Előterjesztés
Hajdúhadház Város Önkormányzat
Szociális, Családvédelmi és Egészségügyi Bizottság elnökétől
Képviselő-testület 2018. március hónap 29. napján tartandó ülésére

Tárgy: Hajdúhadház Város Önkormányzata és a Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének elfogadása

Illetékes bizottság: Szociális, Családvédelmi és Egészségügyi Bizottság
Döntési dokumentumok száma: 2 db
Döntési dokumentumok típusa: határozati javaslat
Nyílt ülés
Szavazás módja: egyszerű többség
Névszerinti szavazás: nem
Költségvetést érint: nem
Mellékletek: - Hajdúhadház Város Önkormányzata Esélyegyenlőségi Terve
- Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Terve

Tisztelt Képviselő-testület!

I. Irányadó jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye XV. Cikke kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 4. § a-b) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményét
a) a magyar állam,
b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, … jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

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.

III. Döntési lehetőség(ek) bemutatása; döntés indoklása, több alternatíva esetén az előterjesztő javaslatának ismertetése

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek esetében kötelező esélyegyenlőségi tervet elfogadni, azonban javasolt, hogy a jelenleg alacsonyabb foglalkoztatotti létszámmal rendelkező Hajdúhadházi

Polgármesteri Hivatal vonatkozásában is készüljön önálló esélyegyenlőségi terv, tekintettel a foglalkoztatotti létszám esetleges változására.

Az elkészült Esélyegyenlőségi Tervek a határozati javaslatok mellékletét képezik.

Az Esélyegyenlőségi Tervek célja, hogy biztosítsák az Önkormányzatnál és a Hivatalnál jogviszonyban álló munkavállalók számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérjék valós helyzetüket, azok alakulását figyelemmel kísérjék és elősegítsék a szükséges intézkedések megvalósulását.

Fentiek alapján javasolom a Tisztelt Képviselő-testületnek, hogy Hajdúhadház Város Önkormányzata és a Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal vonatkozásában 2018. április 1. napjától 2023. március 31. napjáig terjedő határozott időtartamra – külön-külön Esélyegyenlőségi Tervet fogadjon el.

Fentiek alapján kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni és az alábbi határozati javaslatokat elfogadni szíveskedjen.

1.) Határozati javaslat
……/2018. (III.29.) HÖ. számú határozat

Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testülete az előterjesztést megtárgyalta és úgy döntött, hogy **Hajdúhadház Város Önkormányzata Esélyegyenlőségi Tervét** a határozat 1. számú mellékletében foglaltak szerint elfogadja.

Felkéri Csáfordi Dénes polgármestert az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása érdekében a szükséges intézkedések megtételére.

Felkéri Csáfordi Dénes polgármestert, hogy gondoskodjon az Esélyegyenlőségi Tervnek a www.hajduhadhaz.hu internetes oldalon történő megjelentetéséről, továbbá a Terv minden munkavállaló számára hozzáférhetővé és megismerhetővé tételéről.

Határidő: azonnal
Felelős: Csáfordi Dénes polgármester
Végrehajtásért felelős: Dr. Tóth Judit hatósági irodavezető

2.) Határozati javaslat
……/2018. (III.29.) HÖ. számú határozat

Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testülete az előterjesztést megtárgyalta és úgy döntött, hogy **Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét** a határozat 1. számú mellékletében foglaltak szerint elfogadja.

Felkéri Dr. Kiss Katalin jegyzőt az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósítása érdekében a szükséges intézkedések megtételére.

Felkéri Dr. Kiss Katalin jegyzőt, hogy gondoskodjon az Esélyegyenlőségi Tervnek a www.hajduhadhaz.hu internetes oldalon történő megjelentetéséről, továbbá a Terv minden munkavállaló számára hozzáférhetővé és megismerhetővé tételéről.

Határidő: azonnal
Felelős: Dr. Kiss Katalin jegyző
Végrehajtásért felelős: Dr. Tóth Judit hatósági irodavezető

Hajdúhadház, 2018. március 20.

Tisztelettel:

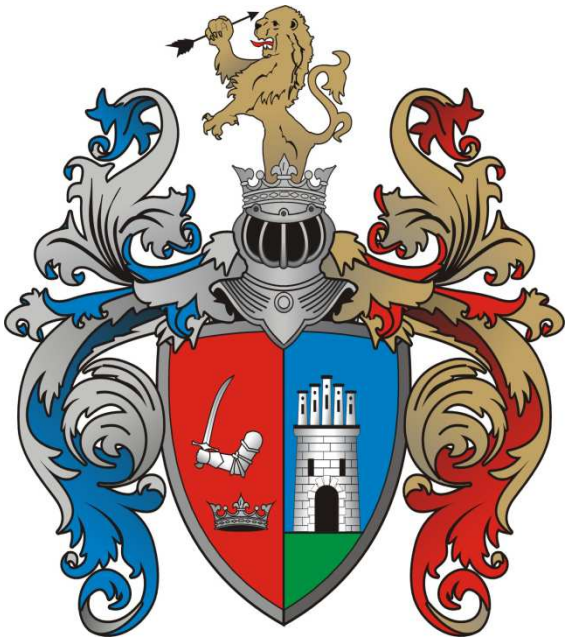
Antal Ferenc
Bizottság Elnöke

Az előterjesztést összeállította: Dr. Tóth Judit
hatósági irodavezető

…/2018. (III.29.) HÖ. sz. határozat 1. számú melléklete

Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal

Esélyegyenlőségi Terve



2018-2023.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés……

II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya…….

III. Általános célok, etikai elvek……..
3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód…….
3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása……
3.3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés…….
3.4.Társadalmi szolidaritás……..
3.5. Méltányos és rugalmas bánásmód……

IV. Alapelvek…….

V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok…….

VI. Helyzetfelmérés……

VII. Konkrét célok, programok, intézkedések……
7. 1. Konkrét célok……..
7.2. Konkrét programok, intézkedések……

VIII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás…….

IX. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása……

Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal
Esélyegyenlőségi Terve

I. Bevezetés

Magyarország Alaptörvénye XV. Cikke kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 4. § a-b) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményét
a) a magyar állam,
b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, … jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

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 Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal (4242 Hajdúhadház, Bocskai tér 1. szám), mint munkáltató - az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján - 2018. április 1. napjától 2023. március 31. napjáig terjedő határozott időtartamra - Esélyegyenlőségi Tervet fogad el, melynek célja, hogy biztosítsa a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCIX. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján a Hivatalnál jogviszonyban álló munkavállalók (a továbbiakban: munkavállalók) számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje valós helyzetüket, azok alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse a szükséges intézkedések megvalósulását.

II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Hivatal minden munkavállalója számára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed a Hivatal alkalmazásában álló minden dolgozóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás formájától (határozatlan, határozott idejű, részmunkaidőben, megbízásos jelleggel foglalkoztatott stb.).

III. Általános célok, etikai elvek

3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, 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 bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetése esetei.
A Hivatal kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatti közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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

3.3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét a Hivatal jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során megtartja.
A Hivatal munkaszervezési alapdokumentumai (ideértve elsősorban a szervezeti és működési szabályzatot és a közszolgálati szabályzatot) felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

3.5. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú 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.

3.5. Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalót foglalkoztatása során. A Hivatal olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, melyek elősegítik az

érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egyészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

IV. 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) fogyatékossága,
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) érdekképviselethez 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 fenti célokat szem előtt tartva a Hivatal, mint munkáltató 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, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

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

1. Nők
2. Pályakezdő munkavállalók
3. 40 évnél idősebb munkavállalók
4. Nyugdíj előtt álló munkavállalók
5. Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók

VI. Helyzetfelmérés

A Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatalnál foglalkoztatott munkavállalók adatai 2018. március 20. napján		
	Létszám (fő)	**Aránya az összes munkavállaló számához (%)**
Összes munkavállaló	48	
Nők	36	75 %
Felsőfokú végzettségűek	23	47,9 %
Középfokú végzettségűek	25	52%
Szellemi dolgozók	47	97,9 %
Fizikai dolgozók	1	0,02 %
Családosok	29	60 %
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők	0	0 %
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	3	6,25 %
40 év felettiek	25	52 %
Vezetők	5	10,41 %
- Ebből nők	3	a vezetők 60 %-a
Határozott időre foglalkoztatottak	8	16,66 %
Részmunkaidősek	1	2 %
5 éven belül a nyugdíjjogosultságot elérők	6	12,5 %
Fogyatékkal élők illetve megváltozott	0	0 %

munkaképességű személyek		
Pályakezdők	1	2 %
Roma munkavállalók	0	0 %
Továbbképzésen résztvevők	31	64,58 %

A Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatalnál 2018. március 20. napján 48 fő áll alkalmazásban. A Hivatalban nagyobb arányban dolgoznak nők (75 %), mint férfiak. A táblázat adataiból megállapítható, hogy a munkavállalók 60 %-a családos, 6, 25 %-a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel.
A munkavállalók több mint fele, 52 %-a 40 év feletti. A munkavállalók 12,5 %-a éri el 5 éven belül a nyugdíjjogosultságot.
A pályakezdő munkavállalók száma az összes munkavállaló számához képest alacsony, 2 %-os.

VII. Konkrét célok, programok, intézkedések

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

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, az egyeztetések koordinálása,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése, anonim módon a munkáltató elé tárása.

7. 1. Konkrét célok

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.
2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
6. Pályakezdők támogatása
7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése.

7.2. Konkrét programok, intézkedések

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén
A Hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbségeket. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetését megelőzően az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

A Hivatal a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
Befogadó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, csoportok alakulásának segítése a szakmai feladatok megoldására és a szervezett tanulás elősegítésére.

2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására
A Hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
A Hivatal minden munkavállaló számára biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt. Támogatja a munkavállalók továbbtanulását. Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése
A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében a Hivatal segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedését.
A Hivatal a szabadságos ütemterv jóváhagyásánál figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket. A Hivatal igény esetén segíti a 12 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók gyermekeinek nyári felügyeletét, ennek keretében a munkavállalók gyermekei a Hivatal költségviselése mellett, a Hajdúvitéz Kft. szervezésében megvalósuló nyári tábort vehetnek igénybe.

5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, mely során lehetősége van felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A munkáltató tájékoztatja a nyugdíj előtt álló munkavállalókat a nyugdíjazással kapcsolatos szabályokról.
A Hivatal a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállaló terhelhetőségét. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.

6. Pályakezdők támogatása
A Hivatal a pályakezdő munkavállalók beilleszkedését a mentori rendszer kiépítésével segíti.

7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése
A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel. Az egészséges életmód kialakítására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében a Cafetéria rendszerben egészségmegőrző tevékenységre felhasználható juttatást is biztosít (Széchenyi Pihenő kártya).

VIII. 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.
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 résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens 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 Hatóságánál eljárást indíthat.

IX. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása

Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testülete a Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal - 2018. április 1. napjától 2023. március 31. napjáig terjedő határozott időtartamra szóló - Esélyegyenlőségi Tervét a ……../2018. (III.29.) HÖ. számú határozatával fogadta el.

A Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően a Hivatal haladéktalanul gondoskodik az Esélyegyenlőségi Terv www.hajduhadhaz.hu honlapon történő közzétételről és arról, hogy a Terv a belső e-mail hálózat útján minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Hajdúhadház, 2018. ……

……
Dr. Kiss Katalin
jegyző

MEGISMERÉSI NYILATKOZAT

A Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testületének …/2018. (III.29.) HÖ. sz. határozatával elfogadott Hajdúhadházi Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Tervében foglaltakat megismertem és tudomásul veszem.

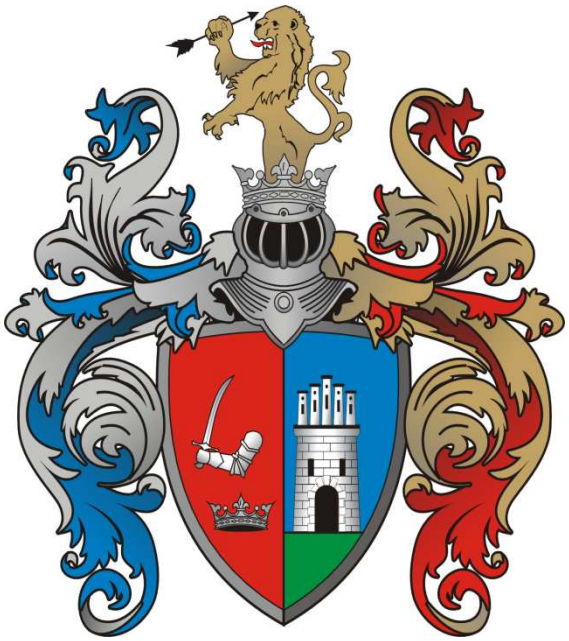
Név	Beosztás	Kelt	Aláírás

Név	Beosztás	Kelt	Aláírás

…/2018. (III.29.) HÖ. sz. határozat 1. számú melléklete

Hajdúhadház Város Önkormányzata

Esélyegyenlőségi Terve



2018-2023.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés……

II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya…….

III. Általános célok, etikai elvek……..
3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód…….
3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása……
3.3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés…….
3.4.Társadalmi szolidaritás……..
3.5. Méltányos és rugalmas bánásmód……

IV. Alapelvek…….

V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok…….

VI. Helyzetfelmérés……

VII. Konkrét célok, programok, intézkedések……
7. 1. Konkrét célok……..
7.2. Konkrét programok, intézkedések……

VIII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás…….

IX. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása……

Hajdúhadház Város Önkormányzata
Esélyegyenlőségi Terve

I. Bevezetés

Magyarország Alaptörvénye XV. Cikke kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékosság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 4. § a-b) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményét
a) a magyar állam,
b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei, … jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.

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 Hajdúhadház Város Önkormányzata (4242 Hajdúhadház, Bocskai tér 1. szám), mint munkáltató (a továbbiakban: Önkormányzat), az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében foglalt felhatalmazás alapján - 2018. április 1. napjától 2023. március 31. napjáig terjedő határozott időtartamra - Esélyegyenlőségi Tervet fogad el, melynek célja, hogy biztosítsa a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény alapján az Önkormányzatnál jogviszonyban álló munkavállalók (a továbbiakban: munkavállalók) számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje valós helyzetüket, azok alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse a szükséges intézkedések megvalósulását.

II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása az Önkormányzat minden munkavállalója számára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed az Önkormányzat alkalmazásában álló minden dolgozóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás formájától (határozatlan, határozott idejű, részmunkaidőben, megbízásos jelleggel foglalkoztatott stb.).

III. Általános célok, etikai elvek

3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Önkormányzat a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, 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 bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetése esetei.
Az Önkormányzat kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatti közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Önkormányzat a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.
Az Önkormányzat a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3.3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét az Önkormányzat jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során megtartja.
Az Önkormányzat munkaszervezési alapdokumentumai (ideértve elsősorban a szervezeti és működési szabályzatot és a közalkalmazotti szabályzatot) felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

3.4.Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú 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.

3.5. Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalót foglalkoztatása során. Az Önkormányzat olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, melyek

elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egyészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

IV. Alapelvek

1. Az Önkormányzat 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) fogyatékossága,
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) érdekképviselethez 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 fenti célokat szem előtt tartva az Önkormányzat, mint munkáltató 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. Az Önkormányzat 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, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

Az Esélyegyenlőségi Terv alkalmazása szempontjából az Önkormányzatnál kiemelt célcsoportba, hátrányos helyzetű csoportba tartoznak:

1. Nők
2. 40 évnél idősebb munkavállalók
3. Nyugdíj előtt álló munkavállalók
4. Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók

VI. Helyzetfelmérés

A Hajdúhadház Város Önkormányzatánál Kjt. és Mt. alapján foglalkoztatott munkavállalók adatai 2018. március 20. napján.		
	Létszám (fő)	**Aránya az összes munkavállaló számához (%)**
Összes munkavállaló	20	
Nők	13	65 %
Felsőfokú végzettségűek	10	50 %
Középfokú végzettségűek	2	10 %
Szellemi dolgozók	10	50 %
Fizikai dolgozók	10	50 %
Családosok	9	45 %
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők	0	0%
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	6	30 %
40 év felettiek	9	45 %
Vezetők	1	5 %
- Ebből nők	0	0 %
Határozott időre foglalkoztatottak	1	5 %
Részmunkaidősek	1	5 %
5 éven belül a nyugdíjjogosultságot elérők	2	10 %
Fogyatékkal élők illetve megváltozott	0	0 %

munkaképességű személyek		
Pályakezdők	0	0 %
Roma munkavállalók	0	0 %
Továbbképzésen résztvevők	0	0 %

Az Önkormányzattal 2018. március 20. napján 20 fő áll közalkalmazotti jogviszonyban, munkaviszonyban. Az Önkormányzatnál nagyobb arányban dolgoznak nők (65 %), mint férfiak. A táblázatban szereplő, Kjt és az Mt. alapján foglalkoztatottak 50 %-a felsőfokú végzettségű.
A táblázat adataiból megállapítható, hogy a munkavállalók 45 %-a családos, 30 %-a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel.
A munkavállalók 45 %-a 40 év feletti. A munkavállalók 10 %-a éri el 5 éven belül a nyugdíjjogosultságot.

Fentieken túl az Önkormányzattal 428 fő áll közfoglalkoztatási jogviszonyban.

VII. Konkrét célok, programok, intézkedések

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az Önkormányzat esélyegyenlőségi referenst alkalmaz, aki ezen feladatát a munkakörébe tartozó tevékenysége mellett látja el.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, az egyeztetések koordinálása,
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatosan benyújtott panaszok véleményezése, anonim módon a munkáltató elé tárása.

7. 1. Konkrét célok

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.
2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
6. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése.

7.2. Konkrét programok, intézkedések

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén
Az Önkormányzat az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbségeket. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetését megelőzően az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

Az Önkormányzat a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
Befogadó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, csoportok alakulásának segítése a szakmai feladatok megoldására és a szervezett tanulás elősegítésére.

2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására
Az Önkormányzat a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
Az Önkormányzat minden munkavállaló számára biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt. Támogatja a munkavállalók továbbtanulását. Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése
A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében az Önkormányzat segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedését.
Az Önkormányzat a szabadságos ütemterv jóváhagyásánál figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket. Az Önkormányzat igény esetén segíti a 12 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók gyermekeinek nyári felügyeletét, ennek keretében a munkavállalók gyermekei az Önkormányzat költségviselése mellett, nyári tábort vehetnek igénybe.

5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, mely során lehetősége van felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A munkáltató tájékoztatja a nyugdíj előtt álló munkavállalókat a nyugdíjazással kapcsolatos szabályokról.
Az Önkormányzat a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállaló terhelhetőségét. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.

6. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése
A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel.

VIII. 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.
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 résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens 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 Hatóságánál eljárást indíthat.

IX. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása

Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testülete Hajdúhadház Város Önkormányzata - 2018. április 1. napjától 2023. március 31. napjáig terjedő határozott időtartamra szóló - Esélyegyenlőségi Tervét a ……../2018. (III.29.) HÖ. számú határozatával fogadta el.

A Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően az Önkormányzat haladéktalanul gondoskodik az Esélyegyenlőségi Terv www.hajduhadhaz.hu honlapon történő közzétételről és arról, hogy a Terv a belső e-mail hálózat útján minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Hajdúhadház, 2018. ……

……
Csáfordi Dénes
polgármester

MEGISMERÉSI NYILATKOZAT

A Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testületének …/2018. (III.29.) HÖ. sz. határozatával elfogadott Hajdúhadház Város Önkormányzata Esélyegyenlőségi Tervében foglaltakat megismertem és tudomásul veszem.

Név	Beosztás	Kelt	Aláírás

Név	Beosztás	Kelt	Aláírás