



## BÉKÉS MEGYEI JEGYZŐ

5601 Békéscsaba, Árpád sor 18. Pf.: 118  
Telefon: 66/441-156; Fax: 66/441-122

Előadó: Borné dr. Stefkovics Valéria Mester Eszter	NYILVÁNOS ülés
Véleményező bizottság: Pénzügyi, Területfejlesztési és Közbeszerzési Bizottság; Ügyrendi, Közrendvédelmi és Turisztikai Bizottság	A döntéshozatal egyszerű többséget igényel

**Előterjesztés**  
**a Békés Megyei Önkormányzat Közgyűlése**  
**2014. szeptember 9-én tartandó ülésére**

**Tárgy:** A Békés Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervének jóváhagyása

**Tisztelt Közgyűlés!**

A Békés Megyei Önkormányzati Hivatal 2013. július 5.-én pályázatot nyújtott be a „Közigazgatási partnerségi kapcsolatok erősítése” című ÁROP-1.A.6-2013 kódszámú pályázati felhívásra valamint 2013. szeptember 23.-án a „Területfejlesztési tevékenység támogatása a konvergencia régiókban lévő megyei önkormányzatok és a Balatoni Fejlesztési Tanács számára” című ÁROP-1.2.11/A-2013 kódszámú pályázati felhívásra.

Az Államreform Operatív Program keretében kizárólag olyan pályázat támogatható, mellynél a pályázó teljesíti az előírt horizontális feltételeket és ezzel hozzájárul az esélyegyenlőség és fenntartható fejlődés biztosításához. Minden ÁROP pályázati felhívásra benyújtott kiemelt projekt vagy pályázat esetében kötelező vállalni, hogy a projektgazda legkésőbb a projekt fizikai befejezésekor érvényes Esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik.

Az esélyegyenlőségi terv célja valamely szervezeten belül a munkavállalók és munkavállalók csoportjai közötti esélyegyenlőség megteremtése vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközökkel.

A „Közigazgatási partnerségi kapcsolatok erősítése” című ÁROP-1.A.6-2013 kódszámú pályázati felhívás és a „Területfejlesztési tevékenység támogatása a konvergencia régiókban lévő megyei önkormányzatok és a Balatoni Fejlesztési Tanács számára” című ÁROP-1.2.11/A-2013 kódszámú pályázati felhívás előírja, hogy a projektgazda (Békés Megyei Önkormányzati Hivatal) legkésőbb a projekt fizikai befejezésig érvényes Esélyegyenlőségi tervvel rendelkezzen. E célból készült el a jelen határozat mellékletét képező Békés Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Terve.

Kérem a Tisztelt Közgyűlést, hogy tárgyalja meg az előterjesztést, és döntsön a következő határozati javaslat elfogadásáról.

**Határozati javaslat:**

A Békés Megyei Önkormányzat Közgyűlése jóváhagyja a Békés Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét, a határozat melléklete szerinti tartalommal.

Felelős: Farkas Zoltán elnök  
Dr. Bacsa Vendel jegyző  
Boronné dr. Stefkovics Valéria aljegyző

Határidő végrehajtásra: 2014. szeptember 30.

Határidő beszámolásra: 2014. október 30.

Békéscsaba, 2014. augusztus 28.



Dr. Bacsa Vendel

**BÉKÉS MEGYEI ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL**  
**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény), a 2012. évi I. tv. (Mt.), a közszolgálati tisztviselőkről szóló a 2011. évi CXCV. törvény egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a Békés Megyei Önkormányzati Hivatal az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

## **1. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ALAPELVEK**

### **Általános rendelkezések**

1<sup>1</sup>. A Hivatal elnevezése: Békés Megyei Önkormányzati Hivatal

2. A Hivatal székhelye, levelezési címe: 5600 Békéscsaba, Árpád sor 18., postafiók: 118.

3. A Hivatal rendeltetése:

- a) a megyei testületek és tisztségviselők munkájának segítése, a döntések szakmai előkészítése, végrehajtásának szervezése és ellenőrzése, továbbá a jogszabályokban foglalt, valamint a Békés Megyei Önkormányzat Közgyűlése (továbbiakban: Közgyűlés) által meghatározott kötelező és önként vállalt feladatkörök, hatáskörök ellátása, a települési polgármesteri hivatalok munkájának igény szerinti segítése.
- b) a Hivatal közreműködik a Közgyűlés nemzetközi kapcsolatainak szervezésében, az önkormányzati szövetségekkel, továbbá a megyék közötti együttműködésből adódó feladatok ellátásában.

4<sup>2</sup>. A Hivatal a Közgyűlés által létrehozott költségvetési szerv, önálló jogi személy. Az Önkormányzati Hivatal alapító határozatának száma, kelte: 173/2004. (IX. 10.) A költségvetés végrehajtására szolgáló számlaszám: Magyar Államkincstár 10026005-00319580-00000000

5<sup>3</sup>. A Hivatalt a megyei jegyző (továbbiakban: Jegyző) vezeti és képviseli. A Hivatal munkáját a Közgyűlés Elnöke (továbbiakban: Elnök) a Közgyűlés döntései szerint a Magyarország helyi önkormányzatairól szóló 2011. évi CLXXXIX. törvény (továbbiakban: Möt.) és a vonatkozó jogszabályokban biztosított jogkörében irányítja.

<sup>1</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 2. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>2</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 3. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>3</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 4. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

6<sup>4</sup>. Az Elnök gyakorolja az egyéb munkáltatói jogokat az Alelnök, illetve a munkáltatói jogokat a Jegyző és Aljegyző tekintetében.

7<sup>5</sup>. A Hivatal dolgozói feletti munkáltatói jogokat, továbbá az Aljegyző tekintetében az egyéb munkáltatói jogokat a Jegyző gyakorolja az Möt. 81. § (3) bekezdés b) pontja, továbbá a munkaviszonyra, illetve közszolgálati jogviszonyra vonatkozó egyéb jogszabályok szerint.

### **Hivatal szervezete**

1. A Hivatal létszámáról az éves költségvetési rendeletek alkotásával egy időben határoz a Közgyűlés.

2<sup>6</sup>. A Közgyűlés politikai főtanácsadói, politikai tanácsadói munkaköröket hozhat létre. Az ilyen munkakörök száma nem haladhatja meg a Hivatalban foglalkoztatott köztisztviselők létszámának 8 %-át.

3<sup>7</sup>. A hivatali szerv vezetője által adományozható címek:

a) Felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselők esetén:

címzetes vezető tanácsos,  
címzetes főtanácsos,  
címzetes vezető főtanácsos,  
szakmai tanácsadó,  
szakmai főtanácsadó.

b) Középfokú végzettségű köztisztviselők esetén:

címzetes főmunkatárs.

4<sup>8</sup>. A hivatali szerv vezetője szakmai tanácsadói és szakmai főtanácsadói címet adományozhat a „kiválóan alkalmas” minősítésű I. besorolási osztályba tartozó köztisztviselőnek a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (Kttv.) meghatározott feltételek megléte esetén.

5. A Közgyűlés az adományozható szakmai tanácsadói címek számát 1, a szakmai főtanácsadói címek számát 1, együttesen 2 főben állapítja meg.

---

<sup>4</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 5. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>5</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 6. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>6</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 11. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>7</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 12. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>8</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 13. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

6<sup>9</sup>. A Hivatal feladatait az alábbi belső szervezeti tagozódásban látja el:

- a.) Titkársági és Jogi Osztály (vezeti a Jegyző),
- b) Területfejlesztési és Területrendezési Osztály (vezeti az Aljegyző).

7. Az osztályok önálló jogi személyiséggel nem rendelkeznek.

8<sup>10</sup>. Az osztályok a Jegyző, illetve az Aljegyző közvetlen munkaszervezésével látják el a feladataikat.

9<sup>11</sup>. A Jegyző és Aljegyző – az általuk vezetett osztály tekintetében – felelős különösen:

- a) a szervezeti egység egész munkájáért, annak jogszerű működéséért,
- b) az osztályon belüli célszerű munkamegosztás kialakításáért, a hatékony munkavégzéséért,
- c) a testületi előterjesztések ténybeli és jogilag szakszerű elkészítéséért,
- d) az Elnök, az Alelnök, a bizottságok és a Közgyűlés önkormányzati döntéseinek időbeli, szakszerű végrehajtásának megszervezéséért,
- e) a Közgyűlési határozatok végrehajtásáról szóló jelentések, képviselői kérdésekre és interpellációkra adandó válaszok elkészítéséért,
- f) az osztály feladatkörében a Jegyző megbízásából ellátott államigazgatási ügyek intézéséért,
- g) feladatkörében az állampolgárok szakszerű, gyors, közérthető tájékoztatásáért,
- h) az osztályok közötti hatékony együttműködés biztosításáért és az osztályon belüli információáramlásért,
- i) a munkaidőt érintő intézkedések betartásáért, ellenőrzéséért,
- j) az osztály dolgozói részére szükség szerinti munkaértekezletet tart és biztosítja a dolgozókat megillető egyéni és szervezeti jogok érvényesülését.

10<sup>12</sup>. A Jegyző és Aljegyző – az általuk vezetett osztály tekintetében – feladatai különösen:

- a) kezdeményezi a jogszabályok módosítását, a társadalmi és központi jogi környezet változása vagy felhatalmazása esetén,
- b) előkészíti a feladatkörét érintő belső szabályzatokat, azok szükség szerinti módosítási javaslatait az Elnök intézkedésére,
- c) gondoskodik a feladat-jegyzéknek - a hatályos jogi szabályozást is feltüntető - elkészítéséről, folyamatos aktualizálásáról,

---

<sup>9</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 14. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>10</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 17. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>11</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 17. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

<sup>12</sup> Módosította az 55/2013. (IX.13.) KGY. sz. határozat 19. §-a. Hatályos 2013. szeptember 13-tól.

- d) elkészíti és karbantartja az osztály dolgozóinak munkaköri leírását, meghatározza a Jegyző engedélyével a helyettesítés rendjét,
- e) közreműködik a minősítések és teljesítményértékelések elkészítésében,
- f) elkészíti az osztály dolgozóit érintő szabadságolási ütemtervet,
- g) ellenőrzi a jelenléti ívek vezetését, havonta jelenti a Jegyzőnek a távollétek okát, időtartamát (GYED, GYES, betegség, továbbtanulás, szabadság),
- h) biztosítja a munkafolyamatokba épített és utólagos ellenőrzés működését,
- i) gondoskodik az osztályon a szabályszerű ügyiratkezelés megvalósításáról így különösen az ügyiratok nyilvántartásáról /iktatás/, a kézi irattár kezeléséről, az irattárnak történő átadásáról,
- j) egyetértés esetén kézjeggyével ellátja a tisztségviselők, a bizottság elnöke, a tanácsnok(ok) kiadmányozási jogkörébe tartozó iratok, szakmai munkaanyagok tervezeteit,
- k) gondoskodik az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, valamint egyéb jogszabályok alapján az önkormányzat és a Hivatalt érintő, feladatköréhez tartozó közérdekű adatok és információk honlapon, illetve az írott és elektronikus sajtóban történő megjelenítéshez szükséges adatok összegyűjtéséről és azok aktualizálásáról.

### **Alapelvek:**

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. Az önkormányzat saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul. Az esélyegyenlőség a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

### **Irányelvek:**

A Békés Megyei Önkormányzati Hivatal a következő irányelvek betartására törekszik:

- 1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A fenntartó a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - 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, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

## 3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A fenntartó a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

## 4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

## 5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

## 6) 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, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.).



#### 7) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2013-ban Magyarországon a 15-74 éves nők 45,42%-a, a férfiak 53,4%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők rendkívül alacsony aránya.

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 vállalkozás felső- és középvezetésében a nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

#### 8) A komplex akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességben 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.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítés, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció, stb.).

#### 9) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékkal élők körében 2001. évi népszámlálás adatai szerint 9 százalékra csökkent. Az Európai Unió tagállamaiban 2001-ben a fogyatékos emberek átlagosan 40-50%-a, a súlyosan fogyatékosok 30-40 %-a volt foglalkoztatott.

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen

halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (lásd a 2013. évi LXII. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosításáról 1. §-át).

10)

Rom

ák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) 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 (lásd A nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvény 11. § (1)-(2) bekezdését). A népszámlálás adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. Elenyésző a vezetők, az értelmiségiek és a hivatalnokok hányada a cigánynépességben: a 15–74 éveseknek mindössze az 1 százaléka tartozik ezekbe a csoportokba, szemben a nem cigány nemzetiségűek 16 százalékaival. Betanított és képzetlen munkát végez a 15–74 éves cigány férfiak 27 százaléka, a nem cigányoknak csak a 6 százalékaról mondhatjuk el ugyanezt.

11)

Más

hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 800/2008/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, az Európai Unió területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;

- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

## 2. HELYZETFELMÉRÉS

A helyzetfelmérés adatai a 2014. évet tükrözik.

	fő	százalékos megoszlás
Össz foglalkoztatottak száma	31	100,0%
Nők száma	17	54,8%
40 év felettiiek száma	12	38,7%
Fogyatékkal élők száma	1	3,2%
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő	2	6,5%
Pályakezdők száma	1	3,2%
Vezetői beosztásban foglalkoztatottak	2	6,5%
Felső vezetői beosztásban foglalkoztatottak	2	6,5%
Gyerekesek száma (18 éves korig)	11	35,5%
Gyerekesek száma (14 éves kor alatt)	10	32,3%
GYES-en/GYED-en lévők száma	1	3,2%
Határozott idejű foglalkoztatottak	8	25,8%
Határozatlan idejű foglalkoztatottak	23	74,2%

## 3. INTÉZKEDÉSEK

Az intézkedések területei:

### 1. Esélyegyenlőségi referens biztosítása

A referens feladata:

- az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, amelyről beszámolót készít évente, amelyet a Közgyűlés vitat meg és fogad el.
- a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval való egyeztetése.
- dolgozók tájékoztatása esélytervről, kapcsolódó ügyekről
- a panaszfelvételhez, tájékoztatáshoz felületet (pl. ügyfélfogadás) biztosít/kezel
- kapcsolódó jogszabályok figyelemmel kísérése, változás jelzése – érdekképviselő, a munkáltató felé
- együttműködés az érdekképviselővel az esélyegyenlőség biztosításra

- pályázatkeresés, írás, ami ezzel kapcsolatos, részvétel a panaszkezelésben és egyéb, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos akciókban

## 2. Panasztétel szabályozása

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 a megbízotthoz 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.

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

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

## 4. PROGRAMOK A CÉLOK MEGVALÓSÍTÁSA ÉRDEKÉBEN

- 1) A Békés Megyei Önkormányzati Hivatal vezetője által esélyegyenlőségi feladatokkal megbízott munkatárs feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyeztetni. Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató 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 felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

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 feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

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

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

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

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

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

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

Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

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.

6) 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 munkáltatóra gyakorolt hatását.

Békéscsaba, 2014. ....



.....  
Dr. Bacsa Vendel  
jegyző