



## ELŐTERJESZTÉS

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete  
2015. május 28.-i ülésére

**Tárgy:** Előterjesztés a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről.

**Melléklet:** - kivonat;  
- Esélyegyenlőségi terv.

<b>Előterjesztő:</b>	Dr. Vass Péter polgármester	
<b>Az előterjesztést készítette:</b>	Marton-Fekete Csilla osztályvezető	
<b>Előadó:</b>	Dr. Vass Péter polgármester	
<b>Tárgyalja:</b>	Gazdasági, Pénzügyi és Városfejlesztési Bizottság	
	Jogi és Ügyrendi Bizottság	
<b>Véleményezésre megkapta:</b>	Dr. Vass Péter polgármester	<i>[Signature]</i>
	Varga Zoltán alpolgármester	
	Csökliné Dr. Valler Mária aljegyző	
	Fazekas Róbert önkormányzati tanácsadó	
	Berkecz Balázs főépítész	
	Polgármesteri Kabinet	
	Titkársági Osztály	<i>Csökliné</i>
	Vagyongazdálkodási és Műszaki Osztály	<i>[Signature]</i>
<b>Határozat/rendelet elfogadása:</b>	Egyszerű többség	
<b>Törvényességi véleményezésre bemutatva:</b>	Csökliné Dr. Valler Mária aljegyző	
<b>Törvényességi észrevétel:</b>	Csökliné Dr. Valler Mária aljegyző <i>Csökliné</i>	Nincs/az alábbi: <i>[Signature]</i>
<b>Előzmény/korábbi döntés:</b>	---	
<b>Terjedelem:</b>	10 oldal	

## Előterjesztés

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete  
2015. május 28-i ülésére

**Tárgy:** Előterjesztés a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről.  
**Előterjesztő:** Dr. Vass Péter polgármester

Tisztelt Képviselő-testület!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ 4. szakasza értelmében az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek Esélyegyenlőségi tervet elfogadni.  
Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 2012. március 22-i ülésén döntött Szigetvár Város Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről. A Képviselő-testület 57/2012. (III.22.) Kt. sz. határozata ezen előterjesztés 1. számú mellékletét képezi.

A Képviselő-testület által 2012. évben jóváhagyott Hivatali Esélyegyenlőségi terv 2012. április 1-2014. március 31. közötti időszakra vonatkozóan került összeállításra, így a jogszabályi felhatalmazások alapján szükségessé válik a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervének felülvizsgálata, aktualizálása.

A Polgármesteri Hivatal Vagyongazdálkodási és Műszaki Osztálya a jogszabályi előírások figyelembevételével elkészítette a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervének felülvizsgálatát, aktualizálását, amely terv 2015. június 1-től 2017. május 31-ig terjedő időszakra vonatkozik. Az aktualizált Hivatali Esélyegyenlőségi terv ezen előterjesztés 2. számú mellékletét képezi.

Fentiek alapján az illetékes bizottságok véleményének figyelembevételével kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy döntsön az „Előterjesztés a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről” című előterjesztésről.

### Határozati javaslat

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete az „Előterjesztés a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről” című előterjesztést megtárgyalta és az alábbi határozatot hozza:

A Képviselő-testület a Szigetvári Polgármesteri Hivatal 2015. június 1-től 2017. május 31-ig terjedő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi tervét megismerte, az abban foglaltakat jóváhagyja.  
Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete felhatalmazza a város aljegyzőjét, hogy az Esélyegyenlőségi tervet írja alá és gondoskodjon arról, hogy az intranet hálózat útján az Esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Felelős: Dr. Vass Péter polgármester  
Közreműködő: Csökliné Dr. Valler Mária aljegyző  
Marton-Fekete Csilla osztályvezető

Határidő:

Szigetvár, 2015. május 19.

  
Dr. Vass Péter  
polgármester



1. d. KENÉKUST

SZIGETVÁR VÁROS POLGÁRMESTERI HIVATALA  
Titkársági Osztály  
7900 Szigetvár, Zrínyi tér 1.

KIVONAT

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 2012. március 22-i ülésének jegyzőkönyvéből

**Tárgy:** Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervéről  
**Előterjesztő:** Kolovics János polgármester

**Készítette:** Horváth Krisztián jegyző  
Marton-Fekete Csilla osztályvezető

**57/2012. (III.22.) Kt. sz. HATÁROZAT**

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete a „Szigetvár Város Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi terve” tárgyú előterjesztést megtárgyalta és az alábbi határozatot hozza:

A Képviselő-testület Szigetvár Város Önkormányzati Hivatal 2012. április 1-től 2014. március 31-ig terjedő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi tervét megismerte, az abban foglaltakat jóváhagyja.

Felhatalmazza a város jegyzőjét, hogy az Esélyegyenlőségi tervet írja alá és gondoskodjon arról, hogy az intranet hálózat útján az Esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Felelős: Horváth Krisztián jegyző  
Közreműködő: Marton-Fekete Csilla osztályvezető  
Határidő: 2012. március 28.

Kmf.

Kolovics János sk.  
polgármester

Horváth Krisztián sk.  
jegyző

A kivonat hitelülül: Barkaszi Mária jkv.



**Szigetvári Polgármesteri Hivatal**

**Szigetvári Polgármesteri Hivatal**

**Esélyegyenlőségi terve**

**2015. június 1-től 2017. május 31-ig terjedő időszakra**

**2015. május hó**

A Szigetvári Polgármesteri Hivatal, mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv.), valamint az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében - a Tv. 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján - a Szigetvári Polgármesteri Hivatal 2015. június 1-től 2017. május 31-ig-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadja el.

## ***I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK***

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele közszolgálati és munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a közszolgálati jogviszonyra alkalmazandó vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek.

## ***II. ALAPELVEK***

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód, az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a **hátrányos megkülönböztetés** minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,

- szexuális irányultsága, nemi identitása,
  - életkora,
  - társadalmi származása,
  - vagyoni helyzete,
  - foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - érdekképviselőhez való tartozása,
  - egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.
- A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti **megkülönböztetésre** kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a 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.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## **II. KIEMELT CÉLCSOPORTOK**

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékos,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy

- f) a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,
- h) az idős hozzátartozót ápoló,
- i) a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

### **III. HELYZETFELMÉRÉS**

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, korra, iskolai végzettségre, stb. vonatkozó adatok a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák a 2015. január 1-i állapotot tükrözik. (1. sz. melléklet)

A 2015-2017. közötti időszakban a helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- Éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- Elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?
- Felső vezetésben lévő nemi arány?
- Középvezetésben lévő nemi arány?

### **III. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK**

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1.) A munkáltató a Titkársági Osztály és a Vagyongazdálkodási és Műszaki Osztály útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból a Vagyongazdálkodási és Műszaki Osztályon – kapcsolt munkakörben - esélyegyenlőségi referensi munkakört működtet.

Az esélyegyenlőségi referens (a továbbiakban: referens) feladata

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,



- az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése,
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- két évente írásos értékelés készítése a egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint a továbbfejlesztéshez szükséges javaslatok kidolgozása,
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattevél a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre, együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

## **KONKRÉT CÉLOK**

### *1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése*

A munkáltató a jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

### *2. A pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása*

A munkáltató felelősséget érez a roma fiatalok, különösen a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

A romák foglalkoztatása a közigazgatásban program keretén belül segíti a roma fiatalok elhelyezkedési esélyeit.

### *3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén*

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

### *4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása*

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési



lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról az intranet hálózaton keresztül előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat.

A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

#### *5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése*

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató a jogszabályban meghatározott alapszabadság kétötödén (10 munkanap) túl, további kétötöd (10 munkanap) szabadság kiadását biztosítja a foglalkoztatott éves szabadsága terhére az oktatási (óvoda, iskola) intézmények működése során elrendelt szünetben.

A Hivatal fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) részmunkaidőben történő foglalkoztatásával biztosítsa munkájuk megtartását.

#### *6. A gyed/gyes vagy hosszantartó betegség miatti tartósan távollévők tájékoztatása*

A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja.

Ezen a módon gondoskodik arról is, hogy a tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak a Hivatal rendezvényeiről, továbbá általuk is igénybe vehető üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

#### *7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében általános és célirányos szűrővizsgálatok szervezése*

Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A foglalkoztatottak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére és ennek érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel.

## *8. Támogatja az egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységeket*

A munkáltató Zrínyi téri székháza a mozgáskorlátozottak számára akadálymentesen megközelíthető, és az épületen belül közlekedésük megoldott.

## **V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS**

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

2. A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja, eredeti példányát a Titkársági Osztály kezeli.

3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell:

- a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,

- a sértett nyilatkozatát arról, hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megadta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot, annak költségeit a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviseleti szerv képviselője.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet a munkáltató képviseleti jogosultsággal rendelkező tagja jóváhagyólag aláírja.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy az intranet hálózat útján a Szigetvári Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Szigetvár, 2015. május 28.

Csökliné Dr. Valler Mária  
aljegyző

**1. számú melléklet****Esélyegyenlőségi terv**

Összlétszám: 38 fő	Nő: 26 fő	Férfi: 12 fő
Negyven évnél idősebb	16 fő	
Roma identitású	-	
Fogyatékos	-	
Két vagy több tíz éven aluli gyereket nevelő	6 fő	
Tíz éven aluli gyereket egyedül nevelő	-	
Felső vezetésben	Nő: 1 fő (50%)	Férfi:1 fő (50%)
Közép vezetésben	Nő: 3 fő (100%)	Férfi:0 fő (0%)