

Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimre Önkormányzata

Jegyzője

...../2020. (XII. 24.) Utasítása

**Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Polgármesteri Hivatal
Esélyegyenlőségi Tervének kiadásáról**

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 1. § (4) bekezdése és 23. § (4) bekezdés j) pontja alapján a következőket rendelem el.

1. Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Polgármesteri Hivatal vonatkozásában jelen jegyzői utasítással kiadott Esélyegyenlőségi Tervben foglalt rendelkezéseket kell alkalmazni.

2. Ez az utasítás a közzétételét követő napon lép hatályba.

Budapest, 2020. 11. 24.

dr. Ronyecz Róbert
jegyző



Közzétéve: 2020. 11. 24.

dr. Kóródi Juhász Zsolt
Jogi, Testületi és Pályázati Főosztály
főosztályvezető



**Budapest Főváros XVIII. kerület
Pestszentlőrinc-Pestszentimrei
Polgármesteri Hivatal**



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Polgármesteri Hivatal

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Polgármesteri Hivatal (a továbbiakban: Hivatal), mint munkáltató nevében (a továbbiakban: Munkáltató) foglalkoztatott valamennyi köztisztviselő, ügykezelő és munkavállaló (a továbbiakban: foglalkoztatottak) egyenlő bánásmóddhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem biztosítása érdekében, valamint a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoport foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából - az Alaptörvény XV. cikke, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdésében, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 15.§-ában foglaltak alapján, az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben, továbbá a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben meghatározottakra figyelemmel – az alábbi Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: Terv) kerül jóváhagyásra.

1.

Egyenlő bánásmód, esélyegyenlőség, kiemelt foglalkoztatottak

Az egyenlő bánásmód követelménye az azonos feltételek biztosítását, illetve a hátrányos különbségtétel tilalmát jelenti, mely jog az Alaptörvény és az Ebktv. alapján mindenkit megillet.

Az esélyegyenlőség előmozdítására való törekvés bizonyos többletfeltételek biztosítását jelenti hátrányos helyzetű csoportok esetében. Ebben az esetben egyéb jogszabályokban előírt, a védett tulajdonságra vonatkozó külön intézkedések, jogszabályi rendelkezések megtételére van szükség.

A Munkáltató az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása, és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri az alábbiakban megjelölt, kiemelt foglalkoztatottak helyzetét, együttműködik az őket támogató intézkedések meghozatala és végrehajtása során

- a nők,
- a pályakezdők,
- a negyven évnél idősebb és nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak,
- a romák,
- a fogyatékossgal élők,
- a megváltozott munkaképességű személyek,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak,
- a tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak,
- tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő foglalkoztatottak és
- az idős szüleiket, fogyatékkal élő családtagjukat családjukban gondozó foglalkoztatottak tekintetében.

A Ftv. 4. § a) pontja értelmében fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszicho-szociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza, vagy gátolja.

2.

Általános célok

2.1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Terv célja a Munkáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban állók foglalkoztatási helyzetének – különösen a díjazás, a munkakörülmények, szakmai előmeneteli, képzési lehetőségek, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények – elemzése és javítása; az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok megfogalmazása és azok eléréséhez szükséges eszközök és feltételek biztosítása, az esélyegyenlőség elősegítését támogató intézkedések meghozatala.

A Munkáltató kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, amelynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. A Munkáltató intézkedése kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, az illetményekre, személyi alapbérre, juttatásokra, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására, áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, a jogviszony megszüntetésére. Kiterjed továbbá az Ebktv. 8-9. §-aiban meghatározott diszkrimináció eseteire. A hátrányos megkülönböztetés alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, az alkalmazásban számba vehető jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés esetei.

A Munkáltató az esélyegyenlőség biztosítását különösen a képzési és a foglalkoztatás feltételeit javító programok kidolgozásával és megvalósításával kívánja elérni.

2.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

2.3. Méltányos, rugalmas bánásmód

A Munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozását célozza meg, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

2.4. Partnerségi kapcsolat, együttműködés

A Munkáltató döntései és intézkedései során - a foglalkoztatási jogviszony keretében - a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. A Munkáltató a mindenkor hatályos Községi Szabályzatban határozza meg a Munkáltató által nyújtható juttatások körét oly módon, hogy azokat minden foglalkoztatott az egyenlő bánásmód elvének sérelme nélkül veheti igénybe. Az esélyegyenlőség követelményét a Munkáltató az egyéb juttatások odaítélésénél úgy érvényesíti, hogy az érintett foglalkoztatottak kérelmeit különös gondossággal mérlegeli és lehetőség szerint soron kívül teljesíti.

3.

Helyzetfelmérés

3.1. A Hivatalnál 2020. szeptember 1-jei adatok alapján:

- Összes foglalkoztatott száma: 207 fő, ebből 164 nő (79,23%).
- Az új belépő foglalkoztatottak között a pályakezdők, azaz a maximum 25 éves korúak száma 0 fő, ebből 0 fő nő (0%).
- A 40 év feletti köztisztviselők száma 139 fő, ebből 106 fő nő (76,26%).
- Gyermekgondozási szabadságon lévők száma: 10 fő.
- 5 éven belül a nyugdíjjogosultságot elérők száma: 14 fő.
- A vezető (jegyző, aljegyző, főosztályvezető, főosztályvezető-helyettes) beosztású foglalkoztatottak létszáma 15 fő, ebből a nők aránya 80 % (12 fő).
- A dolgozók közül 204 fő határozatlan, 3 fő pedig határozott időre kinevezett tisztviselő. Ebből 0 fő határozatlan idejű nyugdíjas, 0 fő határozott idejű nyugdíjas munkavállaló, ezekben a nők aránya 0% (0 fő).
- Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma: 12 fő, ebből 11 nő (91,67%).
- Fogyatékos/megváltozott munkaképességű munkavállalók száma: 1 fő.

3.2. A képzések területén:

- A szakmai továbbképzésben érintettek száma 1 fő, ebből 1 fő (100%) nő.
- A köztisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (a továbbiakban: Kttv.) előírt szakirányú továbbképzések alapján a közigazgatási tanulmányok szakirányú továbbképzési szakra 0 fő került beiskolázásra, ebből a létszámból 0 fő (0%) nő.
- A tanulmányok szakirányú továbbképzésekre 1 vezető beosztású munkatárs került beiskolázásra, mely létszámból 1 fő (100%) nő.
- A nyilvántartás szerint 2 fő rendelkezik a Hivatallal megkötött tanulmányi szerződéssel, a szerződő munkatársak közül 1 fő (50%) nő.

3.3. Az illetmények és juttatások területén:

A Hivatalban a foglalkoztatottak illetménye/munkabére egységes alapon – az egyenlő bánásmód követelményét szem előtt tartva – került megállapításra a Kttv. és az Mt. hatályos rendelkezéseinek megfelelően. Az egyéb juttatások egységes hozzáférési lehetőségét pedig a Közszolgálati Szabályzat biztosítja.

3.4. A foglalkoztatás területén:

A foglalkoztatás alkalmazott szabályaiban kizárólag csak a hazai jogszabályokban és az EU irányelveiben megengedett - a munka jellege és természete alapján indokolt, lényeges és jogszerű feltételre alapozott – megkülönböztetés állhat fenn.

4.

Konkrét célok

A Munkáltató az esélyegyenlőség javítása érdekében a következő célokat tűzi ki:

4.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az egyenlő esélyek előmozdítása érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása a mindenkor hatályos Közszolgálati Szabályzatban szóló jegyzői utasításban, illetve az egyéb utasításokban foglaltaknak megfelelően történik.

4.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása. A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Munkáltató a saját és a foglalkoztatottak érdekeit egyaránt figyelembe véve, olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amely ezen alapvető emberi értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

4.3. A foglalkoztatottak munkakörülményeinek felülvizsgálata és szükség szerinti javaslatok kidolgozása, különös tekintettel a fogyatékos/megváltozott munkaképességű személyek akadálymentes munkahelyi körülményeinek biztosítására.

4.4. A jó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, munkacsoportok alakítása a szakmai feladatok megoldására.

4.5. Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a nemzeti jogi szabályozásoknak megfelelően, a diszkrimináció közvetlen vagy közvetett módon való jelentkezésének megakadályozása érdekében.

4.6. A szakmai tudás naprakészen tartása és folyamatos bővítése fontos eszköze az esélyegyenlőség biztosításának. A Munkáltató – a saját célrendszeréhez igazított – képzési- és továbbképzési tervek megvalósításához széleskörű támogatást nyújt a foglalkoztatottak részére.

4.7. A gyermeknevelés céljából adott fizetés nélküli szabadságról visszatérő foglalkoztatott munkába történő beilleszkedésének elősegítése, illetve – igény esetén - részükre egyéni (rugalmas) munkarend biztosítása.

4.8. Részmunkaidőben történő munkavállalás, vagy home office-ban való munkavégzés lehetőségének biztosítása (pl. megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak, tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása esetén).

4.9. A szabadságolási ütemterv kialakításánál a Munkáltató figyelemmel van a családos foglalkoztatottak esetében az óvodai és iskolai szünetekre.

4.10. A Munkáltató minden évben egészségügyi vizsgálatot biztosít a foglalkoztatottak részére, mely kétfévente szemészeti szűrővizsgálatot is tartalmaz a napi négy óránál hosszabb ideig számítógépet használó foglalkoztatottak részére.

4.11. Munkáltató a foglalkoztatottak részére és kérelmére lehetőséget biztosít a feladatkör változtatásra, a feladatkörben ellátandó feladatok szélesítésére.

4.12. Amennyiben határozatlan idejű üres álláshelyek betöltésére nyílik lehetőség, a Munkáltató az azonos álláshelyen határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak részére elsőbbséget biztosít.

4.13. A nyugdíjazás előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességeinek és tapasztalatának felhasználása a pályakezdő foglalkoztatott betanításánál.

4.14. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a Munkáltató a Humánpolitikai Osztály közreműködésével az érintett foglalkoztatott számára minden szükséges információt és tájékoztatást megad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.

4.15. A megváltozott munkaképességű személyek támogatása, a rehabilitációs hatóság által kiállított szakvélemény alapján, amennyiben az megfelel a megváltozott munkaképességű személyek ellátásairól és egyes törvények módosításáról szóló 2011. évi CXCI. törvényben foglaltaknak.

5.

Konkrét programok, intézkedések az esélyegyenlőség javítása érdekében

5.1. Munkáltatói vállalás

5.1.1. A munkaügyi folyamatok szabályozása terén az egyenlő bánásmód követelményeit megtartja. A foglalkoztatottak toborzásánál, kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető,
munkaerő kiválasztásában résztvevő vezető munkatárs

5.1.2. A kiválasztási eljárás során az adott álláshely betöltéséhez szükséges iskolai végzettség meglétének vizsgálata mellett, jelentőséget tulajdonít a szakmai jártasságnak, készségeknek és tapasztalatnak. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempont a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalat és az ezen alapuló megbízhatóság, mint a többi készség és képesség figyelembevétele.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető,
munkaerő kiválasztásában résztvevő vezető munkatárs

5.1.3. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referensi tevékenységet ellátó munkatársat jelöl ki. Az esélyegyenlőségi referens a Humánszolgáltatási Főosztály Szociálpolitikai Osztálya munkatársa. Munkaköri feladatainak ellátása mellett feladatai:

- a) a Terv előkészítése, amely magában foglalja az előző tárgyevi időszak teljesülésének vizsgálatát,
- b) a Terv Munkáltatóval és a köztisztviselői érdekképviselőkkel való egyeztetése,
- c) az egyenlő bánásmód elveinek megsértése tárgyában indult eljárások koordinálása és nyilvántartásának vezetése.

Felelős: Jegyző, Esélyegyenlőségi referens

5.2. Képzés, továbbképzés, ismeretek bővítése

A Munkáltató a foglalkoztatottak képzési- és továbbképzési terveit évente felülvizsgálja, azokat saját aktuális célrendszeréhez igazítja. Ennek érdekében a Hivatal minden évben éves továbbképzési tervet készít, továbbá a továbbtanulást a vonatkozó jogszabályok betartása mellett tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel támogathatja.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető

5.3. A munkához való visszatérés, az átmenet biztosítása

A GYES/GYED mellett dolgozó kismamák részére egyéni (rugalmas) munkarend biztosítása a jogszabályban előírtaknak megfelelően.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető

5.4. A megfelelő munkakörülmények biztosítása az egészségvédelem és a prevenció terén

5.4.1. Az egészséges életmód egyik alkotóelemeként az egészséges, biztonságos munkakörülmények biztosítása kiemelt célként kezelendő. Az ergonómiai feltételek biztosításával a foglalkoztatottak közérzetének javítása és hosszú távú egészségmegőrzése megvalósul.

Felelős: Jegyző, Gazdasági főosztályvezető, Humánpolitikai osztályvezető

5.4.2. Az egészség megőrzése érdekében térítésmentes szűrővizsgálatok biztosítása önkéntes részvétellel valamennyi foglalkoztatott számára.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető

5.4.3. A foglalkoztatottak számára a lehetőségekhez mérten munkahelyi rendezvények szervezése. (pl. Egészségmegőrző nap, Sportnap, Mikulás-nap).

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető, Társadalmi kapcsolatok főosztályvezető

5.5. Rendkívüli helyzet esetében való munkavégzés biztosítása

Rendkívüli helyzet, különleges jogrend esetében a munkavállalók részére home office-ban való munkavégzés biztosítása.

Felelős: Jegyző, Humánpolitikai osztályvezető

6.

Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Egyenlő bánásmód megsértésének minősül különösen:

- a közvetlen megkülönböztetés,
- a közvetett megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,
- a fentiekre adott utasítás.

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a Hivatal valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások szerint a Hivatal esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a Munkáltató részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A Munkáltató köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a Munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a Munkáltató részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A Munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló megalapozott kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost és az esélyegyenlőségi referenst tájékoztatni.

A Munkáltató vagy az általa kijelölt szervezeti egység vezetője az eredményről haladéktalanul írásban tájékoztatja a panaszost és az esélyegyenlőségi referenst.

A panaszbejelentés benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

Amennyiben a foglalkoztatott nem ért egyet a Munkáltató által javasolt intézkedéssel, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, valamint a foglalkoztatott az Ebktv. alapján az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz és a hatáskörrel rendelkező területileg illetékes bírósághoz fordulhat.

7. Záró rendelkezések

Jelen Terv a közzétételét követő napon lép hatályba.

A Tervet szükség szerint, de legalább kétévénként felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a Munkáltatóval egyeztetettek szerint.

A tájékoztatás, közzététel érdekében a Munkáltató gondoskodik arról, hogy a Terv az Intranet hálózat útján minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

A Terv kapcsán felhasznált személyes adatokat az adatvédelmi szabályok betartásával, a foglalkoztatott hozzájárulásával lehet tárolni.

A Hivatallal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet a Humánpolitikai Osztály munkatársa által meg kell ismertetni, és ennek tényét a melléklet szerinti Megismerési nyilatkozat aláírásával dokumentálni kell.

Budapest, 2020.11.24.

dr. Ronyecz Róbert
jegyző



Megismerési nyilatkozat

A Budapest Főváros XVIII. kerület Pestszentlőrinc-Pestszentimrei Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének kiadásáról szóló 4/2020. (XI.24.) jegyzői utasítást megismertem.

Tudomásul veszem, hogy az abban leírtakat a munkám során köteles vagyok betartani.

| | Név | Beosztás/munkakör | Dátum | Aláírás |
|--|-----|-------------------|-------|---------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |