

SOMBEREK ÉS GÖRCSONYDOBOKA KÖZSÉGEK KÖRJEGYZŐSÉGÉNEK
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2010-2015

Somberek és Görcsönydoboka Községek Körjegyzősége, a Magyar Köztársaság Alkotmányáról szóló 1949. évi XX. törvény 70/A. §-ának, és az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) rendelkezéseinek alapján, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-ának megfelelően a Polgármesteri Hivatalban dolgozókra vonatkozóan az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

I. ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS CÉLOK

A foglalkoztatás során mindenekelőtt el kell ismeri és tiszteletben kell tartani az esélyegyenlőségi törvény által érintettek *emberi méltóságát*, mint az alapvető emberi jogok legfőbb forrását.

El kell ismerni elismeri és tiszteletben kell tartani továbbá az esélyegyenlőségi törvény által érintettek *egyenlő bánásmódhoz való jogát*, valamint el kell utasítani a *hátrányos megkülönböztetés minden formáját*, az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően, különösképpen a foglalkoztatás területén.

Mindezekon túl el kell elismerni, hogy számos esetben pusztán az egyenlő bánásmód követelményének megtartása nem vezet valódi egyenlőséghez, mert vannak olyan társadalmi csoportok, amelyek valamilyen lényeges szempontból (gazdasági, szociális, családi, élettani körülmények, érdekérvényesítési képesség) a társadalom többi részétől elmaradottabb helyzetben vannak, így a valódi egyenlőség az ő szempontjukból csak valamilyen, az *esélyegyenlőség előmozdítását* célzó intézkedés biztosításával érhető el. Jelen esélyegyenlőségi terv ezen intézkedéseket tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi terv öt évre szól, 2010. július 1. napjától 2015. június 30. napjáig.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azon kedvezményeket, amelyek jogszabályokból következnek.

II. ALAPVETŐ FOGALMAK

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – tehát hátrányos megkülönböztetést valósít meg - 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, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport 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 (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, 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. (Ebktv. 8. §)

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb meghatározott 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. (Ebktv. 9. §)

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentebb meghatározott valamely tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. (Ebktv. 10.§ (1))

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít. (Ebktv. 10. § (2))

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. (Ebktv. 10. § (3))

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés. Azonban a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség vagy nemzeti és etnikai kisebbséghez való tartozás tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét. (Ebktv. 22. §)

A foglalkoztatás területén belül az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos

megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájárásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során. (Ebktv. 21. §))

III. CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv készítése során cél volt, hogy az Ebktv. 8. §-ában foglalt valamennyi tulajdonság (nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás) által meghatározott csoport, vagy személy tárgya legyen a helyzetfelmérésnek, és - amennyiben szükséges - minden ilyen csoport, vagy személy számára nyújtson kedvezményeket, azonban *a Munka Törvénykönyvének 70/A § (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével*, kiemelt célcsoportnak minősülnek az alábbi munkavállalói csoportok:

- a) nők
- b) negyven évnél idősebb munkavállalók
- c) romák
- d) fogyatékos személyek
- e) két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló szülők

IV. HELYZETFELMÉRÉS

A 2010. június 1.-i állapotokat figyelembe véve helyzetfelmérés készült abból a célból, hogy megbízható információk álljanak rendelkezésre arról, hogy az esélyegyenlőségi terv által érintettek milyen mértékben bírnak az esélyegyenlőség szempontjából releváns tulajdonságokkal, illetve hátrányokkal, valamint a foglalkoztatással összefüggő lényeges kérdések tekintetében milyen helyzetben vannak.

A helyzetfelmérés során a személyes és különleges adatok kezelése a hatályos jogszabályok és iránymutatások figyelembe vételével történt, különös tekintettel a *személyes adatok védelméről* és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezéseire, a Munka Törvénykönyvének 70/A. § (3) bekezdésére, illetve az Adatvédelmi Biztosnak az esélyegyenlőségi terv készítésének kötelezettségével kapcsolatos egyes adatkezelési kérdésekről szóló állásfoglalására.

Az állapotfelmérés a következőképpen foglalható össze:

Az esélyegyenlőségi terv által érintettek (a továbbiakban: érintettek) száma: 9 fő

A köztisztviselők jogállásáról szóló törvény hatálya alá tartozók száma: 9 fő

Minden érintett teljes munkaidőben, főállásban dolgozik.

Az érintettek munkakörei: 2 fő polgármester, 1 fő körjegyző, 6 fő előadó

Az érintettek esélyegyenlőség szempontjából releváns adatai:

nő: 6 fő (66 %)

férfi: 3 fő (33 %)

40 évnél idősebb: 5 fő (55 %) van

Nemzeti vagy etnikai kisebbséghez tartozó: 4 fő (44 %) van

Fogyatékos személy: 0 % (0 fő)

Kiskorút nevel: 1 fő (11 %) van

Idős, ápolásra szoruló hozzátartozója van: 5 fő (55 %) van

Nős/férjezett: 4 (44 %)

Munkavégzés helyétől távol lakik: 0 fő (0 %)

Hátrányos helyzetű: 0 fő (0 %)

Pályakezdő: 0 % (0 %)

GYES-en, GYED-en lévők száma: 0 fő (0 %)

GYES-ről, GYED-ről 2 éven belül visszatértek száma: 0 fő (0 %)

Vezető beosztású: 3 fő, 33 % nő, 66 % férfi

Nyugdíj előtt álló (2 éven belül): 0 fő (0 %)

Önkormányzat által finanszírozott képzésen részt vett (elmúlt két évben): 4 fő (44 %)

Béren kívüli juttatások: 5 fő (55%) (caféteria, meleg-étel utalvány, üdülési csekk, internet tám. beiskolázási tám.)

Utazási költségtérítés: 0 fő (0 %)

Akadálymentesítés: Nem volt

V. KONKRÉT CÉLOK, INTÉZKEDÉSEK

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében jelen esélyegyenlőségi terv a következő konkrét célokat és intézkedéseket határozza meg:

1. *Esélyegyenlőségi referens*

Az egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel kapcsolatos ügyek felelőseként egy esélyegyenlőségi referens kerül kinevezésre.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményei, valamint konkrétan az esélyegyenlőségi terv rendelkezései teljesülésének figyelemmel kísérése,
- az esélyegyenlőségi terv által érintettek helyzetének figyelemmel kísérése, különösképpen az esélyegyenlőség szempontjából releváns tulajdonságok, hátrányok tekintetében,
- az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának előkészítése,
- az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásban való részvétel az erre vonatkozó külön szabályok alapján.

2. *Munkaügyi folyamatok során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembe vétele*

Az egyenlő bánásmód követelményének maradéktalan betartása és az esélyegyenlőségi szempontok figyelembe vétele, különösképpen az alábbi területeken:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

3. *A 40 évnél idősebbek munkahelyi körülményeinek javítása*

Miután a helyzetfelmérés eredményeképpen megállapítható, hogy jelentős számban vannak 40 évnél idősebbek az esélyegyenlőségi terv érintettjei között (55%), ezért indokolt munkahelyi körülményeiket javítani – a rendelkezésre álló anyagi források adta lehetőségeken belül. A munkahelyi körülmények a következő területekre terjednek ki:

- a) az érintettek életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve kiemelt figyelem a szív-, érrendszeri-, mozgásszervi betegségek megelőzésére, ennek érdekében szűrővizsgálatok szervezése.
- b) Krónikus betegségek esetén a munkaidő rugalmas kezelése annak érdekében, hogy az érintett a megfelelő orvosi vizsgálatokon, kezeléseken részt tudjon venni.
- c) Munkahelyi feltételek javítása: irodaeszközök, irodabútorok beszerzésénél prioritás az ergonómikus kialakítás.

4. *Kiskorú gyermeket nevelő szülők helyzetének segítése*

A kiskorú gyermeket nevelő szülők munkaidejét – a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek keretein belül ugyancsak rugalmasan kell kialakítani és kezelni, abból a célból, hogy gyermekük nevelésében, ellátásában megfelelő módon részt tudjanak venni, az ezekkel összefüggő fontos elfoglaltságok idejére időt tudjanak szakítani.

A munkaidőre vonatkozó kedvezményeket az alábbi területeken lehet alkalmazni:

- a) a munkakezdés és a munkaidő befejezésének időpontjai (pl. lépcsőzetes munkakezdés)
- b) munkarend kialakítása
- c) szabadságolások (soron kívüli szabadságolás biztosítása indokolt esetben)

5. Idős, ápolásra szoruló hozzátartozóval rendelkezők segítése

A helyzetfelmérés során nyert adatok alapján megállapítható volt, hogy az esélyegyenlőségi terv által érintettek körében jelentős számban (55 %) vannak olyanok, akiknek idős, ápolásra szoruló hozzátartozója van, így indokolt ezen csoport tekintetében különleges intézkedéseket hozni. Ennek megfelelően az idős, ápolásra szoruló hozzátartozóval rendelkezők munkaidejét – a hatályos jogszabályok keretein belül - rugalmasan kell kialakítani, illetve kezelni abból a célból, hogy - amennyiben szükséges - hozzátartozójuk ápolásában eseti jelleggel részt tudjanak venni. A munkaidőre vonatkozó kedvezményeket az alábbi területeken lehet alkalmazni:

- a) a munkakezdés és a munka befejezésének időpontjai
- b) munkarend kialakítása
- c) szabadságolások (soron kívüli szabadságolás biztosítása indokolt esetben)

6. Kisebbséghez tartozók helyzetével kapcsolatos intézkedések

A nemzeti kisebbséghez való tartozást a munkahelyen maradéktalanul tiszteletben kell tartani, és biztosítani kell, hogy a nemzeti kisebbséghez való tartozás miatti helyzetből semmilyen hátrány ne származzon.

Ezen túl gondoskodni kell arról – a munkavégzés zavartalanságának megőrzése mellett -, hogy:

- a) a kisebbséghez tartozók származásukat felvállalhassák, annak jelképeit viselhessék, vagy közzétegyék
- b) a kisebbségi kultúrához kötődő rendezvényeket, megemlékezéseket tartsanak.

Ösztönözni kell, hogy a kisebbséghez tartozók által szervezett eseményeken az adott kisebbséghez nem tartozók is részt vegyenek, ezzel is elősegítve egymás kultúrájának megismerését.

A fenti rendelkezések nem korlátozzák a nemzeti kisebbséghez való tartozás alapján megvalósuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó általános szabályok érvényesülését.

7. A munkavégzésből tartósan kimaradók tájékoztatása

Abból a célból, hogy a munkavégzésből tartósan GYES/GYED, betegség, vagy egyéb ok miatt kimaradók megfelelő tájékoztatásban részesüljenek a munkavégzésből való kimaradásuk ideje alatt is, és így munkába való visszalépésük könnyebb legyen, tájékoztatni kell őket a munkahelyükkel, vagy feladatkörükkel összefüggő jogszabályok, követelmények, feltételek változásáról, és a többi dolgozót is érintő szabadidős, közösségi vagy egyéb rendezvényekről.

8. A fogyatékos személyek részére akadálymentes munkahelyi környezet biztosítása

A Munka Törvénykönyve 70/A § (4) a) pontja alapján az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését biztosító külön intézkedésekről. A helyzetfelmérés adatai alapján kijelenthető, hogy nincs az esélyegyenlőség érintettjei között fogyatékos személy, így nem indokolt akadálymentes munkahelyi környezet kialakítása. Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata során mindazonáltal az akadálymentes környezet kialakítása indokoltságának vizsgálata kiemelt feladat lesz.

9. Esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata

Jelen esélyegyenlőségi terv rendelkezéseit minden évben felül kell vizsgálni. Az esélyegyenlőségi referens minden év június 1. napjáig elkészíti beszámolóját az esélyegyenlőségi terv követelményei teljesüléséről, amelyet az esélyegyenlőségi terv aláírójának előterjeszt. Ezen beszámoló, és az esélyegyenlőségi terv által érintettek körülményeiben való változások figyelembe vételével az esélyegyenlőségi terv aláírója a szükséges változtatásokat átvezeti az esélyegyenlőségi tervben, különös tekintettel a változások indokolta különleges célokra, és intézkedésekre.

VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉVEL KAPCSOLATOS ELJÁRÁS

A Munka Törvénykönyve 70/A § (4) b) pontja előírja, hogy az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásról. Ennek megfelelően az esélyegyenlőségi terv azon érintettje, aki úgy gondolja, hogy az egyenlő bánásmód betartásához fűződő joga sérült, írásban vagy szóban panaszt tehet az esélyegyenlőségi referensnél. Ezen lehetőség nem érinti azon jogát, hogy az Ebktv.-ben meghatározott egyéb jogi eljárási lehetőségeket igénybe vegye. Az esélyegyenlőségi referens a hozzá fordulónak köteles felvilágosítást adni az igénybe vehető jogi eljárásokról.

Az esélyegyenlőségi referens az előterjesztett panaszról jegyzőkönyvet vesz fel. A jegyzőkönyvnek tartalmaznia kell a panasz tárgyává tett intézkedést, ahogy azt a panaszos szóban, vagy írásban előadta. A jegyzőkönyvet mind a panaszosnak, mind az esélyegyenlőségi referensnek alá kell írnia.

Az esélyegyenlőségi referens köteles a jegyzőkönyvet eljuttatni a munkáltatói jogkör gyakorlójának. A munkáltatói jogkör gyakorlójának 30 nap alatt el kell bírálnia a panaszt, amely során köteles az ügy minden körülményére kiterjedő vizsgálatot lefolytatni, különösképpen pedig meg kell hallgatnia személyesen a panaszost is. A panasz elbírálásában az esélyegyenlőségi referens tanácskozási joggal részt vesz.

A panasz elbírálás során törekedni kell a megegyezésre, ennek érdekében a felek közvetítőt (mediátor) is bevonhatnak.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Somberek és Görcsönydoboka Községek Körjegyzője gondoskodik róla, hogy a jelen esélyegyenlőségi tervet annak érintettjei teljes terjedelmében megismerjék, illetve az számukra hozzáférhető legyen. A Körjegyzőnek arról is gondoskodnia kell, hogy az újonnan foglalkoztatási viszonyt létesítő dolgozók is maradéktalanul megismerjék az esélyegyenlőségi tervet.

A jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósításáért a Körjegyző felelős.

Somberek, 2010. június 30.

Dr. Majorné Dr. Szabó Zsuzsanna
Körjegyző