

# GYULAI POLGÁRMESTERI HIVATAL



## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



GYULAI POLGÁRMESTERI HIVATAL

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**  
**2020. JANUÁR 1. – 2021. DECEMBER 31. IDŐSZAKRA**

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (továbbiakban: Ebktv.).

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy 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 Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

## ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

### A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a köztisztviselők, ügykezelők, munkavállalók (továbbiakban: 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 diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkezett közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

### Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, 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.

### Partneri kapcsolat, együttműködés:

A hivatal a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható kinevezéseket és szerződéses jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

### Társadalmi szolidaritás:

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmuk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### Méltányos és rugalmas elbánás:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A hivatal olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## **Esélyegyenlőségi terv intézkedései által érintettek létszáma**

A hivatal engedélyezett létszámának megoszlása:

- felsőfokú 58 fő
- középfokú 34 fő
- alapfokú 7 fő

Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak folyamatos figyelemmel kísérésére a hivatal esélyegyenlőségi referenst alkalmaz, aki ezen feladatát a munkakörébe tartozó tevékenysége mellett látja el. Az esélyegyenlőségi referens nevét, elérhetőségét a hivatal honlapján közzé kell tenni.

#### A 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.

## **KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK**

- I. 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 egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbségeket. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri,
  - a hivatal a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet.
- II. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend:
  - Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
  - Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.
  - A kifogásolt munkáltatói intézkedést, a panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig nem lehet végrehajtani.
  - 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 vitát kezdeményezhet, munkaügyi pert, személyiségi jogi pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságánál eljárást indíthat.
- III. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására:
  - A hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.  
Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében két évente prevenciószűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel.
- Az egészséges életmód kialakítására, folytatására – igény szerint – munkahelyi tornát szervez az ülő munkát végző munkavállalók számára.

IV. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

- A munkáltató minden munkavállaló részére biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt.
- Támogatja a munkavállalók továbbtanulását.
- Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

V. Az áthajlás korának megkönnyítése:

- A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, amelynek során van lehetősége felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.
- A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.
- A munkáltató ünnepélyes keretek között búcsúzik a nyugdíjba vonuló munkavállalótól.

VI. 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 szabadság-ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi a hivatal az óvoda és iskolai szüneteket.
- A Balatonlellén, Mátrafüreden való üdültetéskor előnyben részesíti a családos munkavállalókat, a turnus-beosztásnál figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket.
- A munkavállalók gyermekei számára biztosítja a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultáció lehetőségét.

A Hivatal Esélyegyenlőségi terve 2020. január 1. napján lép hatályba.

Az Esélyegyenlőségi tervet évente felül kell vizsgálni.

G y u l a, 2020. január 6.

Munkáltató képviselőként:



A munkavállalók képviselőként:  
Mrafkó-Gyepes Mónika  
esélyegyenlőségi referens

