unió egyik legfontosabb politikai célja. Az egyenlő esélyek biztosítására irányuló közösségi politika ugyan változó tartalommal, de az európai integráció kezdete óta szerepel a Közösség napirendjén. Az egyenlő esélyek politikája szempontjából a közösség története több időszakra bontható:

- 1957 és 1970 között a Római Szerződés szociálpolitikai fejezete a 117-128. (136-151.) cikkek. Ezek főleg programszerű tézisek, amennyiben a tagállamok köteletségévé teszik, hogy a munkavállalók élet- és munkakörülményeit javítsák, az életszínvonalat folyamatosan növeljék, stb.

Egyetlen konkrét rendelkezés a 119. (141.) cikk, mely kimondja, hogy **egyenlő munkáért a nőknek a férfiakkal egyenlő bér jár**. A Közösség kizárólag az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének biztosítására törekedett.

- 1970 és 1974 között a párizsi csúcstalálkozó (1972) zárónyilatkozatában kinyilvánították, hogy szociális ügyekben közös akcióprogramot kell kidolgozni, mivel a szociális célok éppannyira fontosak, mint a gazdaságiak. A Szociális Akcióprogramot 1974-ben hagyták jóvá, mely alapot képezett számos szociális tartalmú irányelv elfogadásához. Ez három területen nyitotta meg az utat a szociális jogharmonizációhoz. Ezek: **a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód, a munkajog, a munkahelyi egészség és biztonságvédelem**.
- A 80-as évek Az Egységes Európai Okmány (1986/87) két területen jelentett előre lépést: egyrészt a **szociális párbeszédet**, másrészt a **társadalmi-gazdasági kohéziót** beemelte a közösségi jog keretei közé.
- 1989 végén született meg a Közösségi Charta a Munkavállalók Alapvető Szociális Jogairól (továbbiakban: Közösségi Charta) című dokumentum. A Közösségi Charta legfontosabb részei a **szabad mozgással, a foglalkoztatással és bérezéssel, az élet- és munkakörülmények javításával, a szociális védelemmel, a férfiak és a nők közötti esélyegyenlőséggel, az idősek és a fogyatékkal élők védelmével kapcsolatos alapvető jogok**.
- Az Amszterdami Szerződés (1997/99) legnagyobb hatású eleme az önálló foglalkoztatási fejezet beépítése volt, mely a válságos munkanélküliségi helyzetre történt válaszlépésként értékelhető. A foglalkoztatási politika fő céljai: **a foglalkoztathatóság javítása, a vállalkozó szellem erősítése; a vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképességének fejlesztése, az esélyegyenlőséget szolgáló politikák erősítése**.
- 2000-ben Lisszabonban a foglalkoztatáspolitikai célok határozott megfogalmazása mellett a **társadalmi kirekesztés elleni küzdelem** közösségi célként való kiemelése történt meg.

2002-ben értékelték az 1998-ban megfogalmazott (fentebb felsorolt) foglalkoztatási célok megvalósulását és Lisszabonban elfogadott célkitűzéseknek megfelelően módosították azokat. A 2003-2006 közötti időszakra megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai irányok: **teljes foglalkoztatás, a munka minőségének és termelékenységének javítása és a társadalmi kohézió és befogadás erősítése.**

- Az Európai Bizottság 2004 májusában tette közzé az „Esélyegyenlőség és diszkriminációmentesség a kibővített Európai Unióban” című Zöld Könyvet, amelyben konzultációra hívta az érintett szervezeteket, szereplőket. Ezek a konzultációk megerősítették azt az álláspontot, amely szerint kiemelkedően fontos mind az esélyegyenlőség, mind a diszkrimináció elleni küzdelem terén megvalósuló közösségi akciók kezdeményezése, beleértve az Európai Unió antidiszkriminációs jogalkotása hatásának maximalizálását. 2005 őszétől a tagországok nem külön készítik el foglalkoztatási akciótervüket, hanem azt a Nemzeti Akcióprogram a növekedésért és a foglalkoztatásért című nemzeti stratégia részeként dolgozzák ki. A diszkrimináció elleni fellépéssel és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos törekvéseket a mindenkori számára irányadó **Esélyegyenlőségi Keretstratégia** foglalta magába.
- 2007-től 2013-ig terjedő időszakra vonatkozóan egységes szerkezetbe foglalt, közösségi akcióprogramként megfogalmazott **PROGRESS közösségi program** szabja meg a kereteket.

## **1.2. Az esélyegyenlőség hazai jogszabályi háttere**

Magyarország Országgyűlése elismeri minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítja azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség – Magyarország Alaptörvényének Szabadság Felelősség fejezete I. cikke - és megalkotta a **2003. évi CXXV. törvényt** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Az **egyenlő bánásmód követelményének érvényesülése és az esélyegyenlőség előmozdítása**, mint szabályozási tárgy nem előzmények nélküli a magyar jogban. A törvény megalkotásáig azonban a hatályos szabályozás nélkülözötte az egységes fogalomhasználatot, és nem biztosított megfelelő eszközöket a jogsértésekkel szembeni fellépéséhez. Ezért volt szükség egy olyan általános antidiszkriminációs törvény megalkotására, amely egyrészt a már meglévő szabályokat koherenssé teszi, másrészt kitölti azokat a réseket, amelyek a szabályozásban mutatkoztak, harmadrészt pedig megfelelő eljárási rendelkezéseket biztosít a jogsértésekkel szembeni fellépéshez.

Az **egyenlő bánásmód követelménye** a kötelezettektől azt kívánja meg, hogy tartózkodjon minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes személyek vagy személyek egyes csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményez. Alapvetően tehát az egyenlő bánásmód követelménye az egyik oldalon negatív kötelezettséget jelent: a kötelezettek nem sérthetik meg mások egyenlő emberi méltóságát. A jogosultak vonatkozásában ugyanakkor ez azt eredményezi, hogy mindenkinek jogosultságként kikényszeríthető igénye van arra, hogy őt egyenlő méltóságú személyként kezeljék. Ennek megfelelően az államnak az egyenlő bánásmód követelménye tekintetében a jogsérelmet elszenvedők számára elsősorban a **jogsérelmekkel szembeni fellépés eszközrendszerét** kell biztosítania.

Az eleve hátrányos helyzetben levő személyek esetében nem elegendő annak biztosítása, hogy őket a többiekkel azonos jogok illessék meg, hanem olyan **pozitív intézkedésekre** van szükség, amelyek lehetővé teszik, hogy a helyzetükből fakadó hátrányaikat csökkenteni, illetve megszüntetni lehessen.

A törvény az egyenlő bánásmód követelményével kapcsolatban arra törekszik, hogy a jogrendszer egésze tekintetében, általános jelleggel határozza meg az egyenlő bánásmód jogosultjait, kötelezetteit, valamint az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát. A törvény emellett biztosítja azt is, hogy a jogsérelmet szenvedett személyek minden esetben megfelelő közigazgatási jogi eljárás igénybevételével léphessenek fel a jogsértőkkel szemben.

**A törvény az egyenlő bánásmód követelményének szektorális kérdéseire is kitér,** ennek megfelelően egyaránt foglalkozik a foglalkoztatásban, a szociális biztonság és az egészségügy területén, az oktatásban vagy a lakhatási ügyekben, illetve az áruk forgalma és a szolgáltatások igénybevétele során megjelenő hátrányos megkülönböztetéssel. A törvény az esélyegyenlőséggel kapcsolatban keretszabályozás kialakítására tesz kísérletet. Az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban nem normatív szabályozás megalkotása által, hanem konkrét, a hátrányok kiegyenlítését segítő intézkedések végrehajtásával érhető el. A területet érintő szabályozásnak ennek megfelelően az a feladata, hogy olyan keretet biztosítson ezen állami intézkedéseknek, amelyek a közösségi erőforrások leghatékonyabb felhasználását teszik lehetővé.

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

#### **Vonatkozó jogszabályok**

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- 1959. évi IV. tv. A Polgári Törvénykönyvről
- 1993 évi III. tv. A szociális igazgatásról és egyes szociális ellátásokról
- 1998. évi XXVI. Tv. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- **2003. évi CXXV. Tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról**

#### **1.3. A 2014-2020 időszakban kitűzött esélyegyenlőségi célok**

Az alábbiakban az esélyegyenlőségi célcsoportok helyzetének javítása szempontjából közvetlen jelentőséggel bíró célkitűzések és intézkedések áttekintésére kerül sor.

##### **1.3.1.Foglalkoztatottság**

A magyar gazdaság egyik legfontosabb, a potenciális növekedést fékező strukturális problémája a nemzetközi összehasonlításban kirívóan alacsony aktivitás és foglalkoztatottság.



A kormány ezért a következő időszakban a foglalkoztatás bővítését határozta meg a legfontosabb gazdaságfejlesztési és társadalompolitikai célként, konkrétan kitűzve 2020-ig az egymillió új, adózó munkahely létrejöttét. Magyarország a foglalkoztatási szint javítására irányuló Európa 2020 célkitűzéshez kapcsolódva a **20-64 év közötti népesség foglalkoztatásának 75 százalékra növelését tűzte ki további célként 2020-ig.**

### **Foglalkoztatottság növelése érdekében tett intézkedések:**

- Munkáltatói kedvezmény-rendszer bevezetése – Munkahelyvédelmi Akció
- A fiatalok munkanélküliségének csökkentését célzó intézkedéscsomag végrehajtása
- A nők foglalkoztatásának ösztönzése, a munka és a magánélet összehangolásának segítése a munkaerőpiac rugalmasságának javításával
- Aktív munkaerőpiaci politikák
- Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat és a munkaügyi ellenőrzés fejlesztése
- Új szakképzési rendszer bevezetése
- A felnőttképzés megújítása, új felnőttképzési törvény kidolgozása
- A közfoglalkoztatás aktiváló elemeinek erősítése
- Szociális gazdaság fejlesztése a szociális szövetkezetek bővítésén és a tranzitfoglalkoztatás támogatásán keresztül
- Vállalkozásfejlesztési szempontból speciális feltételeket igénylő csoportok vállalkozóvá válását ösztönző koncepció
- Munkahelyteremtés a kis- és középvállalkozások körében

### **1.3.2. Oktatás**

A magyar gazdaság növekedése és a foglalkoztatás bővülése szempontjából akadályt jelent, hogy az oktatási rendszer kibocsátási szerkezete és minősége sok tekintetben eltér a munkaerőpiac tényleges igényeitől. A legfeljebb általános iskolát végzettek munkaerő-piaci részvétele igen alacsony, foglalkoztatási rátájuk több mint 20%-kal elmarad az EU átlagától. A legfontosabb cél a köznevelési rendszer minőségének és hatékonyságának fejlesztése, ezen belül a képzettségi szint javítása, az iskolarendszerű oktatást végzettség nélkül elhagyók arányának csökkentése.

### **Oktatási rendszer és munkaerőpiaci kereslet összehangolására tett intézkedések:**

- A minőségi kisgyermekkorai nevelés kiterjesztése, megerősítése
- A hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű – köztük roma – gyermekek korai iskolaelhagyásának megelőzése, befogadó nevelés-oktatás
- Sajátos nevelési igényű gyermekek, tanulók iskolai sikerességének elősegítése
- A köznevelési célok megvalósulását támogató, a kulturális intézmények által nyújtott nem formális és informális tanulási formák és programok
- Korai iskolaelhagyás elleni stratégia elfogadása
- A felsőoktatáshoz való hozzáférés szélesítése – ösztöndíj és részösztöndíj
- Képzési előmenetel erősítése, lemorzsolódás csökkentése
- A stratégiai tervezés megújítása a felsőoktatás finanszírozása területén
- Minőség alapú ágazatpolitika – minősítési eljárások bevezetése
- Nemzetközi képességek erősítése és az európai mobilitás bővítése

### **1.3.3. Társadalmi felzárkózás**

A statisztikák szerint Magyarországon 2,9 millió ember él szegénységben, társadalmi kirekesztettségben. Ez a teljes népességhez viszonyítva 29,9%, ami magasabb, mint az EU átlaga és a Magyarországhoz hasonló fejlettségű kelet-közép-európai tagállamok közül is a magasabbak közé tartozik. A szegénységi kockázatok különösen sújtják a gyermekeket és a hátrányos helyzetű térségekben élőket, illetve a roma népességet, akiknek többsége – a kb. 750 ezresre becsülhető roma népességén belül hozzávetőleg 500-600 ezer fő – mélyszegénységben él, ezért a kormány fontos célkitűzése a hátrányos helyzetűek helyzetének javítása.

### **Hátrányos helyzetűek helyzetének javítása érdekében tett intézkedések:**

- A Nemzeti Társadalmi Felzárkózási Stratégia elfogadása és végrehajtása
- A leghátrányosabb helyzetű csoportok, mélyszegénységben élők, romák foglalkoztathatóságának javítása, munkaerő-piaci esélyeinek növelése
- Gyermekek és családjaik felzárkózási esélyeinek növelése
- Bentlakást nyújtó szociális intézmények modernizálása, támogatott lakhatás bevezetése
- A társadalmi felzárkózás céljainak átfogó érvényesítése – ágazatok közti együttműködés, települési és kistérségi szintű szakpolitika-alkotás támogatása.

## II. Általános célok, etikai elvek

A KUNSZÖVETSÉG Esélyegyenlőségi tervét az alábbi irányelvek figyelembevételével dolgozta ki, és azok betartására törekszik.

### 2. 1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A KUNSZÖVETSÉG a foglalkoztatás és önkéntesek munkája során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók illetve tagok hátrányos megkülönböztetését, mely kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre is, illetve a tagok belépéseire és a tagok által végzett szervezési és egyéb támogatói feladatok végzésénél.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók illetve nagy létszámmal rendelkező tagok bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Az alapszabályában rögzítettek szerint a szövetség tagja lehet minden 14. életévét betöltött természetes személy, valamint minden olyan jogi személy, aki, vagy amely a szövetség által meghatározott célkitűzéseit magáévá teszi, alapszabályát kötelezően elismeri, és **belépési nyilatkozatot** tesz.

### 2. 2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A KUNSZÖVETSÉG törekszik arra, hogy főként **támogatói tevékenysége** során **tiszteletben tartsa** a munkavállalók, tagok, támogatásban érintett emberek értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Ennek megvalósítása során fontos feladatának tekinti széleskörű kulturális tevékenység révén a **kun, besenyő, tatár** származású emberek összefogásának elősegítését, az **alapvető kun értékek és hagyományok megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.**

## 2. 3. Partnerség, hazai és nemzetközi együttműködés

A **KUNSZÖVETSÉG** a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy elsősorban tagsági viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett. A tagsági viszonyok kialakítása során is érvényesülnek az esélyegyenlőség elvei a befizetett tagdíjak vonatkozásában. A diákok és nyugdíjasok kedvezményes éves tagdíjat fizetnek. A **KUNSZÖVETSÉG** alapszabályának megfelelően a **belépő tagok** a szövetség tevékenységében és rendezvényein részt vesznek, a szövetség életével, testületi tevékenységével kapcsolatos munkában, észrevételeket, javaslatokat tehetnek. A **KUNSZÖVETSÉG** üzemeltet egy nagykunsági rádiót, a Karcag FM.88.8. Rádiót, mely a szövetség tagjai és támogatóitjai számára is hozzáférhető válik.

A **KUNSZÖVETSÉG** célja a **széleskörű kulturális tevékenység kifejtése a kun, besenyő, tatár származású emberek összefogásának elősegítése**, mely közösség érdekében szükséges

- (1) **országos érdekképviseleti szervük** megteremtése,
- (2) **a kun-kipcsak (kun, besenyő, tatár) öntudat és hagyományok ápolása és megőrzése**
- (3) **a kun-kipcsak településekkel, szervezetekkel, az egy tömbben élőkkel és kun- kipcsak szórványokkal történő intézményes kapcsolattartás**
- (4) **a Kunságban élő és az onnan elkerült fiatalok támogatása,**
- (5) **Ázsiában élő kun-kipcsak népekkel való kapcsolattartás,**
- (6) **kulturális, és hagyományörző tevékenység** (hagyománnyá lett események pl. Kovács Mihály Napok, Kun Hagymányok Napja, Birkafőző Fesztivál, Kun Viadal, Szentmiklósi Napok, Hármaskerületi Kéziarató Verseny, Szépségversenyek), amelyet a szövetség védnökként vagy fővédnökként támogat.

A **KUNSZÖVETSÉG** nemzetközi kapcsolattal is rendelkezik, **kiemelt figyelmet fordít a kunok képviselőire és hivatalos kapcsolatainak kiszélesítésére**. Ennek egyik intézménye lett az 1990-es évek közepén Karcagon megnyitott **Kazak Konzulátus**, amely jelenleg is folytatja működését. A **háromévente megrendezésre kerülő Kunok Világtalálkozó** célja a kun identitástudat és hagyományok megőrzése, annak ápolására és tovább fejlesztésére kifejtett tudományos, oktatási, kulturális és turisztikai célok közös megvalósítása a „Kun Összefogás Konzorcium” tagjainak együttműködésével. Szerepe a **"Partnerek vagyunk! - a civil és a közigazgatási szféra együttműködésének erősítése Jász-Nagykun-Szolnok megyében"** című, **ÁROP-1.A.6.-2013-2013-0004** azonosító jelű pályázatban meghatározó. A projekt megvalósítása során a kun identitástudat és kun hagyományok ápolásával és megőrzésével kapcsolatos együttműködések elősegítésében van szerepe.

## 2. 4. Társadalmi szolidaritás

A tagok belépése és támogatói munkája során **semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú tag illetve önkéntes vagy alkalmazott munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másiknál.** Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok **civil szférában történő foglalkoztatását és érvényesülési lehetőségeit.**

## 2. 5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért **méltányos és rugalmas intézkedéseket** megvalósítására törekszik a KUNSZÖVETSÉG, amely elősegíti a foglalkoztatottak illetve önkéntesek pozíciójának javulását, megőrzését, **kiemelt figyelemmel a Kunságban élő illetve elkerült fiatalokra.**

## 2. 6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom **legszűkebb értelmezése** szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

A családbarát munkahely **tágabb értelmezése** a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

Mindezekből kiindulva egyrészt a KUNSZÖVETSÉG **lehetőséget ad** a kisgyermekes, idős, fogyatékkal élő illetve pályakezdő fiatal számára is, hogy támogatói munkájával közelebb kerüljön a munka világához, több civil és más szervezettel való kapcsolatok kiépülését elősegítve, másrészt, mint **Támogató rendezvényeivel** színesebbé teszi a családok, idősek, fogyatékkal élők, pályakezdők mindennapjait, és mindezt a kun népcsoport hagyományainak megőrzésére törekedve teszi.

A KUNSZÖVETSÉG a hagyományőrző kulturális illetve gasztronómiai rendezvényeken is törekszik a kisgyermekes családoknak való programok biztosítására illetve az idős és fogyatékkal élő személyek számára igyekszik a megfelelő környezetet és ellátást biztosítani.

## 2. 7. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a **népesség felét**, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye sajnálatos módon úgy jellemezhető, hogy több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és **alacsonyabb presztízsű állások** betöltői között, tehát a **vertikális szegregáció** erősödésére utal a **női vezetők rendkívül alacsony aránya**. Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, **mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak**.

A **KUNSZÖVETSÉG vezető tisztségviselők közötti nők aránya 0 %**, azonban a belépő aktív 208 fő tagból mintegy **49 fő nő**, amely **23,5%-os** részarányt képvisel, azaz a tagok mintegy negyedét a nők alkotják.

A **KUNSZÖVETSÉG** által működtetett **FM 88.0. rádióban** megbízásos jogviszonyban alkalmazásban álló 2 fő közül **1 fő nő**, itt az **50-50%-os férfi-nő arány** érvényesül. A **KUNSZÖVETSÉG** számos kunsági rendezvényt támogat, melyek között a **nagykunsági és a felső-kiskunsági szépségversenyek fővédnöke**.

## 2. 8. Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népelességen belül továbbra is a **mozgássérülteké** a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a **kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek** is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre:

- az építési beruházások esetében a **fizikai akadálymentesítés** és
- a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított **információs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához** (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció elősegítése)

A **KUNSZÖVETSÉG** székhelye **Karcag Város Önkormányzatának** épületében található, mely **részlegesen akadálymentesítve** van, azaz a földszinten rámpa segíti a könnyebb megközelíthetőséget, és az önkormányzat mozgássérült parkolóval is rendelkezik. Az épület emeleti része azonban még nem akadálymentesített, az a jövőben kerül megvalósításra az önkormányzati épület teljes akadálymentesítésével.

## **2. 9. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása, civil szférában való feladatok megtalálása**

**Fogyatékos személy:** aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékkal élők körében 2001 évi népszámlálás adatállománya szerint 9 százalékra csökkent. Az Európai Unió tagállamaiban 2001-ben a fogyatékos emberek átlagosan 40-50%-, a súlyosan fogyatékosok 30-40 %-a volt foglalkoztatott. A jelenlegi KSH és EU-s felmérések szerint, Magyarországon a fogyatékos emberek csupán 16%-a foglalkoztatott. Az **EU-s átlagtól messze elmaradva szükséges a fogyatékkal élő emberek munkaerő piaci esélyeinek javítása, foglalkoztatottak számának növelése.**

A kereslet és kínálat összehangolásához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az **akadálymentes környezet** kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a **táv munka lehetőségének** biztosítása. A betöltött munkakör a fogyatékoság típusától és mértékétől függ. Ezért ismerni kell az adott személy készségeit, erősségeit, korlátait és motivációit, illetve figyelembe kell venni a **KUNSZÖVETSÉG** felépítését, elvégezhető feladatokat, az egyes feladatokhoz szükséges kompetenciákat és elvárt követelményeket.

**A rendezvények aktív szereplői vagy résztvevői a fogyatékkal élők illetve megváltozott munkaképességű emberek.** A **KUNSZÖVETSÉG** lehetőséget teremt a fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek belépésre, jelenleg a tagok mintegy **10%-a megváltozott munkaképességű.**

## 2. 10. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük **romának**, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését).

A diszkrimináció mellett az **alacsony képzettségi szint is** konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolását, csökkentését vállaló munkaadók pontot szereznek az esélyegyenlőségi értékelés során.

**A KUNSZÖVETSÉG tagjai kunok, akik őseik fennmaradt értékeit kívánják megőrizni,** tagjai között romák nincsenek. A **roma nemzetiségű személyek,** mint a **rendezvények aktív résztvevői** vesznek részt a KUNSZÖVETSÉG életében.

A Szervezetnek megvan ugyan a maga integráló szerepe, de a hagyományőrzők, a lovass csapatok, a harcosok vagy éppen a kutatók éppen úgy dolgoznak a kun identitás fenntartásán, mint az önkormányzatok és az egyesületek. A KUNSZÖVETSÉG évről évre egyre több tagot számlál (a két Kunság területén illetve – szórványként – az ország és a Kárpát-medence más településein élő kunok összefogására, képviselőjük megszervezésére, kulturális, hagyományőrző törekvések segítésére alakult szövetségnek kétszáznál is több tagja van) és egyre többen járnak el a hagyományteremtő rendezvényekre.



### III. KUNSZÖVETSÉG esélyegyenlőségi szempontok alapján végzett helyzetfelmérése

A helyzetfelmérés a KUNSZÖVETSÉG vezető tisztségviselői, Rádiónál alkalmazott munkavállalók számából és 2014 éves tagsági adataiból indul ki.

**Jelenleg a KUNSZÖVETSÉG létszámadatai a következőképpen alakul.**

#### 3. 1. Vezető tisztségviselők

- mint alkalmazott 0 fő
- mint elnök: 1 fő
- mint tiszteletbeli elnök: 1 fő
- mint ügyvivő testület: 6 fő
- mint felügyelő bizottsági tag: 3 fő

Tehát összesen **11 fő vezető tisztségviselő** járul hozzá a Szervezet szakmai munkájához, melyet társadalmi munkában, díjazás nélkül végeznek. A vezetői megbízással rendelkezők közül **nincsen nő**, illetve **0%-uk halmozottan hátrányos** helyzetű. Korosztályukat tekintve **40 év feletti tisztségviselők** száma **10 fő** illetve családi állapotukra tekintettel **nagycsaládos 3 fő**.

#### 3. 2. Tagok

**Tagsági jogviszonyban jelenleg 208 fő** van nyilvántartva a 2014. május végén megállapított adatok alapján. (Belépő és kilépő-vagy kizárt tagokkal frissített adatbázis szerint.) A tagok önkéntes szóbeli nyilatkozata alapján jelenleg **10 fő** a fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személy, **nincsen** kisgyermekét egyedül nevelő szülő, pályakezdők száma **0 fő**, illetve betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők száma **20 fő**, nyugdíjasok, a **40 év feletti**ek száma **pedig 187**. A tagi nyilvántartásban szereplő adatok alapján az összes tag **23,6 %-a nő**, illetve **19,2 %-a** nagycsaládos, és a **208 fő** tagból 64 fő helyi, karcagi lakosú, mely az összes tag 31 %-át teszi ki, azaz a tagok **69 %-a jár be más településről**.

### 3.3. KUNSZÖVETSÉG által üzemeltetett Karcag FM 88.0 Rádió létszámadatai

Rádinál dolgozók száma: **2 fő**, melyből részmunkaidőben dolgozó 1 fő technikus, és vállalkozói jogviszonyban dolgozó 1 fő hírolvasó van.

Az FM Rádióban foglalkoztatott 2 fő közül **egyik sem él egyedül**, kettőjük közül **1 fő nagycsaládos és 1 fő nő**. Megállapítható, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nincsen.

Mindkét munkavállaló helyi lakos, **nincsen közöttük fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű személy** valamint **egyikük sem 40 év feletti** idősebb munkavállaló.

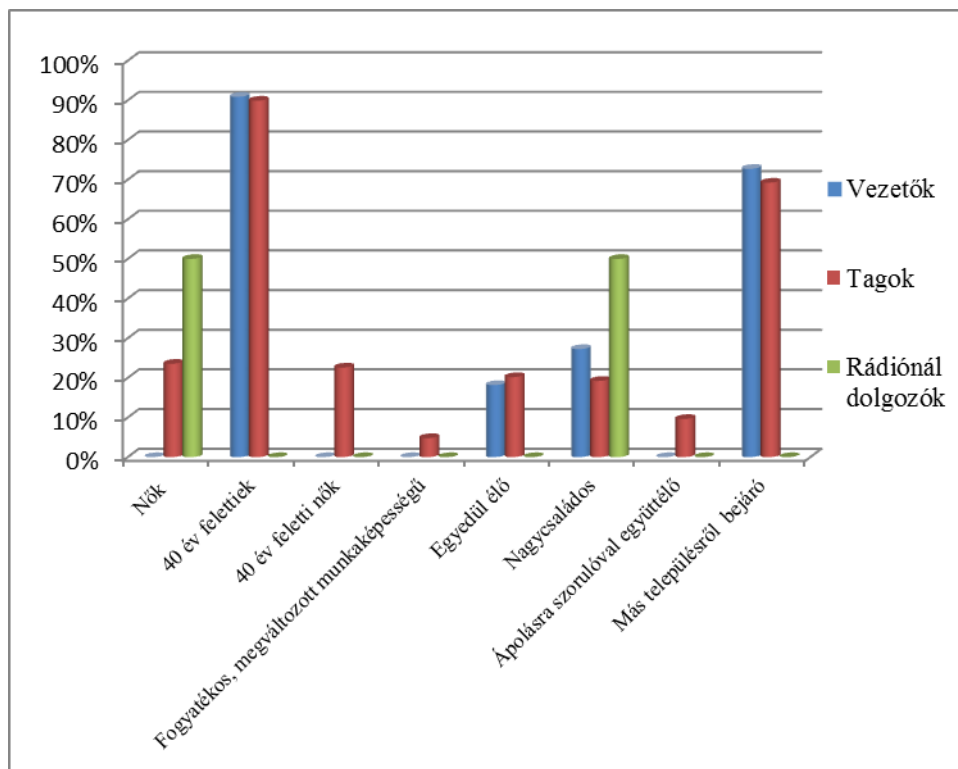
Az összes KUNSZÖVETSÉG létszámadataihoz köthető személy **0 % roma származású, 100%-a kun nemzetiségű**.

### 3.4. KUNSZÖVETSÉG létszámadatainak összesítése

Összefoglalva a **vezetői-, tagi- és munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai** az alábbiak szerint alakulnak:

Csoportok	Létszám (fő) Vezetők	Létszám (fő) Tagok	Létszám (fő) Rádió Dolgozók	Részlétszámhoz viszonyított arány Vezetők	Részlétszámhoz viszonyított arány Tagok	Részlétszámhoz viszonyított arány Rádió Dolgozók	Összesen (fő)	Összlétszámhoz viszonyított arány
Nők létszáma	0	49	1	0%	23,6%	50%	50	22,6%
A 40 év feletti idősebb munkavállalók	10	187	0	90,9%	89,9%	0%	197	89,1%
A 40 év feletti idősebb munkavállalók közül a nők létszáma	0	47	0	0%	22,6%	0%	47	21,3%
Fogyatékos, megváltozott munkaképességű	0	10	0	0%	4,8%	0%	10	4,5%
Roma identitású	0	0	0	0%	0%	0%	0	0%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli	0	0	0	0%	0%	0%	0	0%
Pályakezdő	0	0	0	0%	0%	0%	0	0%
Egyedül élő	2	42	0	18%	20,2%	0%	44	19,9%
Nagycsaládos	3	40	1	27,3%	19,2%	50%	44	19,9%
Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő	0	20	0	0%	9,6%	0%	20	9,0%
Más településről naponta bejáró	8	144	0	72,7%	69,2%	0%	152	68,8%
<b>Összes létszám</b>	<b>11</b>	<b>208</b>	<b>2</b>					<b>221</b>

1. sz. táblázat: *Hátrányos munkavállalói csoportmegoszlás adatai a KUNSZÖVETSÉGNÉL*  
(Forrás: vezetői, tagi és dolgozói tagi nyilvántartás 2014. május)



1. sz. diagram: Hátrányos munkavállalói csoportmegoszlás szemléltetése a KUNSZÖVETSÉGNÉL

(Forrás: vezetői, tagi és dolgozói nyilvántartás 2014. május)

A diagram alapján is látható, hogy a KUNSZÖVETSÉG működése során igyekszik az esélyegyenlőségi szempontokat betartani, hiszen mind nők, mind nagycsaládosok illetve fogyatékos és megváltozott munkaképességű személyek is aktívan részt vesznek a szervezet működésében, támogatói tevékenységében, kun hagyományörző rendezvények szervezésében.

#### **IV. Konkrét célok az esélyegyenlőségi terv megvalósításához**

A KUNSZÖVETSÉG az esélyegyenlőségi terv kidolgozásánál az **alábbi célokat tűzi ki.**

##### **4. 1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése**

A KUNSZÖVETSÉG az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében **esélyegyenlőségi referenst** nevez ki, akit a Szervezet vezető tisztségviselői a tagok közül választanak meg egyszerű többségi szavazással határozatlan időtartamra.

Az **esélyegyenlőségi referens feladata** jelen **esélyegyenlőségi tervben foglalt célok megvalósulásának nyomonkövetése**, ellenőrzése, a Szövetség foglalkoztatási adatainak egyszeri kiértékelése (lehetőleg minden év december elején), ezek számszerűsítése alapján a **következő évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése és annak elfogadtatása** a KUNSZÖVETSÉG vezető tisztségviselőivel.

Mindezeket túl szükséges az esélyegyenlőségi terv **mindenki számára való hozzáféréseinek** biztosítása, azaz annak megfelelő elhelyezése, mások számára elérhetővé tétele. (pl: nyomtatása és elhelyezése a faliújságra) Továbbá az esélyegyenlőségi referens feladata az az **„Esélyegyenlőségi panaszok”** doboz tartalmának (anonim panaszokat tartalmazó cetlik) **folyamatos figyelése**, és az újonnan érkező **panaszok kezelése** (probléma elemzése, a taggyűléseken történő panaszok közös megvitatása, megoldás keresése, ha szükséges további lépések megtétele a probléma megoldása érdekében). **Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásáról** a referensnek **írásos beszámolót szükséges készíteni** a Szövetség vezetésének, legközelebb 2016. decemberében).

##### **4. 2. Munkaerő felvétel és megtartása esetén egyenlő bánásmód betartatása**

Az Esélytörvény alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a **közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás**, valamint az ezekre adott **utasítás**.

A Szervezet biztosítja, hogy a pályázók és foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret,- a hivatali beosztás és munkakör sajátosságai,- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján, - valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

### **4. 3. Emberi erőforrás fejlesztése**

KUNSZÖVETSÉG a jövőben figyelmet fordít az emberi erőforrás fejlesztésére, folyamatos **munkahelyi továbbképzés, átképzés** biztosítására.

A munkatársak és több tagot számláló KUNSZÖVETSÉG támogatja a képzéseken való részvételt. **Jelenleg** szakmai továbbképzésben az év folyamán munkavállaló nem vett részt. Tanulmányi szerződéssel rendelkező munkavállaló nincs. Felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállaló nem volt. Nyelvi továbbképzésben munkavállaló nem vett részt.

### **4.4. A 40 év feletti és a fogyatékos személyek munkakörülményeinek javítása**

Kiemelt cél a munkakörülmények javítása, a hozzáférhetőség biztosítása a **40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.**

A KUNSZÖVETSÉG jelenleg Karcag, Kossuth tér 1. épületében működik, ahol a mozgáskorlátozottak fogadására (nincs lift, az iroda pedig az emeleten található) az emeleten nincs lehetőség. Az épület jelenleg részlegesen akadálymentesített, a bejáratnál rámpa segíti az akadálymentes megközelíthetőséget, az önkormányzatnak van mozgáskorlátozott parkolója.

### **4. 5. Egyéb juttatások, kedvezmények biztosítása**

Munkáltatói **juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.** A KUNSZÖVETSÉG működése és rendezvényei során odafigyel a **családos munkavállalók és tagok sajátos igényeire.** Amennyiben anyagi lehetőségei engedik a tagok és munkavállalók számára szervezett közös sport, kulturális, hagyományőrző, gasztronómiai események esetében az időpont és a helyszín megválasztásakor kitüntetett figyelmet kapnak a családosok igényei. A Szervezet taggyűléseinek időpontja is úgy kerül meghatározásra, hogy az minél jobban igazodjon a családosok időbeosztásához. A KUNSZÖVETSÉG törekszik olyan munkarendet biztosítani, hogy a családosok számára is megfelelő időbeosztást lehessen készíteni a nyári hónapokra.

### **4. 6. Egyenlő bánásmód a bérezés területén**

**Megfelelő egyenlő bánásmód alapelvét követő bérezés kialakítása,** mely civil szervezet révén a vezető tisztségviselők és tagok esetében nem releváns, hiszen ők társadalmi munkában végzik tevékenységüket.

A Rádió alkalmazottainál viszont alkalmazandó elv. A hasonló, illetve azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezésben részesülnek annak érdekében, hogy az elvégzett munka és a hozzá tartozó fizetés aránya egységes legyen. A bérezés egységesített rendszer és az „azonos munkáért, azonos bért” elve alapján történik.

#### **4. 7. Kapcsolattartás**

A **GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal, tagokkal** való folyamatos kapcsolattartás, annak érdekében, hogy az ellátás megszűnésével könnyebb legyen a munkába való visszaintegrálódás, a tagi feladatok ellátása.

## **V. Programok a megfogalmazott célok megvalósítása érdekében**

Ebben a fejezetben a KUNSZÖVETSÉG vállalásait tárgyaljuk az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében.

### **5. 1. Az esélyegyenlőségi referens személye és feladatai**

**Név: Pandur Zoltán Benjáminné**

**Beosztás: titkár**

**Az esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az**

- esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy **2015. december 31.** napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Továbbá az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, illetve azt a munkavállalókkal és tagokkal, érdekképviseléssel egyeztetni.
- a munkavállaló által beadott panasz véleményezése anonim módon, illetve továbbítása a munkáltató felé.

### **5. 2. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása**

- **Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél**
  - az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti v. nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén,
  - a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre,- a tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket,
  - az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl rádió, Internet, civil szervezetek), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közé,
  - a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára,

- a felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít,
- felvételi kvótákat állapít meg bizonyos munkakörökben,
- a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához,
- a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi,
- létszámbővítésnél előny a család, leépítésnél hátrány.

- **Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a tagi belépéseknél:**

Csak életkori kivételhez kötődik. A KUNSZÖVETSÉG tagja lehet minden 14. életévét betöltött természetes személy, valamint minden olyan jogi személy, aki, vagy amely a szövetség célkitűzéseit magáévá teszi, alapszabályát kötelezően elismeri, és belépési nyilatkozatot tesz.

### **5. 3. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás**

**A KUNSZÖVETSÉG vállalja**, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében

- A. a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- B. a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik,
- C. a képzési formák és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek és érthetőek kell legyenek,
- D. a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- E. bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl. számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések),
- F. rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen).



Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget. **Jelenleg a KUNSZÖVETSÉG tevékenységei közül kiemelkedő a kun életmóddal, hagyományokkal kapcsolatos ismeretterjesztő tevékenység**, számos könyv kiadását (pl.: Ujj Péter két verses regénye a 19. század elejéről, Könyv a Nagykun kapitányokról, Kötöny népe Magyarországon) támogatta már a Szövetség. A 40 év felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket, a könyvkiadással kapcsolatos egyéb szervezési tevékenységeket

#### **5. 4. Munkakörülmények javítása a 40 év felettiak és a hátrányos helyzetű munkavállalók esetében**

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket. A Szövetség igyekszik az általa rendezett eseményeket, programokat az idősebb illetve megváltozott munkaképességű, fogyatékos munkavállalók, tagok, résztvevők számára is megközelíthető helyen szervezni. A jövőben a szervezet honlapjának ([www.kunszövetség.hu](http://www.kunszövetség.hu)) akadálymentesítése tervbe véve, **gyengén látók számára készül a nagyobb felbontású változat.**

#### **5. 5. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása családosoknál és 40 év feletti munkavállalóknál**

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiak és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál. Ezen intézkedés keretében szükséges:

- Gyermekeseknél beiskolázási támogatást lehet biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.
- A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./
- A Szervezet engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.
- Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.
- Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

## **5. 6. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén**

A munkáltató vállalja, hogy:

Biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét, ennek érdekében

- A. felülvizsgálja a bérezési rendszert, és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait,
- B. az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- C. felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez,
- D. biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkában, távmunkában dolgozókra is vonatkozzanak.

## **5. 7. GYES-en és GYED-en lévő munkavállalók illetve tagok támogatása**

A kisgyermekes anyukák a megnövekedett családi feladatok, láthatatlan munkák mellett akkor tudnak nagyobb eséllyel helytállni a KUNSZÖVETSÉG munkájában, ha rugalmas lehetőségeket kínálunk számukra. A szervezetben tevékenykedő édesanyák számára is lehetőség van távmunka és részmunkaidő biztosítására.

## **VI. Panasztétel biztosítása**

### **6. 1. Egyenlő bánásmód megsértése esetén tehető intézkedések**

Az **egyenlő bánásmód megsértése, közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása** esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az KUNSZÖVETSÉG elnökéhez fordulhat. A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

A KUNSZÖVETSÉG elnöke a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

## **VII. Záró rendelkezések**

### **7. 1. Esélyegyenlőségi terv hatálya**

A megállapodást az aláíró felek **a 2015. december 31-ig** tartó időszakra fogadják el.

### **7. 2. Esélyegyenlőségi terv kidolgozása**

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje **2016. december 31.**

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

**Karcag, 2014. június 30.**

.....  
**Esélyegyenlőségi referens**

.....  
**KUNSZÖVETSÉG elnöke**

## 1. sz. melléklet

### Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

<b>Munkáltató neve, címe</b>	<b>KUNSZÖVETSÉG (5300 Karcag, Kossuth tér 1.)</b>
<b>Munkavállaló érdekképviseleti szervezet, ahova a panasz érkezett</b>	
<b>A panasztétel dátuma</b>	
<b>A panasz rövid leírása</b>	
<b>Az esélyegyenlőségi referens véleménye/javaslat</b>	
<b>A véleményezés dátuma</b>	

## 2. sz. melléklet

Szervezeti egység neve: **KUNSZÖVETSÉG tagjai**

### NYILATKOZAT

Alulírottak nyilatkozunk, és aláírásunkkal igazoljuk, hogy a **KUNSZÖVETSÉG** (Székhely: 5300 Karcag, Kossuth tér 1.) **2015. december 31-ig** terjedő időszakra vonatkozó **Esélyegyenlőségi Tervet** megismertük.

Sorszám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Nyilatkozattevő aláírása	Dátum
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Sorszám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Nyilatkozattevő aláírása	Dátum
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			
70.			
71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			



<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			
85.			
86.			
87.			
88.			
89.			
90.			
91.			
92.			
93.			
94.			
95.			
96.			
97.			
98.			
99.			
100.			
101.			
102.			
103.			
104.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
105.			
106.			
107.			
108.			
109.			
110.			
111.			
112.			
113.			
114.			
115.			
116.			
117.			
118.			
119.			
120.			
121.			
122.			
123.			
124.			
125.			
126.			
127.			
128.			
129.			
130.			
131.			
132.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
133.			
134.			
135.			
136.			
137.			
138.			
139.			
140.			
141.			
142.			
143.			
144.			
145.			
146.			
147.			
148.			
149.			
150.			
151.			
152.			
153.			
154.			
155.			
156.			
157.			
158.			
159.			
160.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
161.			
162.			
163.			
164.			
165.			
166.			
167.			
168.			
169.			
170.			
171.			
172.			
173.			
174.			
175.			
176.			
177.			
178.			
179.			
180.			
181.			
182.			
183.			
184.			
185.			
186.			
187.			
188.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
189.			
190.			
191.			
192.			
193.			
194.			
195.			
196.			
197.			
198.			
199.			
200.			
201.			
202.			
203.			
204.			
205.			
206.			
207.			
208.			
209.			
210.			
211.			
212.			
213.			
214.			
215.			
216.			

## 2. sz. melléklet

Szervezeti egység neve: **KUNSZÖVETSÉG** tisztségviselői

### NYILATKOZAT

Alulírottak nyilatkozunk, és aláírásunkkal igazoljuk, hogy a **KUNSZÖVETSÉG** (Székhely: 5300 Karcag, Kossuth tér 1.) **2015. december 31-ig** terjedő időszakra vonatkozó **Esélyegyenlőségi Tervet** megismertük.

Sorszám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Nyilatkozattevő aláírása	Dátum
1.	DR. FAZEKAS SÁNDOR		
2.	KOVÁCS SÁNDOR		
3.	FEJES GYÖRGY		
4.	HORVÁTH GYÖRGY		
5.	DR. KUN PÉTER		
6.	DR. MAGYAR GÁBOR		
7.	SZÉPE FERENC		
8.	KUN CSABA		
9.	DR. MÁNDOKI ISTVÁN		
10.	LESI ÁRPÁD		
11.	IFJ. BENE SÁNDOR		

## 2. sz. melléklet

Szervezeti egység neve: **KUNSZÖVETSÉG FM RÁDIÓ**

### NYILATKOZAT

Alulírottak nyilatkozunk, és aláírásunkkal igazoljuk, hogy a **KUNSZÖVETSÉG** (Székhely: 5300 Karcag, Kossuth tér 1.) **2015. december 31-ig** terjedő időszakra vonatkozó **Esélyegyenlőségi Tervet** megismertük.

Sorszám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Nyilatkozattevő aláírása	Dátum
1.			
2.			