

Szigetvári Polgármesteri Hivatal

Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2025-2027

Szigetvári Polgármesteri Hivatal 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 esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Szigetvári Polgármesteri Hivatal** (a továbbiakban: Hivatal) az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

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

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Hivatal 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 legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezen feladatok biztosítását igyekszik segíteni a munkáltató a szabadságok - elsősorban a munkavállaló kérésének megfelelően történő - kiadásával.

5) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességben 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.

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

6) 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.

7) 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.

8) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- Belépési küszöb csökkentése, állásinterjúk során kompetenciaalapú értékelés (nem csak végzettség és tapasztalat alapján),
- Utazási költségtérítés a vidéken élők számára,
- Adminisztratív segítségnyújtás,
- Digitális felzárkóztatás, ingyenes hozzáférés biztosítása számítógépekhez és internethez.

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

II. Helyzetfelmérés

A Hivatalnál 37 fő áll alkalmazásban közszolgálati és munkatörvénykönyves jogviszonyban.

A dolgozók közül mind a 37 fő határozatlan idejű jogviszonnyal rendelkezik.

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

	teljes munkaidő	részmunkaidő	összesen
A MUNKAVÁLLALÓK LÉTSZÁMA (2025)	34	3	37
- a nők,	26	2	28
- 40 év felettiak,	26	0	26
- a roma identitású,	0	0	0
-a fogyatékkal élő	1	0	1
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,	3	0	3
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,	1	0	1
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,- vagy idős szüleiket családjukban gondozó	1	0	1

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

III. Konkrét célok

A Hivatal az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) A Hivatal 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) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A Hivatal által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2025. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

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

- 2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:

Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se kerüljenek elutasításra a 40 év feletti jelentkezők.

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

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

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

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

4) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Kiemelten támogatja a dolgozók éves prevenciós szűrővizsgálaton való részvételét esetleges munkaidő kedvezménygel.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

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

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 Miklós Zsolt esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

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

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a jegyző elé tárja.

A jegyző az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. Amennyiben a jegyző a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a jegyző az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a jegyzőhöz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a jegyző intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a jegyző 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.

VI. Helyzetelemzés összegzése

A Hivatal fontos feladatának tekinti a közszolgálati és munkatörvénykönyves jogviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok érdekeinek védelmét, melynek érdekében intézkedéseket tesz a hátrányos munkavállalói csoportok életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása céljából.

Szigetvári Polgármesteri Hivatal Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

VII. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek 2025. december. 1. napjától 2027. november 30. napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2027. november 10.

Az Esélyegyenlőségi terv a Szigetvári Polgármesteri Hivatal dolgozóinak elektronikus úton kerül továbbításra.

Kelt: Szigetár, 2025. 11. 21.


Szigetvári Polgármesteri Hivatal
Dr. Weszner Veronika jegyző