

**PESTERZSÉBET ÖNKORMÁNYZATA
GAMESZ**

☒ 1201 Budapest, Baross u. 73-77.
☎ 285-6507 fax. 421-1078,
email: gesz@gesz20ker.hu

Ikt.sz. SZ 165 /2022

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2022. március 01-2027. február 28-ig

Budapest, 2022. március 1.

Jóváhagyta:


.....
Horváthné Sebők Teréz
igazgató



Tartalom

I.	Bevezetés	3
II.	Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya	3
III.	Általános célok, etikai elvek	4
	1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
	2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	4
	3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés	4
	4. Társadalmi szolidaritás	4
	5. Méltányos és rugalmas bánásmód.....	5
IV.	Alapelvek	5
V.	Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok.....	6
VI.	Helyzetfelmérés.....	6
VII.	Konkrét célok, programok, intézkedések.....	6
	1. Konkrét célok.....	6
	2. Konkrét programok, intézkedések	7
	2.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.	7
	2.2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.....	7
	2.3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése	7
	2.4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése	7
	2.5. A nyugdíjas korra való átmenet megkönnyítése	8
	2.6. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése.....	8
VIII.	Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás	8
	FÜGGELÉK.....	10

A Pesterzsébet Önkormányzata Gazdasági, Működtető és Ellátó Szervezet

Esélyegyenlőségi Terve

I. Bevezetés

Magyarország Alaptörvénye XV. cikke kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 4. § a-b) pontjai alapján az egyenlő bánásmód követelményét

- a.) a magyar állam,*
- b.) a helyi és nemzetiségi önkormányzatok, ezek szervei (...) jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani.*

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Pesterzsébet Önkormányzata Gazdasági Működtető és Ellátó Szervezet (a továbbiakban: GAMESZ) 1201 Budapest, Baross u.73-77., mint munkáltató 2022. március 01.napjától 2027. február 28. napjáig terjedő határozott időtartamra – Esélyegyenlőségi Tervet fogad el, amelynek célja, hogy biztosítsa a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) alapján a GAMESZ-szal jogviszonyban álló munkavállalók számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje valós helyzetüket, azok alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse a szükséges intézkedések megvalósulását.

II. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a GAMESZ minden munkavállalójára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed a GAMESZ alkalmazásában álló minden dolgozóra,

függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás formájától (határozatlan idejű, határozott idejű, részmunkaidőben, megbízással jellegettel foglalkoztatott stb.).

III. Általános célok, etikai elvek

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A GAMESZ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti - diszkriminációjára. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A GAMESZ kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatti közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A GAMESZ a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

A GAMESZ a 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 hozzájárulnak.

3. Partnerségi kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét a GAMESZ jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során megtartja.

A GAMESZ munkaszervezési alapdokumentumai - ideértve a Szervezeti és Működési Szabályzatot és a Munkaügyi Szabályzatot - felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát és az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési szándékait.

5. Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalót foglalkoztatása során.

A GAMESZ olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

IV. Alapelvek

- 1. A GAMESZ a munkavállalók kiválasztása, illetve a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést.*

Az Ebktv. 8. §-a alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- neme,*
- faji hovatartozása,*
- bőrszíne,*
- nemzetisége,*
- nemzetiséghez való tartozása,*
- anyanyelve,*
- fogyatékosága,*
- vallási és világnézeti meggyőződése,*
- politikai vagy más véleménye,*
- családi állapota,*
- anyasága (várandóság) 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.

Az Ebktv. 9. §-a alapján közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az

egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

A fenti célokat szem előtt tartva a GAMESZ, mint munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatotti állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat és a belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

2. A GAMESZ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását és e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

V. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

Az Esélyegyenlőségi terv alkalmazási szempontjából a GAMESZ-nál kiemelt célcsoportba, hátrányos helyzetű csoportba tartoznak:

1. Nők,
2. 40 évnél idősebb munkavállalók,
3. Nyugdíj előtt álló munkavállalók,
4. Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók.

VI. Helyzetfelmérés

Pesterzsébet Önkormányzata GAMESZ intézményénél - a Kjt. alapján - foglalkoztatott munkavállalók aktuális adatait a **FÜGGELÉK** tartalmazza.

VII. Konkrét célok, programok, intézkedések

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése és betartása érdekében a GAMESZ vezetősége [igazgató, igazgatóhelyettes (gazdasági vezető)], osztályvezető, csoportvezetők munkaköri kötelessége, hogy mindent megtegyenek a fentiek érdekében.

Feladatuk a következő időszakra az Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos benyújtott panaszok véleményezése, anonim módon a munkáltató elé tárása.

1. Konkrét célok

- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.

- a munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése.

2. Konkrét programok, intézkedések

2.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.

A GAMESZ az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot stb. szempontjából nem tesz különbségeket.

A GAMESZ a munkaerő – felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatra helyezi.

A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, a gyakorlati, a munka tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Folyamatos feladat a befogadó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, csoportok alakulásának segítése a szakmai feladatok megoldására és a szervezett tanulás elősegítése.

2.2. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

A GAMESZ a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

2.3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A GAMESZ minden munkavállaló számára biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt.

Támogatja a munkavállalók továbbtanulását. Külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

2.4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók beilleszkedését. A GAMESZ

a szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.

2.5. A nyugdíjas korra való átmenet megkönnyítése

A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, amely során lehetősége van felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A munkáltató tájékoztatja a nyugdíj előtt álló munkavállalókat a nyugdíjazással kapcsolatos szabályokról.

A GAMESZ a munkaköri feladatok meghatározásánál – lehetőség szerint – figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállaló terhelhetőségét. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását.

2.6. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése

A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel.

VIII. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az Ebktv-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat (a GAMESZ-ban jelenleg az esélyegyenlőségi referens a gazdasági asszisztens, a munkaköri leírásában az utalás erre vonatkozóan megjelenik).

Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján igénybe vehető jogorvoslatokat.

Az esélyegyenlőségi referens a sértett panaszáról jegyzőkönyvet vesz fel. Ezt követően a referens a panaszt - ha az ügy jellege lehetővé teszi - anonim módon, a véleményével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.

A munkáltató az ügy érdekében köteles a kivizsgálásra. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt bizottság folytatja le. A kijelölt bizottság a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót.

Amennyiben a munkáltató - a vizsgálat eredményének ismeretében - intézkedést hoz, de az érintett dolgozó ezt sérelmezi, amelyet írásban jelez a munkáltató felé, akkor az intézkedés nem foganatosítható ez utóbbi írásos észrevételnek a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató a panaszát nem rendezte, illetve nem megfelelően rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi pert, személyiségi jog érvényesítése iránti pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságánál eljárást kezdeményezhet.

A panasztételi lapnak tartalmaznia kell a


- *munkavállaló nevét*
- *beosztását*
- *munkavégzés helyét*
- *közvetlen munkahelyi vezetője nevét*
- *a panasztétel dátumát*
- *a panasz rövid leírását*
- *a kijelölt szervezeti egység álláspontját, javaslatát*
- *a véleményezés dátumát*

Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2022. március 01-től 2027. február 28-ig érvényes.

Ettől a naptól a GAMESZ haladéktalanul gondoskodik az Esélyegyenlőségi Terv www.gesz20ker.hu honlapon történő közzétételéről és arról, hogy a Terv a belső email hálózat útján minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

A konyhai dolgozók részére, tálalókonyhánként kijuttatunk 1-1 példányt, papíralapon.

Budapest, 2022. március 01.


Horváthné Sebők Teréz
igazgató



FÜGGELÉK

Pesterzsébet Önkormányzata GAMESZ intézményénél - a Kjt. alapján - foglalkoztatott munkavállalók adatai 2022. február 28-án.

	Létszám (fő)	Aránya az összes munkavállaló számához (%)
ÖSSZES FOGLALKOZTATOTT	58	
Nők	55	94,8%
Felsőfokú végzettségű (Kjt. „E” fizetési osztálytól)	21	36,2%
Középfokú végzettségű (Kjt. „B-C-D” fizetési osztályok)	24	41,4%
Szellemi foglalkozású	38	65,5%
Fizikai foglalkozású	20	34,5%
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő	4	6,9%
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő	6	10,3%
40 év feletti munkavállaló	44	75,9%
Vezetők	8	13,8%
- ebből nő	8	13,8%
Határozott idejű kinevezéssel rendelkező (GYES, GYED)	2	3,4%
Részmunkaidőben alkalmazott	14	24,1%
5 éven belül az öregségi nyugdíjkorhatárt elérő	6	10,3%
Megváltozott munkaképességű munkavállaló	3	5,2%
25 év alatti munkavállaló	1	1,7%
magát Roma nemzetiségűnek valló munkavállaló	7	12,1%



Hpa