

HAJDÚSÁMSONI POLGÁRMESTERI HIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2019 -2024

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés.....	3. oldal
II. Általános elvek, etikai célok.....	3. oldal
III. Alapelvek.....	4. oldal
IV. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok.....	5. oldal
V. Helyzetfelmérés.....	5. oldal
VI. Konkrét célok, programok, intézkedések.....	6. oldal
VII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás.....	7. oldal
VIII. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya, elfogadása, a nyilvánosság biztosítása..	8. oldal

I. Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) az egyenlő bánásmód követelményének megtartásával kapcsolatban a következőképpen rendelkezik:

4. § Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
 - b) a helyi és kisebbségi önkormányzatok, ezek szervei,
 - c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
 - d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
 - e) a közalapítványok, a köztisztviselők, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei
 - f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
 - g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
 - h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
 - i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
 - j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíjpénztárak,
 - k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
 - l) a pártok, valamint
 - m) az a)–l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek
- jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

5. § Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani.

- a) aki előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,
- b) aki az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt vagy árut forgalmaz,
- c) az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételétől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint
- d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A Hajdúsámsoni Polgármesteri Hivatal (a továbbiakban: Hivatal), mint munkáltató – az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében kapott felhatalmazás alapján – 2019. március 1. napjától 2024. február 28. napjáig terjedő időszakra Esélyegyenlőségi Tervet fogad el. Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy biztosítsa a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a Munkatörvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény alapján a Hivatalnál jogviszonyban álló köztisztviselők és munkavállalók számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje a valós helyzetüket, azok alakulását figyelemmel kíséresse, és megtegye a szükséges intézkedéseket.

II. Általános elvek, etikai célok

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hivatal, mint munkáltató nagy gondot fordít arra, hogy az általa foglalkoztatottakat a munkaviszonnyal összefüggésben semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje, sem korukra, nemükre, származásukra, etnikai hovatartozásukra, vallási, világnézeti, politikai meggyőződésükre, sem egészségi, családi viszonyaikra vonatkozóan.

A megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazási feltételekre, a jövedelmek, a juttatások, a képzések, a továbbképzések, az egyéb ösztönzések meghatározására, valamint a foglalkoztatással összefüggő egyéb közvetlen és közvetett helyzetekre. Nem tartoznak a foglalkoztatással összefüggő megkülönböztetés tilalma alá a foglalkozás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód elve megsértését az, hogy a Hivatal bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartson fenn, vagy fogadjon el abból a célból, hogy a hátrányos helyzetű csoportok számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítse, illetve hogy a szakmai előmenetelben őket esetlegesen érő hátrányokat kiküszöbölje vagy kiegyenlítsse.

2. Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, figyelembe véve a saját és a munkavállalók érdekeit, azokat összeegyeztetve olyan

munkafeltételeket, munkakövetelményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséhez esetlegesen felhasznált különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezése szerint, az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét a Hivatal jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során megtartja. A Hivatal a munkaszervezési alapküldokumentumok (pl. Hivatali SzMSz, Közzolgálati Szabályzat, Munkavédelmi Szabályzat, stb.) felülvizsgálatát a megkülönböztetés tilalma elvének és az egyenlő bánásmód elvének szem előtt tartásával végzi el.

4. Társadalmi szolidaritás

A társadalmi szolidaritás erősítése mindannyiunk érdeke, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

A foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység területén kor, nem, származás, etnikai hovatartozás, vallási, politikai meggyőződés, egészségi vagy családi állapot szerint egyik munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5. Méltányos és rugalmas bánásmód

A Hivatal olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését, erősítve ezáltal a megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve alkalmazását az összes felmerülő, a munkavállalót a foglalkoztatása során esetlegesen érő egyenlőtlen megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

III. Alapelvek

1. A Hivatal a munkavállalók kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést.

Az Ebktv. 8. §-a alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékaossága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,

r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselőhez való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Ebktv. 9. §-a alapján közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

2. A Hivatal a fentiekre tekintettel folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatotti állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat és a belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

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

IV. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából a Hivatalnál kiemelt célcsoportba, hátrányos helyzetű csoportba tartoznak:

- a) a nők
- b) a pályakezdő munkavállalók
- c) a 40 évnél idősebb munkavállalók
- d) a nyugdíj előtti munkavállalók
- e) a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók
- f) a 10 éven alul gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

V. Helyzetfelmérés

A Hajdúsámsoni Polgármesteri Hivatalban foglalkoztatott munkavállalók adatai 2019. január		
	Létszám (fő)	Aránya az összes azonos foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók számához (%)
Összes munkavállaló:	40	
Köztisztviselők:	34	
- férfiak:	5	15
- nők:	29	85
- felsőfokú végzettségűek:	24	71
- középfokú végzettségűek:	10	29
- pályakezdők:	1	0,3
- 40 évnél idősebb:	25	74
- nyugdíj előtt állók (5 éven belül):	4	12
- két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők:	4	12

- 10 éven alul gyermeket nevelő egyedülálló	0	0
Mt. hatálya alá tartozók:	6	
- férfiak:	3	50
- nők:	3	50
- felsőfokú végzettségűek:	0	0
- középfokú végzettségűek:	2	33
- pályakezdők:	0	0
- 40 évnél idősebb:	5	83
- nyugdíj előtt állók (5 éven belül):	1	17
- két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők:	1	17
- 10 éven alul gyermeket nevelő egyedülálló	0	0
- fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességű	2	33

A Hajdúsámsoni Polgármesteri Hivatalnál 2019. január hónapban 40 fő áll alkalmazásban, melyből 31 nő és 8 férfi. A foglalkoztatottak közül 30 fő (75 %) negyven évnél idősebb. A két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők száma – a korösszetételből eredően – mindössze 5 fő. Öt éven belül a nyugdíjat elérők száma 5 fő, az állomány 12,5 %-a. Jelenleg két fő fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű munkatárs dolgozik a Hivatalban.

VI. Konkrét célok, programok, intézkedések

1. Konkrét célok

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén
2. A hivatali munkakörülmények javítása
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása
4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
5. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése
6. A pályakezdő munkavállalók támogatása

2. Konkrét programok, intézkedések

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén

a) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor a munkáltató nem tesz különbséget életkor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot tekintetében.

A munkáltató a munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatra helyezi.

b) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Hivatal esélyegyenlőségi referenst alkalmaz, aki ezen feladatait a munkakörébe tartozó tevékenysége mellett látja el.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, egyeztetések koordinálása,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése, anonim módon a munkáltató elé tárása.

2. A hivatali munkakörülmények javítása

A hivatali munkakörülmények javítása, az egészség megtartása és fejlesztése érdekében a munkáltató

- biztosítja a folyamatos képernyő előtti munkahelyeken a munka megszervezését úgy, hogy a tényleges képernyő előtti munkavégzés a napi 6 órát ne haladja meg, és óránként tízpercen,

össze nem vonható megszakításokat biztosít, mely alatt más, nem képernyő előtt munkát kell folytatni,

- a munkáltató a folyamatos képernyő előtt végzett munkakört betöltő munkavállalók részére (a közfoglalkoztatott dolgozók kivételével) az élelátást biztosító szemüveg árához két évente 20 000 forint támogatást nyújt a Községi Szabályzatban foglaltaknak megfelelően,
- munkavállalói igény esetén térítésmentesen helyiséget biztosít testedzés céljára,
- biztosítja a szűrővizsgálatokon való megjelenést,
- gondoskodik a munkavállalók biztonságos, egészséges munkakörnyezetéről.

3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés

A Hivatal minden munkavállaló részére biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzéseken való részvételt. Támogatja a munkavállalók továbbtanulását. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit a nyugdíjas életformára való felkészülésénél. Tájékoztatja a nyugdíj előtt álló munkavállalót a nyugdíjazással kapcsolatos tennivalókról, szabályokról.

5. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A család és a munka összehangolása érdekében a munkáltató segíti a GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalók munkába történő beilleszkedését.

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadság terhére).

A gyermekes munkavállaló részére indokolt esetben egyedi munkarendet engedélyez – figyelembe véve a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását. Amennyiben túlmunkát rendel el, az érintett munkavállalókat legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

A munkáltató támogatja a munkavállalót lakáscélú kamatmentes munkáltatói kölcsönrel.

6. A pályakezdő munkavállalók támogatása

A munkáltató a pályakezdő munkavállalók beilleszkedését mentorok útján biztosítja.

VII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az Ebktv-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

Az esélyegyenlőségi referens a sértett panaszáról jegyzőkönyvet vesz fel. Ezt követően a referens a panaszt, ha az ügy jellege lehetővé teszi, anonim módon, a véleményével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.

Az írásos panaszbejelentés munkáltatóhoz történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató vagy képviselőik között.

A munkáltató – a közvetítővel és az esélyegyenlőségi munkatárssal konzultálva – a panasz benyújtásától számított rendelkezésre álló idő alatt, de maximálisan hét nap alatt meghozza érdemi intézkedését. Az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb öt nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi munkatárs tájékoztatja.

Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató panaszát nem rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi pert, személyiségi jog érvényesítése iránti pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál eljárást indíthat.

VIII. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya, elfogadása, a nyilvánosság biztosítása

Hajdúsámson Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Hajdúsámsoni Polgármesteri Hivatal 2019. március 1. – 2024. február 28. közötti időszakra szóló Esélyegyenlőségi Tervét a ____/2019. (II. 28.) öh. számú határozatával fogadta el.

Az Esélyegyenlőségi Terv a www.hajdusamson.hu honlapon kerül közzétételre. A munkavállalók általi megismerés és hozzáférés a hivatal belső informatikai hálózatán biztosított.

Hajdúsámson, 2019. február 8.

Dr. Danku József
jegyző