

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2021-2023

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Szigetvári Polgármesteri Hivatal** (a továbbiakban: Hivatal) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. A Terv általános céljai, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek elkötelezik magukat az intézményi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak

- a nők,
- 40 év felettiak,
- a roma identitású,
- a fogyatékkal élő,
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,
- vagy idős szüleiket családjukban gondozó alkalmazottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Hivatal fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Hivatal igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) 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 legkülönfélébb 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.

5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

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. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. A vállalkozás felső- és középvezetésében a nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népségen 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.

7) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

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. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás 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. A népszámlálások adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

II. Helyzetfelmérés

A Hivatalnál 43 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 37 fő a határozatlan, 6 fő a határozott időre kinevezett köztisztviselő. Öt éven belül 2 személy válik nyugdíj jogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

	teljes munkaidő	részmunkaidő	összesen
A MUNKAVÁLLALÓK LÉTSZÁMA (2021)	41	2	43
- a nők,	23	0	23
- 40 év feletti,	20	1	21
- a roma identitású,	0	0	0
- a fogyatékkal élő	2	2	4
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,	5	0	5
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,	0	0	0
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,- vagy idős szüleiket családjukban gondozó	1	0	1

III. Konkrét célok

A Szigetvári Polgármesteri Hivatal az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) A Hivatal az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

- 2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A Hivatal által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2021. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a Hivatal felé továbbítja.

- 2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:

Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket /nyelvi, informatikai/.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

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.

Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítani kívánja a lehetőséget, hogy a munkahelyi közétkeztetésben a betegségük szerint előírt diéta a rendelkezésükre álljon.

- 6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

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 Hivatalra gyakorolt hatását.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, 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 a Hirtné Patkó Éva esélyegyenlőségi referenshez 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.

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

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

VI. Helyzetelemzés összegzése

A Hivatal fontos feladatának tekinti a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok érdekeinek védelmét, melynek érdekében intézkedéseket tesz a hátrányos munkavállalói csoportok életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása céljából.

Szigetvári Polgármesteri Hivatalának Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

VII. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek 2021. november 22. napjától 2023. november 21. napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2023. november 21.

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

Kelt: Szigetvár, 2021. november 22.




Dr. Weszner Veronika

jegyző

Szigetvári Polgármesteri Hivatal





Szatmari Zoltán humánpolitikai előadó
munkavállalók részéről

