

**ELŐTERJESZTÉS**

Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete
2023. szeptember 28-i rendes ülésére

Tárgy: Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat 2023-2025 közötti időszakra vonatkozó
Intézményi Esélyegyenlőségi tervéről

Mellékletek: 1. Esélyegyenlőségi terv tervezete
2. 249/2021.(XI.25.) Kt.sz. Határozat

Előterjesztő:	Dr. Vass Péter polgármester	
Az előterjesztést készítette:	Hábián Bálint aljegyző	
Előadó:	Dr. Vass Péter polgármester	
Tárgyalja:	Településrészi önkormányzatok	2023.09.26. 15.30
	Települési Nemzetiségi Önkormányzatok	-
	Gazdasági, Pénzügyi, Városfejlesztési és Turisztikai Bizottság	2023.09.26. 13.45
	Jogi és Ügyrendi Bizottság	2023.09.26. 14.30
	Kulturális, Ifjúsági, Civil, Sport, Oktatási és Nemzetközi Kapcsolatok Bizottsága	2023.09.27. 14.30
	Szociális, Egészségügyi és Lakásügyi Bizottság	2023.09.27. 15.00
Véleményezésre megkapta:	Dr. Vass Péter polgármester	
	Varga Zoltán alpolgármester	
	Dr. Weszner Veronika jegyző	
	Hábián Bálint aljegyző	
Rendelet/határozat elfogadása:	Egyszerű többség	
Törvényességi véleményezésre bemutatva:	Dr. Bocskor-Balogh Melinda jogi előadó	
Törvényességi észrevétel:	Dr. Weszner Veronika jegyző	 Nincs/az alábbi:
Előzmény/korábbi döntés:	249/2021.(XI.25.) Kt.sz. Határozat	
Terjedelem:	1 oldal	

ELŐTERJESZTÉS
Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete
2023. szeptember 28-i rendes ülésére

Tárgy: Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat 2023-2025 közötti időszakra vonatkozó Intézményi Esélyegyenlőségi tervéről

Előterjesztő: Dr. Vass Péter polgármester

Tisztelt Képviselő-testület!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni, elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen.

Szigetvár Város Önkormányzat hatályos Intézményi Esélyegyenlőségi Terve (a továbbiakban: Terv) 2023. november 30. napján lejár, ezért annak felülvizsgálata szükséges. A Terv a 2021. november 25-i rendes képviselő-testületi ülésen a 2021-2023-as időszakra került megalkotásra.

A felülvizsgálat során megállapítottuk, hogy érdemi kiegészítéseket, újításokat a Tervben eszközölni nem kell, a referens személyében történő változás is átvezetésre kerül. Hivatkozással a terület sajátosságára és tekintve azt, hogy munkavállalókat érint a Terv, javasolt a humánpolitikai előadót esélyegyenlőségi referensként rögzíteni.

Az Esélyegyenlőségi Intézményi Tervet 2023. december 1. napjától – 2025. november 30. napjáig tartó időszakra vonatkozóan szükséges elfogadni, mely tervezet jelen előterjesztés 1.sz. mellékletét képezi.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy az előterjesztést megtárgyalni és a határozati javaslatot elfogadni szíveskedjék.

Határozati javaslat:

Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete megtárgyalta az „Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat 2023-2025 közötti időszakra vonatkozó Intézményi Esélyegyenlőségi tervéről” tárgyú napirendi pontot és az alábbi határozatot hozta:

Szigetvár Város Önkormányzat Képviselő-testülete áttekintette az előterjesztés mellékletét képező Szigetvár Város Önkormányzat 2023-2025 közötti időszakra vonatkozó Intézményi Esélyegyenlőségi tervét és úgy határoz, hogy elfogadja azt.

Felelős: Dr. Vass Péter polgármester
Közreműködő: Hábián Bálint aljegyző
Határidő: 2023. szeptember 28.

Szigetvár, 2023. szeptember 21.



Dr. Vass Péter
polgármester



Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2023-2025

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, **Szigetvár Város Önkormányzat** (a továbbiakban: Önkormányzat) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. A Terv általános céljai, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek elkötelezik magukat az intézményi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak

- a nők,
- 40 év felettiek,
- a roma identitású,
- a fogyatékkal élő,
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,
- vagy idős szüleiket családjukban gondozó alkalmazottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Önkormányzat a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen –

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Önkormányzat fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Önkormányzat igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönfélébb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyermekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását.

5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. A felső- és középzvezetésében a nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

7) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A népszámlálások adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a roma és a nem roma nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

II. Helyzetfelmérés

A Önkormányzatnál 96 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 23 fő a határozatlan, 73 fő a határozott idejű munkaviszony.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

	teljes munkaidő	részmunkaidő	összesen
A MUNKAVÁLLALÓK LÉTSZÁMA (2023)	97	1	98
- a nők,	41	1	42
- 40 év feletti,	56	1	57
- a roma identitású,	9	0	9
- a fogyatékkal élő	3	0	3
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,	3	0	3
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,	2	0	2
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,- vagy idős szüleiket családjukban gondozó	2	0	2

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

III. Konkrét célok

Az Önkormányzat az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Az Önkormányzat az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevezett ki.
- 2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A Önkormányzat által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2023. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és az Önkormányzat felé továbbítja.

- 2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:
- 3) Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:
Álláshirdetésekben ne szerepelhessenek életkori kitételek.
A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év felettiiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket /nyelvi, informatikai/.

- 5) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, halálozás stb./

Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítani kívánja a lehetőséget, hogy amennyiben lehetőség nyílik majd munkahelyi közétkeztetésre, az ételérzékeny munkavállalók részére a betegségük szerint előírt diéta a rendelkezésük álljon.

- 7) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.
Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és Önkormányzatra gyakorolt hatását.

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően Palotai Beáta esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevitelével az ügyet jogi útra terelje.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül az Önkormányzat, a Polgármester elé tárja.

Az Önkormányzat, képviselőjében a Polgármester, az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a Önkormányzatot. Amennyiben a Önkormányzat a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a Önkormányzat az intézkedést nem fogantatosíthatja a panasznak a Önkormányzathoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a Önkormányzat intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Önkormányzat haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

VI. Helyzetelemzés összegzése

Az önkormányzat fontos feladatának tekinti a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok érdekeinek védelmét, melynek érdekében intézkedéseket tesz a hátrányos munkavállalói csoportok életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása céljából.

VII. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek 2023. december 1. napjától 2025. november 30. napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2025. november 10.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt: Szigetár, 2023.

Szigetvár Város Önkormányzat

Dr. Vass Péter polgármester

munkavállalók részéről

2. sz. melléklet

SZIGETVÁRI POLGÁRMESTERI HIVATAL
Titkársági Osztály
7900 Szigetvár, Zrínyi tér 1.

K I V O N A T

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete 2021. november 25-i
rendes ülésének jegyzőkönyvéből

Tárgy: Előterjesztés Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi
Esélyegyenlőségi tervéről

Előterjesztő: Dr. Vass Péter polgármester

249/2021. (XI.25.) Kt. sz. HATÁROZAT

Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete az „Előterjesztés Szigetvár
Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi tervéről” tárgyú napirendi pontot
megtárgyalta és az alábbiak szerint határozott:

1. Szigetvár Város Önkormányzatának Képviselő-testülete Szigetvár Város
Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi tervét az előterjesztés melléklete
szerinti tartalommal elfogadja.

Felelős: Dr. Vass Péter polgármester

Közreműködő: Dr. Weszner Veronika jegyző

Határidő: 2021. november 25., illetve december 1.

K. m. f.

Dr. Vass Péter s.k.
polgármester

Dr. Weszner Veronika s.k.
jegyző



A kivonat hitelül: Antal Margit Narghita jkv.