

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

2025-2027

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

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

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 gyerekek, 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, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

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.

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népe ssé gen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői 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 cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népe sség 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 86 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 17 fő a határozatlan, 69 fő a határozott idejű munkaviszony.

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

	teljes munkaidő	részmunkaidő	összesen
A MUNKAVÁLLALÓK LÉTSZÁMA (2025)	81	5	86
- a nők,	48	1	49
- 40 év feletti,	52	2	54
- a roma identitású,	9	1	10
-a fogyatékkal élő	1	0	1
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,	4	0	4
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,	7	0	7
- 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) A 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 felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az Önkormányzat által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2027. 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:
Álláshirdetésekből 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.

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

Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő 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 felettiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

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.

- 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.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és Önkormányzatra gyakorolt hatását.

Szigetvár Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

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 igénybevételével 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 a Polgármester elé tárja.

A Polgármester az ügy megoldása érdekében köteles eljárni. A Polgármester a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a panaszost. Amennyiben a panaszos nem ért egyet a vizsgálat eredményével, akkor a Polgármester a panaszt a Képviselő-testület elé tárja. A Képviselő-testület az elé tárt panaszt megtárgyalja és döntést hoz. A döntés meghozatalára a panasz benyújtásától számítva 15 nap áll rendelkezésre. Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Polgármester 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

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.

Szigetvár Város Önkormányzat 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 tervet az Önkormányzat helyben a szokásos módon köteles közzétenni.

Kelt: Szigetvár, 2025. november 10.



Szigetvár Város Önkormányzat

Dr. Vass Péter polgármester

