

**Csenger Város Polgármesteri Hivatal**

**2012-2013.**

évi

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

# TARTALOMJEGYZÉK

<b>I. Általános rész .....</b>	<b>2</b>
1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata, aktualizálása .....	2
2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya.....	2
<b>II. Helyzetfelmérés, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása.....</b>	<b>3</b>
<b>III. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök ..</b>	<b>4</b>
1. A terv célja a Hivatalnál az esélyegyenlőtlenségek feltárása, azok kezelése.....	4
2. A feladatokról általános jelleggel .....	4
<b>IV. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása .....</b>	<b>7</b>
<b>V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás.....</b>	<b>7</b>
<b>Melléklet:</b>	
1. sz. melléklet: Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások, Általános elvek.	

## I. Általános rész

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt [továbbiakban: egyenlő bánásmódról szóló törvény]. Az *egyenlő bánásmódról szóló törvény alapján, az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet elfogadnak el. A törvény érintettjei: a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különös tekintettel a nők, mélyszegénységben élők, negyven év felettek, roma identitásúak, fogyatékkal élő személyek, családos munkavállalók, gyerekek és idősek csoportjára.*

A 2012-2013. évre szóló esélyegyenlőségi terv időbeli hatályát tekintve 2013. december 31. napjáig van hatályban. Ennek megfelelően a Polgármesteri Hivatal, mint munkáltató a 2012-2013. évre az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

### 1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének, aktualizálásának folyamata

A munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a Polgármesteri Hivatal dolgozói magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. A Polgármesteri Hivatalnál az esélyegyenlőségi referensi feladatokat is végző köztisztviselő feladatkörébe került az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A 2012-2013. évre vonatkozó tervet a Polgármesteri Hivatal minden dolgozója számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottokról tájékoztatást ad az apparátusnak, az apparátus pedig átvételi elismervény aláírásával igazolja, hogy a tervben foglaltakat megismerte. Az éves esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról 2012. decemberében, illetve 2013. decemberében az apparátus szóban tájékoztatást fog kapni.

Az esélyegyenlőségi terv aktualizálása minden évben megtörténik. A Tervben foglaltak végrehajtása folyamatos, a 2010. évben elkészültek a végrehajtáshoz szükséges tájékoztatók, orientációs csomagok, ezek aktualizálása, frissítése folyamatos.

### 2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

#### **Személyi hatály**

Az esélyegyenlőségi terv a Polgármesteri Hivatalnál munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, illetve a munkaviszony megszűnését követően a Polgármesteri Hivaltól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

#### **Időbeli hatály**

Az esélyegyenlőségi terv 2013. december 31. napjáig érvényes. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának meghosszabbításáról, az intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

#### **Tárgyi hatály**

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a Polgármesteri Hivatalnál foglalkoztatási jogviszonyban lévő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott évekre megfogalmazott konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

## II. Helyzetfelmérés, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása

A helyzetfelmérés adatai 2012-es évet tükrözi. A helyzetfelmérés célja, hogy kiderüljön, milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, illetve melyek a Hivatalban alkalmazott, az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló alapvető intézkedések, eszközök.

A Polgármesteri Hivatal az alábbi társadalmi csoportokat definiálta:

(A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

1. nők
2. pályakezdők
3. 40 évnél idősebb munkavállalók
4. nyugdíj előtt állók
5. két vagy több kiskorú gyermeket nevelő, illetőleg gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, fogyatékkal élő vagy tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók

Munkavállalók összesen:	36 fő	9 fő férfi	27 fő nő
-------------------------	-------	---------------	-------------

A hátrányos helyzet oka	Alapmegoszlás fő-ben	Belső eloszlás	
		férfiak (%)	nők (%)
Nők	27	-	-
pályakezdők	1	0	100
40 évesnél idősebb munkavállalók	16	25	75
nyugdíj előtt állók	6	17	83
két vagy több kiskorú gyereket nevelők	3	0	100
gyermeküket egyedül nevelők	2	0	100

Fogalmak:

Az esélyegyenlőségi terv vonatkozásában pályakezdő az a munkavállaló, aki a 30. életévét legkésőbb 2011. december 31. napján tölti be, és a felsőfokú tanulmányok idejét nem számítva, első munkaviszonyának létesítésétől még nem telt el 5 év.

Az esélyegyenlőségi terv vonatkozásában nyugdíj előtt álló az a munkavállaló, aki 2011. december 31. napjáig tölti be, vagy már betöltötte 55. életévét és nem nyugdíjas munkavállaló, illetve nem nyugállományban lévő.

*Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens alkalmazása folyamatos, a munkakörülmények, a célcsoportok helyzetének javítására kiemelt figyelmet fordít a munkáltató. Biztosítva van a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, a pályakezdők munkába állásának megkönnyítése, a nyugdíjas korba való átmenet segítése.*

*A rugalmas munkaidő kereteinek kialakítása sikeresnek bizonyult, bár ehhez hozzájárult az a tény is, hogy az önkormányzaton belül ez részben működött is:*

- munkaidő: 7:30-16.00, 30 perc ebéidő.

- munkatársaktól elvárható a feladatok határidőre való teljesítése, az elkötelezett hozzáállás,

- a munkatársak lehetőséget kapnak személyes ügyeik intézésére a munkaidő tartalma alatt, ha szükséges, és munkaidőn kívül nem tudják megoldani, melyet előre jelezniük kell a közvetlen felettesnek. Ha kizáró ok nincs, a vezetőtől elvárható az engedély megadása.

- túlórázás esetén lehetőség biztosítása a csúsztatásra, mely az extra teljesítményt követően a lehető leghamarabb megtörténik.

A cafeteria rendszer a Polgármesteri Hivatalban bevezetésre került.

### **Fogyatékos munkavállalók esélyegyenlősége**

A munkáltató a munkahelyet speciális igényű megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi a Polgármesteri Hivatal földszintjén megvalósult fizikai akadálymentesítéssel.

### **Nemek közötti esélyegyenlőség**

A munkáltató arra törekszik, hogy a családos alkalmazottak, ezen belül is különösen a nők, nagycsaládosok és gyermeküket/gyermeküket egyedül nevelők számára a „családbarát” munkakörülményeket teremtsen meg. Támogatva őket ezzel a családi kötelezettségeik teljesítése terén, a létbiztonság érzését biztosítva számukra, ösztönözve őket a családalapítással járó felelősség felvállalására. Elkerülve, hogy a családi elfoglaltságok és problémák miatt a családdal rendelkező alkalmazottak (különösen a családanyák) megkülönböztetett, negatív bánásmódban részesüljenek, biztosítva ezzel számukra az esélyegyenlőség érvényesülését.

## **III. Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló intézkedések, programok, eszközök**

### **1. A terv célja a Polgármesteri Hivatalnál az esélyegyenlőtlenségek feltárása, azok kezelése.**

A Polgármester elkötelezett az esélyegyenlőség betartása, valamint betartatása mellett. A vezetőség kiemelt figyelmet fordít az egyenlő esélyek biztosítására. A Polgármesteri Hivatal dolgozói számára garantálja az egyenlő bánásmódot.

Az esélyegyenlőségi tervben meghatározottokról rendszeres konzultációt folytat a dolgozókkal, a tervet évente felülvizsgálja, az esélyegyenlőségi tervet az orientációs csomag részeként kezeli. A Polgármesteri Hivatal vezetősége az esélyegyenlőségi terv megalkotásával deklarálta az esélyegyenlőség fontosságát, külön eljárásrendet alakít ki az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban (hova lehet fordulni, milyen panaszokkal), valamint egyúttal fórumot teremt arra, hogy ha bármilyen területen a Polgármesteri Hivatal dolgozói úgy érzik, hogy hátrány érte őket, azt jelezhessék (pl. képzéshez való hozzáférés).

Az eljárásrend a terv melléklete.

Az esélyegyenlőségi terv kommunikációja fontos, épp ezért azt közzé tesszük a város honlapján.

### **2. A feladatokról általános jelleggel**

Az esélyegyenlőség előmozdítását célzó intézkedések, programok, eszközök megvalósítására vonatkozó feladatoknak két típusa van:

- információs csomag
- intézkedési tervek

Az **információs csomagok** tájékoztató jelleggel, rövid, közérthető formában informálják az érintett munkavállalókat az adott kérdésben.

Jellegében, arányaiban más típusú feladatot jelentenek az **akciótervek**, amelyek tartalmazzák az adott feladat ellátásának elvi elgondolásait, a megvalósításra vonatkozó lehetséges megoldásokat, a megvalósításért felelős szervezeti egység megnevezését, a várható költségeket és a költségek fedezetének megjelölését.

## 2.1. Információs csomagok

### 2.1.1. A pályakezdő munkavállalók tájékoztatása

**Az intézkedés jellege, tartalma:** orientációs csomag aktualizálása, mely segít a pályakezdőnek eligazodni az intézményekben. Az orientációs csomag része az esélyegyenlőségi terv is.

**Az intézkedés indoka:** a pályakezdő fiatalok vonzása és megtartása, a fiatalok beilleszkedésének elősegítése a szervezeti keretek közé.

**A feladat típusa, a megvalósítás jellege** orientációs csomag, melyet minden új belépő a munkába állás kezdetekor megkap.

**Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok:** a pályakezdő munkavállalók.

**Felelős:** esélyegyenlőségi referens

**Határidő:** Folyamatos

### 2.1.2. A nyugdíj előtt álló munkavállalók tájékoztatása

**Az intézkedés jellege, tartalma:** tájékoztató anyag aktualizálása (szükség esetén előadások/konzultációs lehetőségek) a nyugdíjazással kapcsolatos jogszabályokról, teendőkről, illetve arról, milyen lehetőség van a nyugdíj melletti továbbfoglalkoztatásukra.

**Az intézkedés indoka:** tájékozatlanság a nyugdíj-korhatárhoz közel lévők körében a nyugdíjazással kapcsolatos eljárásról, a jogszabályok által biztosított lehetőségekről.

**A feladat típusa, a megvalósítás jellege:** információs csomag, melyet nyomtatott formában kell a munkavállalókhöz eljuttatni.

**Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok:** a nyugdíj előtt álló munkavállalók.

**Felelős:** esélyegyenlőségi referens

**Határidő:** Folyamatos.

## 2.2. Akciótervek

### 2.2.1. A kismamák tájékoztatása

**Az intézkedés jellege, tartalma:** tájékoztató anyag aktualizálása a várandósággal, szüléssel, a gyermekgondozással járó kedvezményekről, juttatásokról, a vonatkozó hatályos jogszabályokról, illetve a jogszabályváltozásokról és a belső szabályokról.

**Az intézkedés indoka:** a munkavállalókon belül magas a kismamák, illetve a szülés előtt állók aránya.

**A feladat típusa, a megvalósítás jellege:** információs csomag, melyet nyomtatott formában kell a munkavállalókhöz eljuttatni.

Az információs csomaghoz szorosan kapcsolódik a gyermekek után járó ellátásokról szóló külön tájékoztató.

**Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok:** a női munkavállalók.

**Felelős:** esélyegyenlőségi referens

**Határidő:** Folyamatos.

## **2.2.2. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők és felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők közötti bérkülönbségek rendezése**

**Az intézkedés jellege, tartalma:** készüljön terv arra nézve, hogy hogyan, milyen forrásból lehetne ezeket a munkavállalókat kompenzálni.

**Az intézkedés indoka:** azok a 40 feletti munkavállalók, akiknek nincs felsőfokú végzettsége

a közalkalmazotti bértábla alapján kevesebbet keres, még akkor is, ha a munkája mennyisége,

minősége, típusa ugyanolyan, mint a felsőfokú végzettséggel rendelkezőé.

**A feladat típusa, a megvalósítás jellege:** az éves költségvetés tervezésekor akár a cafeteria

részeként élvezzen prioritást ezen munkavállalók kompenzációja.

**Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok:** felsőfokú végzettséggel nem rendelkezők.

**Felelős:** pénzügyi osztályvezető

**Határidő:** 2012. március 31., 2013. március 31.

## **2.2.3 Egyedi munkarend kialakítása**

**Az intézkedés jellege, tartalma:** felmérni, hogy lenne-e igény egyedi munkarend kialakítására azon munkavállalók esetében, akik ingáznak, illetve, akiknek egyéb családi okokból az egyedi munkarend indokolt lenne.

**Az intézkedés indoka:** a Polgármesteri Hivatalnál bizonyos napokon hosszabb ideig van nyitva a hivatal, illetve sok a túlmunka. Ez pl. a többgyermekes munkavállalónak komoly gondot jelent.

**Az intézkedéssel érintett csoportok:** két vagy több kiskorú gyermeket nevelők, gyermeküket egyedül nevelők.

**Felelős:** esélyegyenlőségi referens

**Határidő:** Folyamatos

## **2.2.4. A gyermekfelügyelet megoldásában való segítségnyújtás lehetőségeinek vizsgálata**

**Az intézkedés jellege, tartalma:** felmérni, hogy lenne-e igény a gyermeküket nevelő munkavállalók körében a túlmunka idején a gyermekfelügyelet ellátására.

**Az intézkedés indoka:** az intézményben magas a kettő vagy több kiskorú gyermeket nevelők száma.

**Az intézkedéssel érintett hátrányos helyzetű csoportok:** kisgyermeket, illetve gyermekét egyedül nevelő munkavállalók.

**Felelős:** esélyegyenlőségi referens

**Határidő:** Folyamatos

#### **IV. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása**

A Polgármesteri Hivatal jegyzője felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább évente egyszer felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens félévente szóban tájékoztatást ad a település jegyzőjének az esélyegyenlőségi terv végrehajtásaként kiadott információs csomagokról, intézkedési programokról.

#### **V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés esetén a munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A referens, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, egyeztetést kezdeményez a jegyzővel. Indokolt esetben a jegyző panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles a munkavállalót tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Ha az esélyegyenlőségi referens azt állapítja meg, hogy a munkavállaló panasa nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, és ezzel a munkavállaló, illetőleg a munkavállalók csoportja nem ért egyet, 30 napon belül kérheti(k), hogy az ügyet az esélyegyenlőségi referens, a munkavállalók képviselője, illetőleg a település jegyzője által felkért személy [a 3 tagú egyeztető fórum] együttesen tárgyalja meg, és hozzon többségi döntést.

A 3 tagú egyeztető fórum 30 napon belül köteles a panaszt megvizsgálni. Amennyiben a panaszt megalapozottnak találja, intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíti a panaszos munkavállalót, illetve munkavállalók csoportját. Egyidejűleg tájékoztatja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi-, munkaügyi- vagy szabálysértési hatóságok eljárása).

Abban az esetben, ha a 3 tagú egyeztető fórum a panasszal összefüggésben azt állapítja meg, hogy az esélyegyenlőség elvének érvényesülése érdekében általános intézkedés is szükséges, munkáltatói intézkedést kezdeményez, illetve javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére.

Csenger, 2012. január 30.

Barkász Nóra  
Esélyegyenlőségi referens

Dr. Simai Zoltán  
Címzetes főjegyző



## **1. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások**

*Az Alaptörvény II. cikke értelmében az emberi méltóság sérthetetlen, és minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz. Magyarország területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben, az Alaptörvény XV. cikke értelmében biztosítani kell mindenki számára az alapvető jogokat, 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.*

*Ugyanennek a cikknek az 1. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdítását teremti meg azzal, amikor kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, és minden ember jogképes, valamint a nők és a férfiak egyenjogúak.*

A egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

1. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
2. a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
3. a zaklatás;
4. a jogellenes elkülönítés;
5. a megtorlás,  
valamint az ezekre adott utasítás.

### **A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés**

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, 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 tallózása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

### **A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés**

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

### **A zaklatás**

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő *szexuális vagy egyéb természetű* magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

## **A jogellenes elkülönítés (szegregáció)**

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját *a velük hasonló helyzetben lévőktől - tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül, és anélkül, hogy azt törvény megengedné - elkülönít.*

## **Megtorlás**

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.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- > a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben;
- > a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételben;
- > az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában;
- > a jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- > a *munkafeltételek megállapításában és biztosításában*;
- > a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában;
- > a munkabérijuttatások megállapításában és biztosításában;
- > a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.

Mindezekén túl a gyakorlatban előfordulhat, hogy meghatározott speciális foglalkoztatási jellemzők miatt szükséges a munkavállalók között megkülönböztetést tenni, de ez nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban az Mt. 5. § 1. bekezdésében került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg a 2. bekezdésben az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával

## **2. Általános elvek**

Az Egyesült Nemzetek Szervezete, az Európa Tanács, illetőleg az Európai Közösség keretében elfogadott nemzetközi jogi dokumentumok, az *Alaptörvény*, az egyenlő bánásmódról szóló törvény, valamint az Mt. továbbá a Polgári Törvénykönyvről szóló 1959. évi IV. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban, a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő alapelvek érvényesülése szükséges.

## **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, ennek érdekében olyan munkafeltételek és munkakörülmények megteremtésére, illetve olyan munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. A munkáltató azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével határozza meg a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait.

## **A megkülönböztetés tilalmának, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése**

A munkáltató a foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet.

## **Méltányos, rugalmas elbánás és a társadalmi szolidaritás**

A **munkáltató** az esélyegyenlőségi terv keretében olyan előnyöket biztosít, méltányos, és rugalmas támogató intézkedéseket dolgoz ki és alkalmaz, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetben levő személyek, csoportok foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

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

## **Partneri kapcsolat, együttműködés**

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv sikeres megvalósítása érdekében együttműködik a szakszervezettel.

*Az érdekeltek akarától függ, hogy a munkáltató rendelkezésére bocsátja-e érdemi intézkedés céljából a személyes adatokat, pl. gyermekneveléshez, betegséghez, és megváltozott munkaképességhez kapcsolódó tényeket. Nyilatkozattételre senki nem kötelezhető!*

## **Záradék:**

**Csenger Város Önkormányzat Képviselő-testülete a 21/2012. (II. 13.) CSKTH határozatával fogadta el Csenger Város Polgármesteri Hivatal 2012-2013. évi Esélyegyenlőségi Tervét.**

Dr. Simai Zoltán  
Címzetes Főjegyző

Forján Zsolt  
Polgármester