

**Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Polgármesteri Hivatal

Érvényes: 2008. január 01. napjától

TARTALOMJEGYZÉK

I. Általános rész.....	2
1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata.....	3
2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya	3
II. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása.....	4
III. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök.....	4
1. A terv célja	4
2. A feladatokról általános jelleggel.....	5
2.1. Információs csomagok	5
2.2. Akciótervek	6
IV. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása.....	7
V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás	7
1. sz. melléklet.....	9

I. Általános rész

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt *[továbbiakban: egyenlő bánásmódról szóló törvény]*. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény 36. §-a kimondja, hogy a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A törvény érintettjei: nők, negyven év felettiek, roma identitásúak, fogyatékos személyek, családos munkavállalók.

Általános elvek

Az Egyesült Nemzetek Szervezete, az Európa Tanács, illetőleg az Európai Közösség keretében elfogadott nemzetközi jogi dokumentumok, az Alkotmány, az egyenlő bánásmódról szóló törvény, az Mt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban a Polgármesteri Hivatal a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülését tartja szükségesnek.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, ennek érdekében olyan munkafeltételek és munkakörülmények megteremtésére, illetve olyan munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. A munkáltató azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével határozza meg a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait.

A megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése

A munkáltató a foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet.

Méltányos, rugalmas elbánás és a társadalmi szolidaritás

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv keretében olyan előnyöket biztosító, méltányos, és rugalmas támogató intézkedéseket dolgoz ki és alkalmaz, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetben levő személyek, csoportok foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a szakszervezettel.

1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata

A Polgármesteri Hivatal Hajdúszoboszló *[továbbiakban: hivatal]*, mint munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a hivatal alkalmazottjai magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. A hivatalnál a személyügyi referens *[továbbiakban: esélyegyenlőségi referens]* feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A tervet a hivatal valamennyi alkalmazottja számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottak teljesítéséről az esélyegyenlőségi referens félévente tájékoztatja a hivatal vezetését. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról az apparátus tájékoztatást kap.

Az esélyegyenlőségi terv készítését megalapozta a településen zajló „Családbarát munkahelyek és települések kialakítása” című Uniós projekt, melynek keretében mindenre kiterjedő diagnosztika készült. Az esélyegyenlőségi terv alapjait a diagnosztika megállapításai, az önkormányzat képviselőivel folytatott tárgyalások képezik.

Az esélyegyenlőségi terv elkészítésének utolsó szakaszában a munkáltató a munkavállalók képviselőivel közösen fogadja el a tervet.

2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv a hivatalnál közszolgálati és munkaviszonyban *[továbbiakban: munkaviszonyban]* álló összes munkavállalóra kiterjed, illetve a munkaviszony megszűnését követően a hivataltól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi terv 2008. január 01. napjától érvényes. A hivatal dönthet az esélyegyenlőségi tervben foglalt intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a hivatalnál munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások körét az 1. sz. melléklet tartalmazza.

II. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása

A hivatal az alábbi társadalmi csoportokat definiálta:

(A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

1. nők
2. pályakezdők
3. 40 évnél idősebb munkavállalók
4. nyugdíj előtt állók
5. két vagy több kiskorú gyermeket nevelő, illetőleg gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, fogyatékkal élő vagy tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók

A hátrányos helyzet oka	Alapmegoszlás (%)	Belső eloszlás	
		férfiak (%)	nők (%)
nők	76	0	100
pályakezdők	15	13	87
40 évesnél idősebb munkavállalók	55	24	76
nyugdíj előtt állók	15	53	47
két vagy több kiskorú gyereket nevelők	11	36	64
gyermeküket egyedül nevelők	10	0	100
Gyermeküket váró munkavállalók	4	0	100

Fogalmak:

Az esélyegyenlőségi terv vonatkozásában:

- **pályakezdő** az a munkavállaló, aki a 30. életévét 2007. december 31. napjáig nem tölti be, és a felsőfokú tanulmányok idejét nem számítva, első munkaviszonyának létesítésétől még nem telt el 5 év;
- **nyugdíj előtt álló** az a munkavállaló, aki 2007. december 31. napjáig tölti be, vagy már betöltötte 55. életévét és nem nyugdíjas munkavállaló, illetve nem nyugállományban lévő.

III. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök

1. A terv célja

A terv célja a hivatalnál az esélyegyenlőtlenségek feltárása, azok kezelése. A jegyző elkötelezett az esélyegyenlőség betartása, valamint betartatása mellett. A vezetőség kiemelt figyelmet fordít az egyenlő esélyek biztosítására. A hivatal alkalmazottai számára garantálja az egyenlő bánásmódot, az esélyegyenlőségi tervben meghatározottokról rendszeres konzultációt folytat a dolgozókkal.

A hivatal vezetősége az esélyegyenlőségi terv megalkotásával deklarálja az esélyegyenlőség fontosságát, külön eljárásrendet alakít ki az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban (hova lehet fordulni, milyen panaszokkal), valamint fórumot teremt arra, hogy ha bármilyen területen a hivatal dolgozói úgy érzik, hogy hátrány érte őket (pl. képzéshez való hozzáférés), azt jelezhessék.

Az esélyegyenlőségi terv kommunikációja fontos, ezért az felkerül az önkormányzat honlapjára.

2. A feladatokról általános jelleggel

Az esélyegyenlőség előmozdítását célzó intézkedések, programok, eszközök megvalósítására vonatkozó feladatoknak két típusa van:

- információs csomag
- intézkedési terv

Az **információs csomagok** tájékoztató jelleggel, rövid, közérthető formában informálják az érintett munkavállalókat az adott kérdésben.

Jellegükben, arányaikban más típusú feladatot jelentenek az **akciótervek**, amelyek tartalmazzák az adott feladat ellátásának elvi elgondolásait, a megvalósításra vonatkozó lehetséges megoldásokat, a megvalósításért felelős szervezeti egység megnevezését, a várható költségeket és a költségek fedezetének megjelölését.

2.1. Információs csomagok

2.1.1. A pályakezdő munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: orientációs csomag összeállítása, mely segít a pályakezdőnek eligazodni a hivatalban. Az orientációs csomag része az esélyegyenlőségi terv is.

Az intézkedés indoka: a pályakezdő fiatalok vonzása és megtartása, a fiatalok beilleszkedésének elősegítése a szervezeti keretek közé.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege orientációs csomag, melyet minden belépő pályakezdő a munkába állás kezdetekor a belső számítógépes hálózaton elérhet.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a pályakezdő munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2008. január 31., illetve folyamatos

2.1.2. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag (szükség esetén előadások/konzultációs lehetőségek) a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról, teendőkről, illetve arról, milyen lehetőség van a nyugdíj melletti továbbfoglalkoztatásukra.

Az intézkedés indoka: tájékozatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, melyet valamennyi nyugdíj előtt álló munkavállaló a belső számítógépes hálózaton elérhet.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: a nyugdíj előtt álló munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2008. január 31., illetve folyamatos

2.1.3. A kismamák tájékoztatása

Az intézkedés jellege, tartalma: tájékoztató anyag a várandósággal, szüléssel, a gyermekgondozással járó kedvezményekről, juttatásokról, a vonatkozó hatályos jogszabályokról, illetve a jogszabályváltozásokról és a belső szabályokról.

Az intézkedés indoka: a munkavállalókon belül magas a kismamák, illetve a szülés előtt állók aránya.

A feladat típusa, a megvalósítás jellege: információs csomag, melyet valamennyi kismama a belső hálózaton elérhet.

Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok: gyermeket váró munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2008. január 31., illetve folyamatos

2.2. Akciótervek

2.2.1. Informatikai képzés

Az intézkedés jellege, tartalma: képzés szervezése egyrészt az új ismeretek betanulására, másrészt a meglévő ismeretek felújítására.

Az intézkedés indoka: a 40 évesnél idősebb munkavállalók közül néhányan nem rendelkeznek biztos számítógépes tudással, a képzés segítségével a szükséges ismereteket elsajátíthatják. A számítógép megfelelő használatával a munkavégzés hatékonyabbá válik.

Az intézkedéssel érintett csoportok: 40 évesnél idősebb munkavállalók

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2008. március 31.

2.2.2. Egyedi munkarend kialakítása

Az intézkedés jellege, tartalma: egyedi munkarend kialakítása azokra a munkavállalókra, akik ingáznak vagy akiknek családi okokból az egyedi munkarend indokolt.

Az intézkedés indoka: a hivatal zavartalan és zökkenőmentes működtetése mellett az ingázó, családos munkavállalók számára kialakított egyedi munkarend növeli a munkavállalók hivatal iránti elkötelezettségét, lojalitását.

Az intézkedéssel érintett csoportok: két vagy több kiskorú gyermeket nevelők, gyermeküket egyedül nevelők, ingázók.

Felelős: esélyegyenlőségi referens
Határidő: 2008. március 31.

IV. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

A hivatal vezetője felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább kétfévente felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens félévente tájékoztatja a hivatal vezetőjét az esélyegyenlőségi terv végrehajtásaként kiadott információs csomagokról, intézkedési programokról.

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés esetén a munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A referens, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, egyeztetést kezdeményez a jegyzővel. Indokolt esetben a jegyző panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles a munkavállalót tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Ha az esélyegyenlőségi referens azt állapítja meg, hogy a munkavállaló panasza nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, és ezzel a munkavállaló, illetőleg a munkavállalók csoportja nem ért egyet, 30 napon belül kérheti(k), hogy az ügyet az esélyegyenlőségi referens, a munkavállalók képviselője, illetőleg a település jegyzője által felkért személy [a 3 tagú egyeztető fórum] együttesen tárgyalja meg, és hozzon többségi döntést.

A 3 tagú egyeztető fórum 30 napon belül köteles a panaszt megvizsgálni. Amennyiben a panaszt megalapozottnak találja, intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíti a panaszos munkavállalót, illetve munkavállalók csoportját. Egyidejűleg tájékoztatja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi-, munkaügyi- vagy szabálysértési hatóságok eljárása).

Abban az esetben, ha a 3 tagú egyeztető fórum a panasszal összefüggésben azt állapítja meg, hogy az esélyegyenlőség elvének érvényesülése érdekében általános intézkedés is szükséges,

munkáltatói intézkedést kezdeményez, illetve javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére.

Elfogadta Hajdúszoboszló Város Önkormányzatának Képviselő-testülete/2007. (XII. 13.) számú határozatával. Hatályba lép 2008. január 1-vel, egyidejűleg hatályát veszti a 2005-2007. évekre vonatkozó hivatali esélyegyenlőségi terv.

Dr. Sóvágó László sk.
polgármester

Dr. Vincze Ferenc sk.
jegyző