

I. Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Törvény) Magyarország Alaptörvényében foglaltakkal, valamint az Európai Unió alapjogi normáival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elvének érvényesítéséről és az esélyegyenlőség előmozdításáról. A Törvényben megfogalmazott általános elvek figyelembevételével, az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, az esélyegyenlőség elősegítése, valamint a meghatározott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében a **Vas Vármegye Önkormányzata** (továbbiakban: Önkormányzat), illetve annak szerve, a **Vas Vármegyei Önkormányzat Hivatala** (továbbiakban: Hivatal) (továbbiakban együttesen: Foglalkoztató; képviseli Önkormányzat vonatkozásában a vármegyei közgyűlés elnöke, Hivatal vonatkozásában a vármegyei jegyző) esélyegyenlőségi tervet (továbbiakban: Terv) készít. A Terv célja, hogy a munkavállalás megkezdése előtt és a jogviszony fennállása alatt egyaránt biztosítsa az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, továbbá, hogy az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje a Foglalkoztatottak szervezetén belüli valós helyzetét, helyzetük alakulását, figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és amennyiben szükségessé válik, az ezzel kapcsolatos sérelmek orvoslását.

II. A Terv hatálya

II.1. Személyi hatály:

A Terv hatálya kiterjed a Foglalkoztatottnál foglalkoztatási jogviszonyban és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében foglalkoztatottakra, továbbá a szakmai gyakorlatukat a Foglalkoztatónál töltő személyekre.

II.2. Tárgyi hatály:

A Terv tartalmazza az esélyegyenlőségi intézkedések célcsoportjainak meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat, valamint a sérelmek orvoslásának irányait.

II.3. Időbeli hatály:

A Tervet a Foglalkoztató 2024. január 1. és 2025. december 31. közötti időszakra készíti, azzal, hogy a vonatkozó jogszabályok rendelkezéseit, valamint a Terv által deklarált alapelveket figyelembe véve minden évben (legkésőbb december 15. napjáig) sor kerül a kitűzött célok eléréséhez szükséges eszközök, prioritások értékelésére, szükség esetén azok módosítására (éves felülvizsgálat).

III. Alapvetések, általános elvek és célok

A Tervet elkészítésével a Foglalkoztató megerősíti azon kötelezettségvállalását, hogy:

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma, illetve egyéb nemzetiséghez tartozó,
- a fogyatékkal élő, illetve fogyatékkal élő hozzátartozót gondozó,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérő,
- apályakezdő,
- a nyugdíj előtt álló,

jelen Terv hatálya alá tartozó Foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében az érintetteket támogató intézkedéseket hoz, azok hatékonyságát folyamatosan ellenőrzi, és a tapasztalatok tükrében gondoskodik továbbfejlesztésükről.

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a Foglalkoztató az alábbi általános célokat tűzi ki, fokozottan ügyelve a célok mentén érintett elvek betartására:

III.1. Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása:

A Foglalkoztató - Magyarország Alaptörvényében rögzített elvekkel, valamint a vonatkozó jogszabályi rendelkezésekkel összhangban - vállalja, hogy a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a Foglalkoztatottak emberi értékeit és méltóságát. A Foglalkoztató vállalja, hogy a Terv hatálya alá tartozó személyek

érdekeit összehangolva olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket alakít ki, amelyek ezen érdekeknek a megőrzését és érvényesülését kifejezetten elősegítik.

III.2. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye:

A Foglalkoztató a Terv készítését megelőzően is nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy a Foglalkoztatottakat, a foglalkoztatási jogviszonyukra tekintettel - korukra, nemükre, származásukra, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, egészségi, családi viszonyaikra tekintettel - hátrányos megkülönböztetés ne érje (megkülönböztetés tilalma).

A Terv elkészítésével a Foglalkoztató deklarálja, hogy a megkülönböztetés a jelentkezők felvétele, a jövedelmek, a juttatások elosztása, a képzések előírása és biztosítása, valamint az egyéb, a foglalkoztatással közvetlenül vagy közvetve összefüggő helyzetek során egyaránt tilos. A tilalom nem vonatkozik a foglalkoztatási jogviszony jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés eseteire.

A Foglalkoztató elkötelezett az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése mellett. A Foglalkoztató fenntartja a jogot, hogy - a jogszabályi rendelkezések sérelme nélkül - a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok számára, a szakmai tevékenységük folytatásának megkönnyítése, valamint az indokolatlan nehézségek kiegyenlítése céljából rövid-, illetve hosszútávú előnyöket biztosító intézkedéseket hozzon.

III.3. Tilalmak, követelmények érvényesítése, felülvizsgálatok:

A Foglalkoztató vállalja, hogy a Terv hatálya alá tartozó jogviszonyai létesítése során, valamint a jogviszonyok fennállása alatt az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelően, a megkülönböztetés tilalmának fokozott figyelembevételével jár el.

A Foglalkoztató vállalja, hogy a hivatali, szervezeti-működési alapidokumentumait felülvizsgálja annak érdekében, hogy azok rendelkezései összhangban legyenek a Tervben megfogalmazott elvekkel, célokkal és intézkedésekkel.

III.4. Szolidaritás:

A Foglalkoztató deklarálja, hogy a Foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi, vagy egészségi állapotú alkalmazottat nem tekint kiemelt státusúnak, a többiekénél előrébb valónak. A Foglalkoztatónak és Foglalkoztatottaknak egyaránt alapvető érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási, érvényesülési lehetőségeit és ezzel a szervezeti szintű fejlődést.

III.5. Méltányos és rugalmas eljárás:

A Foglalkoztató kifejezi azon álláspontját, miszerint a jelen fejezetben rögzített elvek és célok nem alkalmasak valamennyi, a foglalkoztatással kapcsolatban felmerülő egyenlőtlenség megszüntetésére, kezelésére. Mindezekre tekintettel nélkülözhetetlen, hogy az egyes intézkedések a méltányosság elve mentén, rugalmasan segítsék elő az érintettek Foglalkoztatottak helyzetének javítását.

III.6. Személyes adatok védelme:

A Foglalkoztató vállalja, hogy a Tervben rögzített intézkedések, eljárások során az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseinek betartásával, az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

IV. Helyzetfelmérési adatok

IV.1. A Foglalkoztatottakra vonatkozó alapadatok:

A Foglalkoztatóval jelenleg 29 fő áll a Terv hatálya alá tartozó jogviszonyban. A teljes létszámból 27 fő köztisztviselő, 2 fő pedig a 2012. évi 1. törvény (a Munka Törvénykönyve) alapján áll jogviszonyban. Az összes foglalkoztatott 69 %-a (20 fő) nő, 72 %-a (21 fő) 40 év feletti.

IV.2. Juttatásokra vonatkozó alapadatok:

A Foglalkoztatottak juttatása a jogszabályi előírások és a Hivatal Közzolgálati Szabályzata alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget kivétel nélkül minden Foglalkoztatott számára.

V. Konkrét célok

- V.1. A Foglalkoztató a Tervben foglalt elvek, intézkedések hatékony érvényesülése érdekében esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.
- V.2. A Foglalkoztató a foglalkoztatási jogviszony minden fázisánál biztosítja az egyenlő bánásmódnak, valamint a megkülönböztetés tilalmának érvényesülését.
- V.3. A Foglalkoztató elkötelezett a humán erőforrás fejlesztése, és a munkakörülmények javítása mellett.
- V.4. A Foglalkoztató biztosítani kívánja a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő Foglalkoztatottak számára a megfelelő munkakörülményeket.
- V.5. A Foglalkoztató törekszik a Foglalkoztatottak egyéni élethelyzetéből fakadó esetleges hátrányok kiegyenlítésére, megfelelő intézkedésekkel történő ellensúlyozására.
- V.6. A Foglalkoztató a Törvényben, valamint a Tervben foglaltak megsértése esetén az érdeksérelmet szenvedett fél számára panasztételi, érdekegyeztetési lehetőséget biztosít.

VI. Konkrét programok, intézkedések a célok tükrében

VI.1. Az egyenlő bánásmód betartása a jogviszony létesítése során:

A Foglalkoztató a jogszabályi rendelkezésekkel, valamint a Tervben foglalt elvekkel összhangban vállalja, hogy a jogviszony létesítésére irányuló felhívásban nem szerepeltet nemi, életkori, nemzetiségi hovatartozásra, családi, egészségi állapotra, illetve vallási hovatartozásra vonatkozó kitételek. A felvételi követelmények az adott munkához szükséges készségek, szakmai tapasztalatok alapján kerülnek kialakításra.

A jelöltek kiválasztásánál és a foglalkoztatásnál nem lehet kizáró tényező, hogy a jelentkezőnek speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához.

VI.2. Esélyegyenlőség az illetmények, juttatások terén:

A Foglalkoztató vállalja, hogy „az egyenlő munkáért, egyenlő bér” elvét érvényesítve, a jogszabályi rendelkezéseknek megfelelően teljesíti illetményezési, juttatási kötelezettségét. Ennek keretében figyelmet fordít az igazságos munkateher elosztás követelményére is.

VI.3. A munkaidő beosztása, a munkarend:

A Foglalkoztató vállalja, hogy a jogszabályi rendelkezések keretein belül, a rendes szabadság terhére szabadságot biztosít a Foglalkoztatottnak, amennyiben rendkívüli családi események azt indokoltá teszik.

A Foglalkoztató vállalja, hogy amennyiben a foglalkoztatás jellege, valamint az informatikai feltételek azt lehetővé teszik, úgy a Foglalkoztatott kérésére megvizsgálja a távmunka végzés lehetőségét.

A Foglalkoztató vállalja, hogy elősegíti az anyasági támogatási ellátásról visszatérő Foglalkoztatottak munkába történő beilleszkedését. Ennek érdekében már az ellátás igénybevétele alatt is folyamatos kapcsolatot tart a Foglalkoztatottakkal, tájékoztatva őket a foglalkoztatással kapcsolatos, a visszatéréshez szükséges információkról.

A Foglalkoztató kijelenti, hogy a 40. év feletti, valamint a 40. év alatti megváltozott munkaképességű, vagy fogyatékkal élő Foglalkoztatottak egészségügyi szűrővizsgálatokon és speciális kezeléseken - szükség szerint - a munkaidőben is részt vehetnek. Ezen kedvezmény igénybe vétele azonban nem akadályozhatja a foglalkoztatotti munkakör ellátását.

VI.4. A feladatkörök kijelölése:

A Foglalkoztató az egyes feladatkörök kijelölése, meghatározása során figyelembe veszi és méltányosan kezeli az egyes, átmeneti élethelyzetekből adódó esetleges hátrányokat. Ilyen körülmények fennállása esetén - a Foglalkoztatottak arányos terhelésének figyelembevétele mellett - a Foglalkoztató egyoldalúan jogosult

bizonyos feladatok, feladatkörök átmeneti áthelyezésére. Ezen jog gyakorlása nem eredményezheti a többi Foglalkoztatott aránytalan érdeksérelmét.

VI.5. A munkavégzés körülményei:

A Foglalkoztató vállalja, hogy munkakörülmények kialakítása során különös figyelmet fordít a megfelelő munkabiztonsági feltételekre.

A Foglalkoztató vállalja, hogy a munkához szükséges informatikai és egyéb eszközöket a Foglalkoztatottak rendelkezésre bocsátja, valamint a munkavégzést megkönnyítő szakmai folyóiratokhoz és dokumentációhoz hozzáférést biztosít.

A Foglalkoztató vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok elősegítsék az idősebb korúak, és a fogyatékkal élők maximális kiteljesedését, valamint az öregedéssel együtt járó fizikai változások ellensúlyozását.

VI.6. Tájékoztatás:

A Foglalkoztató az anyasági támogatási ellátásról visszatérő Foglalkoztatottakat köteles tájékoztatni a Foglalkoztatott szülői helyzetére vonatkozó jogi, pénzügyi és társadalombiztosítási szabályokról, az elérhető kedvezményekről és juttatásokról.

A Foglalkoztató vállalja, hogy a nyugdíj előtt álló Foglalkoztatottak számára tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, valamint a jogosultságokról és járandóságokról.

VI.7. Szakmai továbbképzések:

A Foglalkoztató vállalja, hogy a Foglalkoztatottak szakmai továbbképzéséhez munkaidő-kedvezményt biztosít, hozzájárulva ezzel az „egész életen át tartó tanulás” modelljének megvalósulásához.

VI.8. Pályakezdők esélyegyenlősége:

A Foglalkoztató vállalja, hogy olyan rendszert dolgoz ki, amely lehetővé teszi, hogy az adott szakterületen tapasztalattal rendelkező, idősebb kollégák segítségével a pályakezdő „betanulási” időszaka rövidebb és hatékonyabb legyen.

VI.9. Esélyegyenlőségi referens kijelölése:

A Tervben foglaltak folyamatos figyelemmel kísérése érdekében a Foglalkoztató esélyegyenlőségi referens kijelöléséről gondoskodik. A Foglalkoztató a referens adatait, elérhetőségét valamennyi Foglalkoztatott számára elérhetővé teszi a hivatali helyiségben. A referens feladata, hogy a Tervben foglaltak teljesülését nyomon kövesse, vizsgálja, annak eredményéről - az éves felülvizsgálatot megelőzően - beszámolót készítsen, továbbá a Törvény, valamint a Tervben foglaltak megsértése miatt előterjesztett panaszokat véleményezze, és az érdekegyeztetést lebonyolítsa. A referens feladata a következő időszakra vonatkozó Terv előkészítése, Foglalkoztatóval és a Foglalkoztatottakkal való előzetes egyeztetése.

VII. Panasztételi jog és érdekegyeztetés a jogsérelem esetén

VII.1. Amennyiben a Foglalkoztatottat a Terv hatálya alá tartozó jogviszonyával összefüggésben a Törvény hatálya alá tartozó jogsérelem éri, panasszal élhet a Foglalkoztatónál. A panaszt írásban kell előterjeszteni az esélyegyenlőségi referensnél. A referens a kézhezvételtől számított 15 napon belül, a véleményével együtt köteles a Foglalkoztató elé tární a panaszt. A Foglalkoztató a panasz, valamint a referens véleményének kézhezvételétől számított 8 napon belül köteles kivizsgálni az ügyet. Amennyiben a Foglalkoztató a Foglalkoztatott panaszát jogosnak ítéli, úgy a Foglalkoztatott egyidejű értesítése mellett haladéktalanul köteles a jogsértés megszüntetése érdekében a szükséges intézkedéseket megtenni.

VII.2. Amennyiben a Foglalkoztató a panaszt nem találja jogosnak, úgy az erről való tájékoztatás kézhezvételét követő 5 napon belül a Foglalkoztatott érdekegyeztetés lefolytatását kezdeményezheti az esélyegyenlőségi referensnél. Az érdekegyeztetés során a felek kifejthetik a jogsértő állapotot keletkezésére és fennállására vonatkozó álláspontjukat, valamint a jogsértő állapot megszüntetésére vonatkozó javaslataikat.

VII.3. Amennyiben a panasz kezelése az érdekegyeztetés során sem eredményes, úgy a Foglalkoztatott - az ügy jellege szerint - munkaügyi jogvitát, illetve személyiségi jogi pert kezdeményezhet. Az eljárás megindítását megelőzően - a sérelmet szenvedett fél kérelmére - a munkáltatói jogkör gyakorlója, a fél, valamint az esélyegyenlőségi referens bevonásával konzultációt folytat, melynek során a felek még egyszer

megkísérlik a vita eljáráson kívüli rendezését.

VIII. Záró rendelkezések

VIII.1. A Tervben rögzített kedvezmények körét a Foglalkoztató - az esélyegyenlőségi referenssel együttműködve - folyamatosan bővítheti.

VIII.2. A Foglalkoztató vállalja, hogy kiadását követően haladéktalanul valamennyi Foglalkoztatott számára nyilvánosan hozzáférhetővé teszi a Tervet.

VIII.3. A Foglalkoztató vállalja, hogy a Terv hatálya alá tartozó jogviszony létesítésekor tájékoztatja a Foglalkoztatottat a Terv tartalmáról, annak elérhetőségéről.

VIII.4. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2025. december 31.

Szombathely, 2023. december 18.

Majthényi László
Vas Vármegye Önkormányzata
Közigyűlésének elnöke

dr. Balázs Péter
Vas Vármegyei Önkormányzati Hivatal
jegyzője