

K i v o n a t Hajdúhadház Város Önkormányzata Képviselő-testületének 2018. március 29-én megtartott ülésének jegyzőkönyvéből:

72/2018.(III.29.)HÖ sz. 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

A kivonat hitelül:

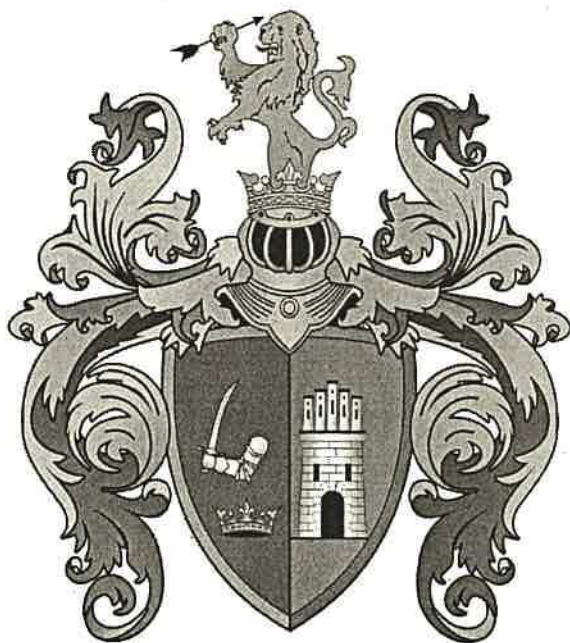
2018. 03. 27.

Zalán József



Hajdúhadház Város Önkormányzata

Esélyegyenlőségi Terve



2018-2023.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Bevezetés.....	3
II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya.....	3
III. Általános célok, etikai elvek.....	4
3.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	4
3.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	4
3.3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés.....	4
3.4. Társadalmi szolidaritás.....	4
3.5. Méltányos és rugalmas bánásmód.....	4
IV. Alapelvek.....	5
V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok.....	6
VI. Helyzetfelmérés.....	6
VII. Konkrét célok, programok, intézkedések.....	7
7. 1. Konkrét célok.....	7
7.2. Konkrét programok, intézkedések.....	7
VIII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás.....	8
IX. Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása.....	9

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, fogyatékoság, 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, megbízással jellegettel 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 másikinál. 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 egészségi 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) fogyatékosága,
- 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) érdekképviselőhöz 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 egyenül 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.

Fentiekén 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 fogantatosíthatja 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 72/2018. (III.29.) HÖ. számú határozatával fogadta el.

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

Hajdúhadház, 2018. március 29.



Csáfordi Dénes
polgármester