

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság esélyegyenlőségi terve

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.), a 2012. évi I. tv. (Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), a központi államigazgatási szervekről, valamint a Kormány tagjai és az államtitkárok jogállásáról szóló 2010. évi XLIII. törvény egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

1. Általános célok, etikai elvek

Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Egyenlő Bánásmód Hatóság az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló köztisztviselők, munkavállalók (továbbiakban munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A hatóság mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a roma nemzetiséghez tartozók, a fogyatékos dolgozók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelők, a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

A munkavállalókkal történő együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük, és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

2. Helyzetfelmérés (2016. június 30-i állapot)

Az alkalmazotti létszám 23 fő, gyermekgondozási szabadságon van 3 fő.

Az alkalmazásban állók közül 21 nő és 2 férfi, 12 fő 40 év feletti, ezen belül 12 fő nő.

Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott: 21 fő

Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott: 2 fő

Roma nemzetiséghez tartozónak vallja magát: 1 fő

Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló: 0 fő

19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybe vevő gyermeket nevelők száma: 10 fő

19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybe vevő gyermeket egyedül nevelők száma: 0

Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő: 0 fő

Pályakezdő: 0 fő

Öt éven belül 2 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén:

- a hatóságnál már működő Szociális és Jóléti Bizottság (SZJB) feladatkörének kibővítése, amely ennek keretében a munkáltató kezdeményezésére vizsgálja az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulását, javaslattételi jogával élhet a kedvezmények körének kibővítésére a rendelkezésre álló források figyelembevételével. Az SZJB szükség esetén, de legalább évente egyszer ülésezik, munkáját a munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens segíti, aki az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos ügyekben nem tagja az SZJB-nek
- az EBH esélyegyenlőségi referense a munkáltató vezetője által megbízott személy: dr. Gregor Katalin, a Hatósági és Jogi Főosztály vezetője

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak teljesülésének vizsgálata, amelyről évente egyszer beszámol a munkáltató vezetőjének, az SZJB észrevételeinek, javaslatainak figyelembevételével. A referens közreműködik az esélyegyenlőségi terv évenkénti felülvizsgálatában, valamint annak egyeztetésében a munkáltató vezetőjével és a Szociális és Jóléti Bizottsággal. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok szociális ügyeiben való tájékozódás céljából meghívottként részt vesz a Szociális és Jóléti Bizottság ülésein

A hatóság munkavállalói részére biztosított kedvezmények kiterjesztése céljából a munkáltató:

- a nyilvános állaspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§-ban felsorolt védett tulajdonságok - különös tekintettel az életkor, nem, családi állapot, fogyatékos, nemzetiséghez való tartozás szempontjából - ne alkalmazzon különbségtételt
- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt
- a kedvezmények megfelelő elosztása érdekében a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalókról/azok csoportjáról - önkéntes adatszolgáltatásuk alapján - nyilvántartást vezet, amelynek a kezeléséhez az érintettek kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják. Mindezek az adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, és jelen esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők

A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett dolgozói nyilatkozatok tartalmát kezeli nyilvántartásában:

- nyilatkozat 19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybe vevő gyermeket nevelők számáról
- nyilatkozat 19 éven aluli, köznevelési intézmény szolgáltatásait igénybe vevő gyermeket egyedül nevelő szülő számáról
- nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről
- nyilatkozat beteg gyermek vagy szülő saját háztartásban történő gondozásáról
- nyilatkozat fogyatékosról
- nyilatkozat nemzetiséghez való tartozásról

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató az alábbi kedvezményeket biztosítja az érintett munkavállaló részére:

- havi 2 óra munkaidő kedvezmény a kettő vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, fogyatékos gyermeket nevelő munkavállaló számára azzal, hogy a kedvezmény igénybevétele nem mentesíti a munkavállalót a munkaköri feladatainak ellátása alól, és az adott hónapban igénybe nem vett kedvezmény nem vihető át a következő hónapra
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ilyen időszakra nézve túlmunkát rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja
- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is tartja a kapcsolatot az érintett munkavállalóval, tájékoztatja és lehetővé teszi részére a képzéseken, továbbképzéseken történő részvételt, segítve ezzel a munkába történő visszatérést

A munkakörülmények javítására, különösen a 40 éven felüli, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű, 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók helyzetének javítása érdekében a munkáltató:

- a képzésre, továbbképzésre jelentkező 40 év feletti pályázatát, jelentkezését nem utasítja el életkorukra hivatkozással
- rugalmas képzési rendszert alakít ki
- a képzéseket - lehetőség szerint - a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi
- a képzési formákról mindenki számára azonos módon elérhető tájékoztatást nyújt
- az ülőmunkát, mozgásszegény munkaköröket, többórás képernyőhasználatot igénylő munkaköröket figyelembe veszi a speciális szűrések, tanácsadások szervezése során, törekszik a fogyatékos emberek illetve megváltozott munkaképességű munkavállalók munkahelyi körülményeinek (irodák berendezése, munkaeszközök használata) egészségi állapotának legmegfelelőbb kialakítására

A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét beleegyezésük nélkül nem csökkenti, a kedvezményezetttek köre a törvényben meghatározott adott munkavállalóra vonatkozó öregségi nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb dolgozókra terjed ki (nem vonatkozik az egyéb ellátásban részesülő munkavállalókra).

Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a hatóság valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy a 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások szerint (a hatóság speciális egyfokú rendszerére figyelemmel különösképpen a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a hatóság esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a munkáltató vezetője részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A munkáltató köteles erre irányuló javaslatétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél beleegyezik.

5. Egyéb rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények bővítésére a megfelelő forrás rendelkezésre állása, illetve a kedvezményezettek körének bővülése (újabb védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók alkalmazása) esetén a Szociális és Jóléti Bizottsággal egyeztetett módon évente egy alkalommal van lehetőség.

A hatósággal foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni, a munkavállalóknak erről írásban nyilatkozatot kell tenni a munkáltató felé.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Jelen esélyegyenlőségi tervet elfogadását és aláírását követően a hatóság közzéteszi a www.egyenlobanasmod.hu honlapján.

Az esélyegyenlőségi terv 2016. július 05-én lép hatályba.

Budapest, 2016. július „05,,


Dr. Honecz Ágnes
elnök

