



Napirend

ELŐTERJESZTÉS

Vác Város Önkormányzat Képviselő-testület Egészségügyi és Szociális Bizottsága 2015. év június hónap 03. napi ülésére

Szám: 5/2-56/2015.
Tárgy: A Váci Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi terve

Melléklet: 23 oldal

Előterjesztő: Deákné dr. Szarka Anita jegyző
Készítette: Mohácsiné Dim Rita osztályvezető
Előadó: -

Előzmény/korábbi döntés: -
Terjedelem: 25 oldal

Bizottsági tárgyalások: -
Döntéshozatal módja: nyílt ülés (Mötv. 46. § (1))
egyszerű többség (Mötv. 47. § (2))

**Törvényességi
véleményezésre bemutatva** Jogi Osztály

Törvényességi észrevétel: Deákné dr. Szarka Anita
Jegyző/A,

Nincs az alábbi:

Véleményezésre megkapta: Fördös Attila
Polgármester





Ikt. szám: 5/2-56/2015.
Előadó: Mohácsiné Dim Rita
Tel.: 513-444

Tárgy: A Váci Polgármesteri Hivatal
Esélyegyenlőségi terve

Vác Város Önkormányzat
Képviselő-testület
Egészségügyi és Szociális Bizottsága

Tisztelt Bizottság!

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 Polgármesteri Hivatal, mint munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a hivatal alkalmazottjai magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják.

Az esélyegyenlőségi terv a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint roma munkavállalók számára és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

Kérem a Tisztelt Bizottságot, hogy a Váci Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervét véleményezze.

Vác, 2015. május 26.

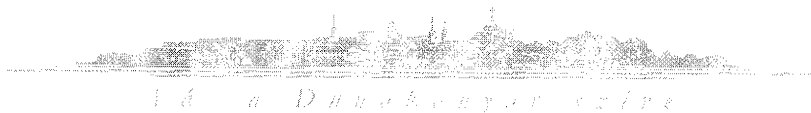
Deákné dr. Szarka Anita s.k.
jegyző

Határozati javaslat:

Vác Város Önkormányzat Képviselő-testület Egészségügyi és Szociális Bizottsága megtárgyalta a Váci Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi tervét, s javasolja a Képviselő-testületnek elfogadásra.

Határidő: 2015.06.18. KT. ülés

Felelős: jegyző, osztályvezető





Váci Polgármesteri Hivatala
Esélyegyenlőségi Terve

2015

Ácsiné Dim Rita
osztályvezető

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
1. BEVEZETÉS.....	3
2. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK.....	4
2/A. ALAPELVEK.....	5
2/B. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok.....	6
3. HELYZETFELMÉRÉS.....	7
3/A. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK.....	7
Általános jellemzés.....	7
Nők.....	7
A munkavállalók megoszlása beosztás szerint.....	8
Romák.....	9
Fogyatékkal élő személyek.....	9
Gyermekek nevelők.....	9
3/B. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET.....	11
Bérek.....	11
Munkakörülmények.....	11
Munkaközi szünet.....	11
A jubileumi jutalom mértéke:.....	11
Gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények.....	11
Szakmai előmenetel.....	12
4. CÉLKITŰZÉSEK.....	12
5. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK.....	13
Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.....	13
Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend.....	13
Munkakörülmények javítása különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására.....	13
Egészségvédelem.....	13
A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.....	13
A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.....	14
A családi munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.....	14
6. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS.....	15
Mellékletek.....	16

1. BEVEZETÉS

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 Alaptörvénye 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.

Vác Város Önkormányzatának feltett szándéka, hogy a társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetíten munkavállalói felé. Ennek érdekében esélyegyenlőségi tervet fogad el, melyben definiálja azokat az elveket, amelyeknek a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni.

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérvé és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.

Az esélyegyenlőségi terv a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időkorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint roma munkavállalók számára és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

Az Esélyegyenlőségi terv elkészítésének folyamata

A Polgármesteri 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 tervet a hivatal valamennyi alkalmazottja számára nyilvánossá teszi.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya

- Személyi hatály: Az esélyegyenlőségi terv a hivatalnál közszolgálati és munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed.
- Időbeli hatály: Az esélyegyenlőségi terv 2015. július 01 - 2017. június 30-ig hatályos.
- Tárgyi hatály: Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a hivatalnál munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve helyzetük javítását szolgáló konkrét célokat, feladatokat és azok megvalósításához szükséges eszközöket.

2. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód

Az **egyenlő bánásmód elve** a diszkrimináció, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti.

Magyarországon az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény valósította meg. A törvény kimondja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség és deklarált célja, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára.

A Polgármesteri Hivatal egyik legfontosabb törekvése az egyenlő bánásmód elvének munkahelyen történő alkalmazása, amelyet mind a vezetősége, mind a munkavállalók elfogadnak és maguk részére kötelezőnek tekintenek. A szervezet a szolidaritás és tolerancia alapelvét vallva elítéli, minden hátrányos (kor, nem, szexuális identitás, családi állapot, nemzeti vagy etnikai származás, egészségi állapot vagy vallási hovatartozás alapon történő) megkülönböztetést. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, az alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb foglalkoztatással - áthelyezés, felmondás - összefüggő esetekre. Kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. Az Önkormányzat kiemelt figyelmet fordít a fenti szempontok miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés és megelőzésére és megszüntetésére.

Az emberi méltóság és személyiségi jogok tiszteletben tartása

Magyarország Alaptörvénye kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkoztatás szabad munkavállaláshoz, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Ezt az alapelvet szem előtt tartva a Polgármesteri Hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. 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 munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható kinevezéseket, szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

A Hivatal támogatja a közszolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó közösségi összejöveleket: minden év július 01-én, köztisztviselői nap alkalmából ebéddel egybekötött rendezvényen mond köszönetet a köztisztviselőknek az elmúlt év munkájáért, s elismerő cím kerül átadásra a közszolgálati munka elismerésére.

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 másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenység megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz.

Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, megerősítése

A család és a munka: Váci Polgármesteri Hivatal határozott álláspontja az, hogy ha már a családban nő és férfi egyaránt munkát vállal, akkor a család és a munka világát össze kell egyeztetni, amely nem elsősorban a család tagjainak feladata, hanem a munkaadóknak is fontos szerep jut abban, hogy olyan vezetői irányelvet képviselje, amely a család fontosságát hirdeti, és ennek mentén meg is tegye azokat az intézkedéseket, amelyek lehetőségként rendelkezésre állnak. Az egyén nem hagyható magára a munka és a család összehangolásának embert próbáló terhével, hanem munkahelyi családbarát intézkedésekkel próbáljuk segíteni a kényes egyensúly fenntartásában. A munka és a család körüli teendők összeegyeztetésében óriási, emberfeletti erőfeszítéseket tesznek a nők, a gyermekek nevelése mellett munkát vállaló édesanyák. Hivatalunknál foglalkoztatott munkatársak nemek szerinti eloszlása úgy alakult, hogy jelenleg az összlétszám 72,6 %-a nő, legtöbbjük több gyermekes családanya is. Felismerve az összefüggést, elköteleztük magunkat abban, hogy a gyesről visszatérő édesanyák rész munkaidőben végezhetik korábbi munkájukat annak érdekében, hogy a kisgyermekek nevelésével és a háztartással kapcsolatos teendőinkre jusson kellő mennyiségű és minőségi idő. A hivatal arra biztatja a kismamákat, hogy addig maradjon gyermekével otthon, amíg lehetőségei szerint megteheti, de ha mégis a gyermek hároméves kora előtt kíván újra munkába állni, akkor szabadon dönthet a rész munkaidő, illetve a teljes munkaidős alkalmazás mellett. A döntés ilyen formájú szabadságával az esetleges kényszerpálya nem válik feszítővé, stresszesé, a vezetők részéről pedig teljes támogatást élvez, amely reményeink szerint hosszú távú humán erőforrás befektetés.

2/A. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg 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, amelynek eredményeként egy személy valós vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhöz való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlen bánásmódban, mint amelyben más.

2.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott 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 munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s 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.

2/B. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőség terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba, valamint hátrányos helyzetű csoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékkal élő,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy
- f) a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,
- h) az idős hozzátartozót ápoló,
- i) a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba, valamint hátrányos helyzetű csoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

3. HELYZETFELMÉRÉS

3/A. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

Általános jellemzés

Váci Polgármesteri Hivatalban jelenleg 100 fő dolgozik, melyből 84 köztisztviselő és 16 fő megbízási szerződéses jogviszonnyal rendelkezik.

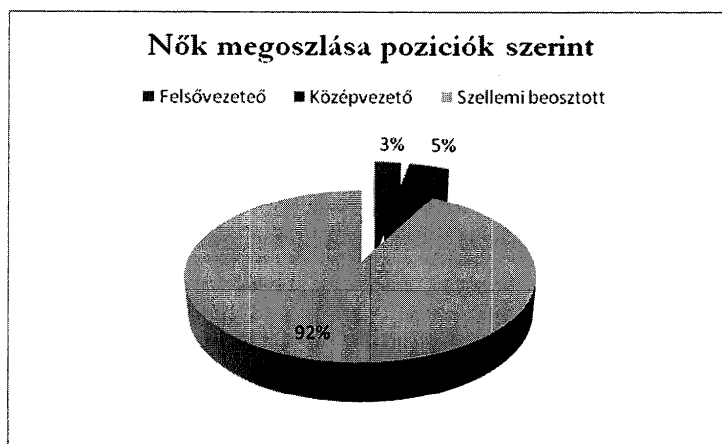
Váci Polgármesteri Hivatal dolgozói



Nők

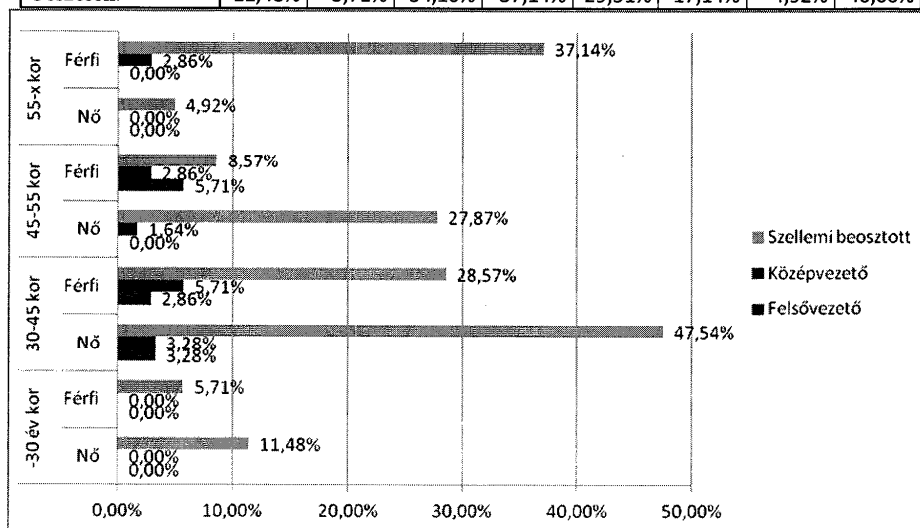
2015-ben aktívan 65 nő dolgozik a Polgármesteri Hivatalban, és további 4 fő van tartósan távol GYES/GYED miatt. Összesen 69 nőnek van jogviszonya a Polgármesteri Hivatalban, ami a statisztikai létszám (84 fő) 65 %-a. Vezető beosztásban 5 nő van kinevezve, így a vezető beosztásban lévő nők aránya a teljes létszámhoz képest 7,6 %.

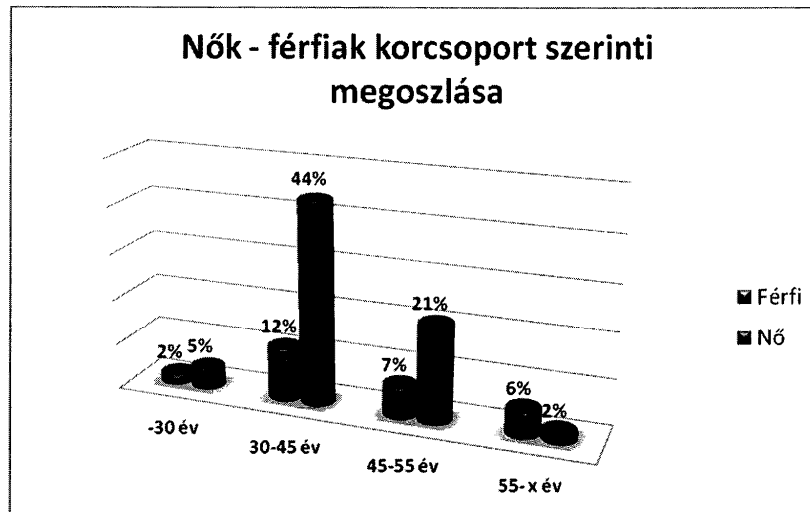




A munkavállalók megoszlása beosztás szerint:

Munkavállalók beosztás szerint	30 év kor		30-45 kor		45-55 kor		55-x kor	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
Felsővezető	0,00%	0,00%	3,28%	2,86%	0,00%	5,71%	0,00%	0,00%
Középvezető	0,00%	0,00%	3,28%	5,71%	1,64%	2,86%	0,00%	2,86%
Szellemi beosztott	11,48%	5,71%	47,54%	28,57%	27,87%	8,57%	4,92%	37,14%
Összesen:	11,48%	5,71%	54,10%	37,14%	29,51%	17,14%	4,92%	40,00%





Romák

Váci Polgármesteri Hivatalban jelenleg nem dolgozik olyan személy, aki magát roma származásúnak vallotta.

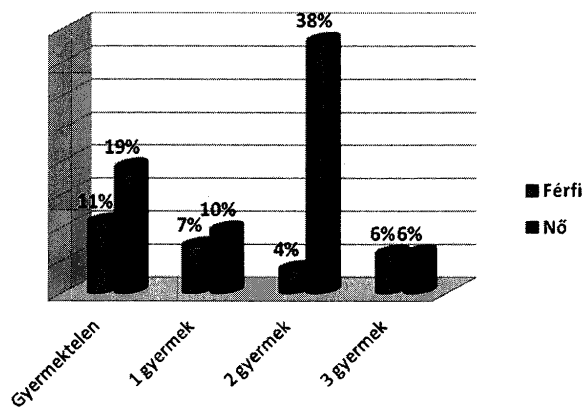
Fogyatékkal élő személyek

Váci Polgármesteri Hivatalban jelenleg nem dolgozik megváltozott munkaképességű személy. Az önkormányzat elkötelezett a fogyatékkal élők segítése iránt. A Hivatalban 2014. évben a TÁMOP 1.1.1-12/1 projekt keretében 2 fő megváltozott munkaképességű családanya került foglalkoztatásra.

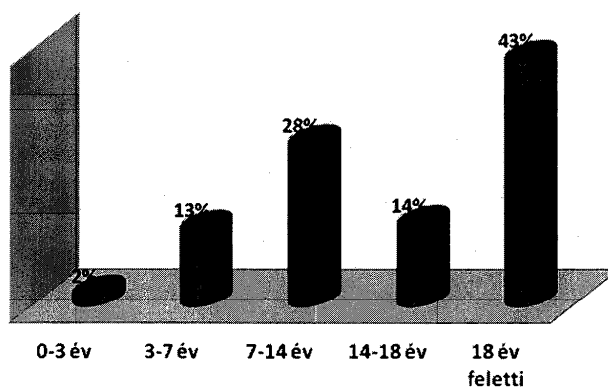
Gyermekek nevelők

A dolgozók 70 %-a, azaz 59 fő összesen 114 kiskorú vagy nappali tagozaton tanulmányokat folytató gyermeket nevel saját háztartásban. Közülük egy gyermeket nevel 14 fő, két gyermeket 35 fő, továbbá 3 gyermeke van 10 főnek. Az arányok a mellékelt diagramról is leolvashatók.

**Munkavállalók megoszlása
gyermekszám szerint**



**Munkavállalók gyermekeinek megoszlása
korcsoport szerint**



3/B. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET

Bérek

Köztisztviselők illetményét a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény határozza meg az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszonyban töltött idő függvényében, továbbá besorolási osztálya és fokozata alapján.

Munkakörülmények

A Polgármesteri Hivatalban megvalósult a fizikai akadálymentesítés, így kerekesszékekkel közlekedők számára is megközelíthetővé vált a Hivatal, valamint akadálymentesített lift biztosítja az emeletre való feljutást. Az épületben mozgáskorlátozottak számára akadálymentesített mosdó található. A vakok és gyengénlátók részére a hivatalban kialakításra került a vakvezető sáv.

A munkáltató figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, így a számítógép előtt dolgozó munkavállalók részére rendelkezésre állnak a szemkímélő monitorok 99 %-ban.

Munkaközi szünet

A hivatali dolgozók heti munkaideje 40 óra, mely a következőképp alakul:

Hétfő: 7.30-18.00

Kedd: 7.30-16.00

Szerda: 7.30-16.00

Csütörtök: 7.30-15.00

Péntek: 7.30-12.30

Ebédszünet a hét minden napján: 12.30-13.00-ig tart.

Minden köztisztviselő, bizonyos közszolgálati jogviszonyban eltöltött idő után, alanyi jogon jubileumi jutalomban részesül.

A jubileumi jutalom mértéke:

25 évi jogviszony esetén kéthavi illetménynek megfelelő összeg

30 évi jogviszony esetén háromhavi illetménynek megfelelő összeg

35 évi jogviszony esetén négyhavi illetménynek megfelelő összeg

40 évi jogviszony esetén öt havi illetménynek megfelelő összeg.

A béren kívüli juttatások, adható juttatások, és nem kötelezőek. A cafetéria juttatás éves összegét a hivatali szervezet vezetője határozza meg. Váci Polgármesteri Hivatal dolgozói cafetéria juttatásként bruttó 200.000 Ft összegnek megfelelő juttatásban részesülnek, melyek a következők: Erzsébet utalvány, Sodexo étkezési utalvány, Széchenyi Pihenő Kártya, helyi bérlet, egészségpénztár vagy iskolakezdési támogatás.

A Hivatal a vidékről munkába járó dolgozók utazási költségének 86%-át megtéríti. Ezen felül a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 20.) Kormányrendelet 7. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint, 12 alkalomra szóló 50%-os kedvezményre jogosító utazási igazolványt állít ki minden évben dolgozói számára.

Gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények

A törvény által biztosított gyermekek után járó pótszabadság és családi pótlék igénybevételére, valamint a családi adó – és járulékok kedvezményre van lehetősége minden munkavállalónak. A kedvezmény mértékét a hatályos jogszabályok határozzák meg.

A pótszabadság mértéke tizenhat évesnél fiatalabb egy gyermek után kettő nap, két gyermek esetén négy nap, kettőnél több gyermek esetében összesen hét nap. Pótszabadság jár továbbá a munkavállalónak fogyatékos gyermeke után, melynek mértéke plusz két nap.

Gyermek születése esetén az apának öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár.

A Váci Polgármesteri Hivatal összdolgozói létszám 70%-ának van gyermeke.

Szakmai előmenetel

A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. Törvény értelmében a szakmai előmenetel az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszony időtartamának megfelelően alakul. Kettő besorolási osztály létezik:

- A felsőfokú végzettséggel rendelkező köztisztviselők
- Középfokú végzettséggel rendelkező köztisztviselők

A köztisztviselők ennek megfelelően kerülnek besorolásra és a közszolgálati jogviszony időtartamának előrehaladtával egyre magasabb fizetési fokozatba lépnek.

Jelenleg a Hivatalban 5 felsővezető van, akik közül 2 nő és 3 férfi, középvezetőként 6 köztisztviselő van kinevezve, közülük 3 nő és 3 férfi, továbbá szellemi beosztottként 56 nő és 28 férfi lát el feladatokat.

4. CÉLKITŰZÉSEK

Vác Polgármesteri Hivatala a helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére a következő célokat tűzi ki:

1. Az esélyegyenlőség biztosítása a különböző bérek és juttatások terén
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése
3. A munkakörülmények javításának folyamatos figyelemmel kísérése
4. Munka és családi élet összeegyeztetése: családbarát munkahely feltételeinek megteremtése
5. Jó egészségi állapot, jó közérzet biztosítása és megtartása
6. Életkortól függetlenül az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítása, képzési programokhoz való hozzáférés segítése

5. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat, aki gondoskodik a terv elérhetőségéről a munkavállalók számára.

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.
- 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.

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.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Munkakörülmények javítása különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítása

- 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.
- A Hivatal a jövőben is biztosítja a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is a munkához jutást.

Egészségvédelem

A Váci Polgármesteri Hivatal dolgozói munkába lépést megelőzően egészségügyi orvosi vizsgálaton vesznek részt. A Hivatal fontosnak tartja a betegségek megelőzését ennek érdekében hetente biztosított a konzultáció lehetősége a hivatal üzemorvosával. A dolgozók évente részt vesznek szemeszeti vizsgálatokon. A 2014-es évben a "Tegyünk együtt a méhnyakrák ellen" védőoltás program keretében a hivatal dolgozói, illetve gyermekeik, unokáik kedvezményesen részesültek a HPV elleni védőoltásban.

2015-ben a Hivatal dolgozói számára elsősegély tanfolyam került megrendezésre, az ingyenesen biztosított tanfolyamon összesen 24 fő vett részt.

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- A Polgármesteri Hivatal biztosítja az egészze életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára, azaz a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvételt. Jelenleg 1fő rendelkezik tanulmányi szerződéssel hivatalunkban.
- Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

- A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

- Munkavállalók és családtagjai számára kirándulások szervezése, amelyek alkalmasak szakmai tapasztalatszerésre, valamint jó munkahelyi légkör erősítésére.
- A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében a gyed-ről, gyes-ről visszatérők munkavállalók beilleszkedésének segítése.
- Részmunkaidőben történő munkavállalás lehetőségének biztosítása.
- A Hivatal minden évben szabadságolási tervet készít osztályonként, a munkavállalók igényeinek megismerése után. A kiskorú gyermeket nevelő dolgozók évi szabadságának kiadása során a munkáltató figyelembe veszi az oktatási intézmények szüneteit. Ennek köszönhetően a nyári szünet időszakában a gyermekes munkavállalók hosszabb időt akár három, négy hetet is folyamatosan családjukkal tudnak tölteni.
- A munkavállalók gyermekei számára biztosítjuk a közösségi munka lehetőségét.

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

6. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS

Az Ebktv. értelmében az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetére biztosítani kell minden dolgozó számára, hogy az esélyegyenlőségi referenshez fordulhasson, aki a problémát anonim módon véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.

A referens a sértett bejelentésről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet a sértett és a referens is aláír.

A munkavállalónak lehetősége van panaszával az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) fordulni. Az EBH feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok vizsgálása és az egyenlő bánásmód szempontjainak érvényesítése. A hatóság azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ér.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet mind a munkáltató, mind a szakszervezet képviseleti joggal rendelkező tagjai aláírják.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a Váci Polgármesteri Hivatal esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető, megismerhető legyen.

Mellékletek

1. számú melléklet

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXXV. törvény

4. §-a értelmében: Az egyenlő bánásmód követelményét

- a) a magyar állam,
- b) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei,
- c) a hatósági jogkört gyakorló szervezetek,
- d) a Magyar Honvédség és a rendvédelmi szervek,
- e) a közalapítványok, köztisztviselők, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviseleti szervezetei,
- f) a közszolgáltatást végző szervezetek,
- g) a közoktatási és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény),
- h) a szociális, gyermekvédelmi gondoskodást, valamint gyermekjóléti szolgáltatást nyújtó személyek és intézmények,
- i) a muzeális intézmények, a könyvtárak, a közművelődési intézmények,
- j) az önkéntes kölcsönös biztosítópénztárak, a magánnyugdíj pénztárak,
- k) az egészségügyi ellátást nyújtó szolgáltatók,
- l) a pártok, valamint
- m) az a)-l) pontok alá nem tartozó költségvetési szervek jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikkban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés
- a zaklatás
- a jogellenes elkülönítés
- a megtorlás
- valamint az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelyek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e)¹² 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) érdekképviselőhez 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.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az előző felsorolásban 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.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a felsorolásban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a felsorolásban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben
- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételen
- az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában
- a jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában
- a munkabér, juttatások megállapításában és biztosításában
- a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.