



**KOMÁROM-ESZTERGOM MEGYEI
ÖNKORMÁNYZAT
FŐJEGYZŐJE**

E L Ő T E R J E S Z T É S

**a Komárom-Esztergom Megyei Közgyűlés
2013. április 25-ei ülésére**

Tárgy: A Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének elfogadása

Előterjesztő: Dr. Péntek Péter megyei főjegyző

Előadó: Holchacker Jánosné humánpolitikai és önkormányzati referens

Tisztelt Megyei Közgyűlés!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapján a települési önkormányzatok 5 évre szóló helyi esélyegyenlőségi programot fogadnak el. E törvény alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek is kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A helyi esélyegyenlőségi programban helyzetelemzést kell készíteniük a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok oktatási, lakhatási, foglalkoztatási, egészségügyi és szociális helyzetéről, illetve a helyzetelemzésen alapuló intézkedési tervben kell meghatározni a helyzetelemzés során feltárt problémák komplex kezelése érdekében szükséges intézkedéseket. A helyi esélyegyenlőségi programot a társadalmi felzárkózásért felelős miniszter által meghatározott részletes szabályok alapján kell elkészíteni.

A törvény a megyei önkormányzatot és a megyei önkormányzati hivatalt nem kötelezi esélyegyenlőségi program/terv készítésére, azonban a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzat és a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal - mint helyi önkormányzat és annak szerve - jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani. Ez önmagában nem tenné szükségesé a tervekészítést, azonban a jövőben várhatóan a hazai és az uniós pályázatokon való indulás feltétele lesz e programnak a megléte.

Tisztelt Megyei Közgyűlés!

Arra figyelemmel, hogy a megyei önkormányzat céltudatosan - és az uniós pályázati források kínálta lehetőségekre is figyelmet fordítva - kíván élni a különböző pályázati lehetőségekkel, javaslom, hogy értsenek egyet az előterjesztés melléklete szerint a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervében foglaltakkal.

Tatabánya, 2013. április 11.

Dr. Péntek Péter

HATÁROZATI JAVASLAT

A Komárom-Esztergom Megyei Közgyűlés

elfogadja a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét.

Határidő: azonnal, ill. folyamatos
Felelős: Dr. Péntek Péter megyei főjegyző

**KOMÁROM-ESZTERGOM MEGYEI
ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2013.**

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

Az egyenlő bánásmód követelményét a törvény 4. §-a alapján a megyei önkormányzat és szervei jogviszonyait létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani

A Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatalban (továbbiakban: hivatal) a munkáltatói jogkörgyakorlójaként (továbbiakban: munkáltató)

a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása, megvalósítása érdekében

az alábbi szabályzatot adom ki:

I.

A Szabályzat hatálya

1. A Szabályzat személyi hatálya a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal köztisztviselőire, munkavállalóira, valamint a kiválasztási eljárásban érintett pályázókra terjed ki.
2. A Szabályzat tárgyi hatálya a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal esélyegyenlőséget előmozdító tevékenységére terjed ki.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv (Szabályzat) a közgyűlés elfogadó határozatával lép hatályba.

II.

Általános célok, etikai elvek

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért, szükség esetén áttekintését követő módosításáért, valamint az abban foglaltak megvalósításáért a munkáltató felelős.

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv elkészítésére esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, illetve felelős a panasz ügyek kivizsgálásáért és a feladatok koordinálásáért.

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 az illetmények (munkabérek) a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a köztisztviselők (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 köztisztviselők (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 közszolgáltatási jogviszony (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 másinál. Társadalmunk 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 egyenlőtlenység 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.

Akadálymentesítés:

A hivatal biztosítja az ügyfelek, a képviselők és a hivatal köztisztviselői (munkavállalói) részére a hivatal épületének akadálymentes megközelíthetőségét és az akadálymentes közlekedés lehetőségét a hivatalban.

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2013. évet tükrözik.

Összes munkavállaló:	18 fő
<u>Ebből:</u>	
- nő:	15 fő
- 40 évnél idősebb korú:	13 fő
- fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű:	nincs
- két, vagy több tíz éven aluli gyermeket, vagy gyermekét egyedül nevelő:	1 fő
- részmunkaidős:	nincs
- határozott idejű szerződéssel:	1 fő
- vezető beosztású köztisztviselő:	7 fő
- gyés-en, gyed-en lévők:	1 fő

Foglalkozásuk szerint:

- szellemi foglalkozású:	18 fő
- fizikai munkavállaló:	nincs

Az iskolai végzettség tekintetében:

- 8 általános, vagy szakiskolai végzettségű:	1 fő
- középfokú végzettséggel rendelkezik:	1 fő
- felsőfokú végzettséggel rendelkezik:	16 fő

IV. Konkrét célok

1. Esélyegyenlőségi referens kinevezése.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő köztisztviselők (munkavállalók) helyzetének javítása.
4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében:

1. AZ EGYENLŐSÉG ÉRDEKÉBEN ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS KINEVEZÉSE

A munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Holchacker Jánosné humánpolitikai és önkormányzati referens

A referens feladata:

A referens feladatát a munkakörébe tartozó tevékenysége mellett látja el.

Közreműködik

- az esélyegyenlőségi terv végrehajtásában, az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálatában.
- a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv tervezetének előkészítésében, a munkáltatóval való egyeztetésében.

2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN A MUNKAÜGYI FOLYAMATOK SZABÁLYOZÁSA:

A hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor és a köztisztviselők (munkavállalók) kiválasztásánál az egyenlő bánásmód követelményét megtartja, nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

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.

Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban (pályázat és álláshirdetés esetén) résztvevőkről nyilvántartást vezet.

A hivatal lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

- a) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, megtorlás, vagy a tudomására jutott előnyben részesítés előfordulása esetén a köztisztviselő (munkavállaló) írásban az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- b) Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles tájékoztatni a panaszt tevőt az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per)

- c) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt egy vezető beosztású köztisztviselő véleményét megismerve a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül, amennyiben a panaszt jogosnak ítélik.
Amennyiben úgy ítélik meg, hogy az esélyegyenlőség érvényesülése érdekében általános intézkedés is szükséges, úgy kezdeményezik a munkáltatói intézkedés megtételét.
- d) A kifogásolt munkáltatói intézkedést a panasz, munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig nem lehet végrehajtani.
- e) Az eljárás eredményéről a köztisztviselőt (munkavállalót) az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

3. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI ÉS FOGYATÉKKAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA:

A hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékossgal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében figyelemmel kíséri a 40 év feletti munkakörülményeit és javaslatot tesz a változtatásokra.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében preventív szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl.: szemvizsgálat, vérnyomásmérés, férfi-női-rákszűrés, csontritkulás-vizsgálat stb.).

Az elvégzendő munkaköri feladat természetéhez igazodóan, különösen indokolt esetben - egyéni elbírálás alapján, határozott időtartamban - biztosítja a távmunka lehetőségét.

4. A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE:

A köztisztviselő számára előírt továbbképzési kötelezettségek teljesítéséhez szükséges pénzügyi forrás biztosításán túl lehetőséget biztosít - engedélyének megadása mellett - a köztisztviselő saját elhatározásából megkezdett, ill. folytatott tanulmányához.

Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezésekor a munkáltató tanulmányi szerződést köthet. A tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogathatja a köztisztviselőt.

5. A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE:

Olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba-

vonulást megelőző évben felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanításánál, szaktudásuk, tapasztalatuk átadásával.

6. A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK KITERJESZTÉSE:

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

- a) gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését segíti;
- b) a szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket;
- c) a dolgozó kérelme alapján az általánostól eltérő végleges vagy ideiglenes munkaidő beosztást is megállapíthat;
- d) biztosítja a munkavállalók gyermekei számára a szakmai gyakorlat, a diplomamunka konzultáció lehetőségét.

V.

Értelmező rendelkezések

E szabályzat alkalmazásában:

- a) az egyenlő bánásmód követelményének megsértése: az Eetv 7-10. §-aiban meghatározott rendelkezések összessége
- b) fogyatékkal élő személy: az 1998. évi XXVI. törvény 4. § a) pontjában meghatározott személy

Tatabánya, 2013. április 8.

Dr. Péntek Péter
megyei főjegyző
a munkáltatói jogkör gyakorlója

Záradék:

A Komárom-Esztergom Megyei Közgyűlés /2013. (IV. 25.) számú közgyűlési határozatával elfogadta a Komárom-Esztergom Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét.