



A Cromo Alapítvány Esélyegyenlőségi terve

2013. január 1. - 2014 . december 30. közötti időszakra



Tartalom

Bevezető	3
Helyzetelemzés.....	5
Általános célok	5
Etikai elvek.....	6
• A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	6
• Az emberi méltóság tiszteletben tartása	7
• Partneri kapcsolat, együttműködés	7
• Társadalmi szolidaritás	7
• Méltányos és rugalmas elbánás	8
• A nemzeti, etnikai és kulturális sokszínűség, mint érték.....	8
Konkrét célok.....	8
• Esélyegyenlőségi referens biztosítása	8
• Intézkedési terv	9
• A dolgozók és a képzői kör tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről	9
• Munkakörülmények javítása	10
• A családi munkavállalók számára biztosított kedvezmények körének bővítése	10
• Egyéb intézkedések	11

Bevezető

A Cromo Alapítvány

Nevünk eredete görög, jelentése sokszínű. Szolgáltatásainkkal sokszínű civil társadalom erősítéséhez járulunk hozzá. Tesszük ezt úgy, hogy kezdeményezünk, kipróbálunk, együttműködünk, adaptálunk, átadunk módszereket, ismereteket, jó gyakorlatokat, szolgáltatásokat!

A Cromo Alapítvány – nevéhez híven – sokszínű trénerstábbal működik. Munkatársaink mind végzettségüket, mind pedig szakmai tapasztalatukat tekintve különbözőek, így képzési és egyéb programjainkban hozzáértő kollégáink dolgoznak partnereinkkel és tréningrésztvevőinkkel.

A Cromo Alapítvány küldetése

A Cromo Alapítvány 2002-ben alakult meg azzal a céllal, hogy tréningjei, és fejlesztő projektjei révén hozzájáruljon a civil, a gazdasági és a kormányzati szereplők kistérségi és regionális együttműködéséhez egy részvételi elvű, aktív, demokratikus társadalom megerősödése érdekében Magyarországon és Európában.

A Cromo Alapítvány munkamódszere

Kezdeményezni, együttműködni, kipróbálni, átadni!

Alapítványunk minden programját partneri együttműködéssel valósítja meg; újszerű megoldások és tapasztalatok összegyűjtésével, ezek honosításával és az eredmények közzétételével. Tehát a Cromo Alapítvány:

- Felkutatja, és nyitottan fogadja ezeket a módszereket, felméri az igényeket;
- majd képzési és fejlesztési programokat alapít körjük az érintett szervezetekkel és közösségekkel;
- partnereivel együtt kipróbálja és intézményesíti az eredményeket;
- majd projekt formájában átadja egy érintett szervezetnek, és végül a tapasztalatokat közzéteszi.

A Cromo Alapítvány szolgáltatásai

Közösségi kezdeményezések fejlesztése

A KŐKEMÉNY rövidítés a KÖzösségi KEzdeMÉNYezés szókapcsolatból ered, és olyan alulról jövő ötleteket, akciókat jelöl, melyek egy közösség erejéből merítve akarnak változást hozni a saját, és sok esetben a tágabb környezetük életébe. Ezek a kezdeményezések gyakran egy-egy csoport tagjainak megélhetőségét, gazdasági-társadalmi fejlődését, környezetkímélő fennmaradását és befogadó

közösségi együttlétét jelentik. Létrehozásuk és kiegyensúlyozott működtetésük jóval fontosabb célt szolgál, mint csupán egy jó ötlet realizálása.

A Cromo Alapítvány célja, hogy ezen kezdeményezéseket a civil szféra szereplőjeként, és egyben más szervezeteket, közösségeket segítő aktorként szakmai tudásával tapasztalatával segítse. A Cromo szervezetfejlesztői, trénerai a civil szféra és a vállalati szektor működésében egyaránt jártas szakemberek, akik a valós igényekre szabják szolgáltatásaikat.

Célunk egy olyan információs csomópont létrehozása, mely az ötletek és tapasztalatok összegyűjtésére, kicserélésére, a hasonló ötletekben gondolkodók összehozására és a támogatók bevonására is alkalmas.

Szervezetfejlesztés

Cromo Alapítvány egyik célja a civil szféra szervezeteinek támogatása működésük, szervezeti felépítésük hatékonyabbá tételével. A szervezeti működtetés során igényként felmerülő készségek megerősítését, fejlesztését, ismeretek rendezését, új megközelítés kialakítását segítjük kiscsoportos formában történő tréning, vagy egyéni tanácsadás keretében.

Készségfejlesztés

Egy szervezet fejlődése, átalakulása során szükség lehet arra, hogy a munkatársak fejlődését is segítsük, nekik személyes támogatást nyújtsunk az előttük álló kihívásokkal való megküzdésében. Különösen nagy szükség van a munkatársak készségeinek fejlesztésére az olyan segítő szakmákban, ahol nap, mint nap egy vagy több szempontból hátrányt szenvedő, nehéz helyzetben lévő ügyfelekkel kell dolgozni.

Ajánlott programjaink:

- Csoportvezetési készségek és technikák
- Kommunikáció speciális helyzetű célcsoportokkal
- Együttműködés-és innováció fejlesztés
- Munkahelyi esélyegyenlőség, érzékenyítés, befogadás
- Kiegészítés-kezelés
- Agressziókezelés
- Tárgyalástechnika
- Kreativitás-fejlesztés
- Innováció-fejlesztés
- Időgazdálkodás, többszintű feladatok kezelése
- Prezentációs készségek fejlesztése
- Vezetői készségek fejlesztése
- Projektmenedzsment
- Képzők, oktatók, trénerok képzése
- Hálózatépítés, hálózati együttműködés fejlesztése
- Csapatmunka és együttműködés fejlesztés

Helyzetelemzés

A stáb végzettség, kor, családi helyzet szerinti megoszlása

		Nő	Férfi
		Összes dolgozó	5
	Vezető	3	1
Iskolai végzettség	Felsőfok	4	4
	Középfok	1	0
Kor	55 év felett	1	0
	25-55 év között	4	4
	25 év alatt	0	0
Családi állapot	12 éven aluli gyermek nevelő	1	1
	Egyedülálló szülő	0	0
Megváltozott munkaképesség	Fogyatékkal élő, megv. munk. kép	0	0
Egyéb helyzet	nincs adat		

:

Általános célok

Az Esélyegyenlőségi tervet a **2013. január 1-től 2014. december 30-ig** tartó időszakra fogadják el.

Az Esélyegyenlőségi terv az év eleji stáb találkozó (2013. január 7.) keretében készült.

Személyi hatálya

A munkahelyi esélyegyenlőségi terv célja, hogy a munkáltató társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói, partnerei, megrendelői és beszállítói felé. Ennek érdekében definiálja azokat az elveket,

amelyeket a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni. Illetve meghatároz néhány fennálló és lehetséges problémát a munkahelyi gyakorlatban, azokkal a konkrét intézkedésekkel együtt, amelyek ezeknek a problémáknak a megelőzéséhez és megszüntetéséhez szükségesek.

A Cromo Alapítvány a bejelentett munkavállalói mellett az esélyegyenlőségi elveket kiterjeszti az állandó szerződéssel rendelkező képzői körének tagjaira is, azaz a Cromo Alapítvány teljes stábjára.

Etikai elvek

A munkáltató elfogadja és betartja a következő irányelveket:

- **A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A munkáltató a foglalkoztatás és a képzőkkel való együttműködés során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók és a képzői kör tagjainak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a megbízás megállapodásának feltételeire, a munkaerő felvételére, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók és a képzői kör tagjainak bárminemű, különösen koruk, nemük, nemi identitásuk vagy szexuális orientációjuk, családi állapotuk, nemzeti vagy etnikai származásuk, fogyatékoságuk vagy egészségi állapotuk, vallásuk miatti diszkriminációjának tilalmára. Nem jelentenek diszkriminációt a foglalkoztatás vagy a megbízás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A munkáltató, illetve megbízó kiemelt figyelmet fordít a fenti szempontok miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére.

- **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató, illetve megbízó a foglalkoztatás, illetve megbízás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató, illetve megbízó a saját és a munkavállalók, illetve a képzői kör tagjai érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

- **Partneri kapcsolat, együttműködés**

A Cromo Alapítvány nem előre gyártott elemekből építkezik, hanem a partnerrel közösen egyeztetett célok alapján, együttműködési megállapodás keretein belül dolgozza ki fejlesztési, oktatási programját.

Munkatársai, illetve a képzői kör tagjai különböző módszereket és oktatási eszközöket használnak az elméleti ismeretek bővítése és a gyakorlati készségek elmélyítése érdekében. A jól ismert prezentációs és kiscsoportos technikák mellett pszichodráma elemekkel, szerepjátékokkal és esettanulmányok elemzésével is segítik a csoportos tanulást.

A munkáltató, illetve megbízó a foglalkoztatási, illetve megbízási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

- **Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás, illetve megbízás során a munkavégzéssel össze nem függő szempontok alapján egyik munkavállaló, illetve képzői kör tagja sem értékesebb a munkáltató, illetve megbízó számára a másikinál. A munkáltatónak, illetve megbízónak érdeke a dolgozók és a képzői kör tagjai közötti, illetve a munkáltató és munkavállaló, és a képzők közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását és érvényesülését.

- **Méltányos és rugalmas elbánás**

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat és a képzői kör tagjait foglalkoztatásuk, illetve megbízásuk során. A munkáltató, illetve megbízó ezért olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási, megbízási pozíciójának javulását, megőrzését.

- **A nemzeti, etnikai és kulturális sokszínűség, mint érték**

Az általánosan elismert alapelveken túl a munkáltató, illetve megbízó fontosnak tartja a nemzeti és etnikai sokszínűség, a kulturális sokszínűség, mint érték szem előtt tartását, illetve azt, hogy ezeket az értékeket dolgozói, illetve a képzői kör tagjai felé is közvetítse. A munkáltató, illetve megbízó törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű munkahely létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére környezete (partnerei, megrendelői, beszállítói) felé.

Konkrét célok

Célok:

1. A dolgozók és a képzői kör tagjainak tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről
2. Munkakörülmények javítása
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények körének bővítése
5. Egyéb intézkedések

A munkáltató, illetve megbízó vállalja, hogy:

- **Esélyegyenlőségi referens biztosítása**

Esélyegyenlőségi referenst nevez ki Tornóczy Zsófia személyében, aki a hozzá befutó panaszokat, észrevételeket a kuratóriumi elnök elé tárja, aki az évente megrendezésre kerülő kuratóriumi üléseken, mint kötelező napirendi pontként a kuratóriumnak beszámol az

esélyegyenlőséggel kapcsolatos haladásról, esetlegesen felmerült panaszokról és annak kezeléséről.

• **Intézkedési terv**

A Cromo Alapítvány irodája jelenleg nem akadálymentes, az irodaház bejárata nem rámpásított, a lift alkalmas a kerekesszékes közlekedésre, de az alapítvány mosdója és konyhája nem alkalmas kerekesszékes alkalmazott foglalkoztatására.

Intézkedés: akadálymentes irodai helység megtalálása

Határidő: 2014. március 1.

A Cromo Alapítvány jelenleg nem akadálymentes az információs kommunikációt illetően, látássérült alkalmazottakat nem tud foglalkoztatni, nem rendelkezik ún. felolvasó szoftverrel.

Intézkedés: felolvasó szoftver beszerzése.

Határidő: 2014. március 1.

A Cromo Alapítvány számos programjában dolgozik roma közösségekkel, ugyanakkor munkatársai között nincs roma származású. törekszik arra, hogy előnyben részesítse a pozíció meghirdetésénél.

Intézkedés: a következő alkalmazás vagy beszállítói kiválasztásnál tudatosan ügyel arra, hogy roma származású munkavállaló vagy partner is hozzájusson az információhoz, és alkalmas lehessen az állás betöltésére vagy a feladat elvégzésére.

Intézkedés: előnyben részesítés alkalmazása a felvételnél

Határidő: 2013. február 1.

• **A dolgozók és a képzői kör tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről**

A tájékoztatás érdekében az esélyegyenlőségi terv kivonatát minden új belépő kollégának átadja, a teljes változatot pedig az irodában a tájékoztató táblán elhelyezi.

Dolgozók tájékoztatása - 2013. február 4-i stáb ülésen

• **Munkakörülmények javítása**

A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az elősegítse a dolgozók, illetve a képzői kör tagjai fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.

- Rugalmas munkavégzés – rugalmas munkaidő-beosztás, bizonyos otthonról végezhető feladatok
- Interneten keresztül elérhető adatbázis, projektmenedzsment felület használatának lehetősége
- Képzési terem, tárgyaló biztosítása
- Minden dolgozónak munkaállomás, a képzői kör tagjai számára dolgozó felület biztosítása
- A képzési teremben mindennapi testmozgási lehetőség (joga)

Felelős: munkáltatói jog gyakorlója, határidő: folyamatosan

• **A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények körének bővítése**

A Munka Törvénykönyvében előírtakon túl is biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére). Az édesapák számára gyermekük születésekor a Munka Törvénykönyvében előírton túl 5 nap szabadságot engedélyez, a rendes szabadságkereten felül, amelynek kivételére a gyermek 12 hetes koráig van lehetőség. *Felelős: munkáltatói jog gyakorlója, határidő: 2013. január 1-től folyamatosan*

A gyermekes munkavállaló napi munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, az egyéb gyermekkel kapcsolatos kötelezettségeket. Ezek érdekében lehetőség szerint rugalmas munkaidőt, munkaidő keretet vagy egyéb alternatív munkaidő beosztási formát vagy atipikus foglalkoztatást tesz lehetővé, a dolgozó és a munkáltató igényeit összeegyeztetve. *Felelős: munkáltatói jog gyakorlója, határidő: 2013. január 1-től folyamatosan*

A gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények kiterjesztésével ösztönzi férfi munkavállalóit arra, és támogatja abban, hogy kivegyék részüket a családi életből. *Felelős: munkáltatói jog gyakorlója, határidő: 2013. január 1-től folyamatosan*

A gyermekgondozással kapcsolatosan távol maradó, vagy egyéb ok miatt tartósan távol lévő dolgozókkal kapcsolatot tart: részben a közvetlen kollégákon, felettesen keresztül, részben a céges levelező listán keresztül. A gyermekgondozási távolléten lévő kollégák rajta maradnak a levelező listán, megkapják, illetve megoszthatják a cég életével kapcsolatos és szakmai információkat, a levelező listán keresztül meghívást kapnak a céges rendezvényekre, képzésekre. *Felelős: munkáltatói jog gyakorlója, határidő: 2013. január 1-től folyamatosan*

• **Egyéb intézkedések**

A vallás

A Cromo Alapítvány munkavállalói és a képzői kör tagjai saját lelkiismeretük és vallási hovatartozásuk alapján, végzik munkájukat. Amennyiben a munkaidő beosztása, a munkavégzés egyes tevékenységei nem összeegyeztethetőek a munkavállalók és a képzői kör tagjainak vallási szokásaival, azt jelzi közvetlen munkahelyi vezetőjének, akivel közösen megoldást keresnek a kialakult helyzet kezelésére.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő személyek aláírásukkal elfogadják.

Munkáltató részéről:

A stáb részéről:

Simon Ildikó
Kuratórium elnöke

Tornóczi Zsófia
stáb megbízott

Budapest, 2013. január 8.