

**SZARVAS VÁROS ÖNKORMÁNYZATA ÉS A
SZARVASI POLGÁRMESTERI HIVATAL**

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2019. JANUÁR 01-TŐL - 2020. DECEMBER 31-IG



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2019. JANUÁR 1. – 2020. DECEMBER 31.

KÖZÖTTI IDŐSZAKRA

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében foglaltak (a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (1) bekezdésében, valamint a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény 13. §-ban, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó rendelkezések) alapján készült, és került elfogadásra

egyrészt Szarvas Város Önkormányzata és a Szarvasi Polgármesteri Hivatal, mint **munkáltatók,**

másrészt a foglalkoztatási jogviszonyban állók (köztisztviselők, közalkalmazottak, az Mt. hatálya alá tartozók: fizikai munkavállalók, közfoglalkoztatottak, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állók) képviselőjében eljáró **Esélyegyenlőségi Referens (a továbbiakban: Felek)** között, különös tekintettel a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából, valamint azzal a kiemelt céllal, hogy mind a munkáltató, mind a munkavállalók, és képviselője figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fontosságára, és az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartására.

A Felek rögzítik, hogy jelen Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza a munkáltatónál közszolgálati jogviszonyban, valamint munkaviszonyban (foglalkoztatási jogviszonyban) álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló irányelveket és intézkedéseket.

Felek rögzítik, hogy az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásához szükséges adatok gyűjtése és kezelése, valamint a végrehajtás folyamán kialakított panasz fórumok és eljárások működtetése során az adatvédelemről szóló törvény (Az adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény) rendelkezéseinek betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával járnak el.

Általános célok, etikai elvek

- 1. Jelen Esélyegyenlőségi Tervet az aláíró felek 2019. január 1.-től - 2020. december 31.-ig tartó időszakra fogadják el.** (A Polgármesteri Hivatalnál, Önkormányzatnál működő szakszervezet nincs, a tervet a Polgármester, a Címzetes főjegyző és az

Esélyegyenlőségi referens írja alá, véleményezteti a munkavállalókkal, valamint a megismerés igazolására megismerési jegyzéket csatol a tervhez.)

2. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2020. december 31.

A. Jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma/cigány, illetve egyéb nemzetiséghez tartozó,
- a fogyatékossgal élő,
- fogyatékos családtagot, vagy tagokat családjukban gondozó,
- 14 év alatti gyermeket nevelő,
- 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő,
- GYES-ről, GYED-ről visszatérő,
- tartós beteg, a Polgári Törvénykönyv és a Munka Törvénykönyve értelmezése szerinti, közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló,
- pályakezdő,
- nyugdíj előtt álló

a Szarvasi Polgármesteri Hivatallal, Szarvasi Önkormányzattal jogviszonyban álló munkavállalók esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében, és a tapasztalatok alapján történő továbbfejlesztésében.

B. A jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak. A munkáltató lehetőséget biztosít az alternatív foglalkoztatási módokra is, különös tekintettel a távmunka végzésre, valamint a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

C. A munkáltató a foglalkoztatási jogviszony és a speciális jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében a munkáltató biztosítja a köztisztviselőkre vonatkozó Egységes Közszolgálati Szabályzat szükség szerinti, de legalább évenkénti felülvizsgálatát. A munkáltató által kezdeményezett változtatásokat és módosításokat pedig az esélyegyenlőségi szempontok szerint is megvizsgálja.

- D. A jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
- E. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy 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 bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
- F. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés - 2018. november 14.-i állapot szerint - a Szarvasi Polgármesteri Hivatal, Szarvas Város Önkormányzata munka és személyügyi nyilvántartásában szereplő adatok felhasználásával, azok statisztikai elemzésével készült. A helyzetfelmérés eredményei és adatai a munkavállalók teljes köre számára nyilvánosan elérhető.

A munkáltatóknál foglalkoztatói jogviszonyban állók száma:

Szarvas Város Önkormányzata: 180 fő

Szarvasi Polgármesteri Hivatal: 79 fő

Összesen: 259 fő

A foglalkoztatottak megoszlása:

Megnevezés	Polgárm. Hiv.	Önkormányzat	Összesen:
- Közszolgálati jogviszonyban állók:	61 fő	2 fő	63 fő
- Közalkalmazotti jogviszonyban állók:	0 fő	3 fő	3 fő
- Munkatörvénykönyve hatálya alá tartozók:	18 fő	175 fő	193 fő

Ebből:

- Közfoglalkoztatottak	0 fő	165 fő	175 fő
Összesen:	79 fő	180 fő	259 fő
- TGYS, GYED, GYES, tartósan távollévők:	4 fő	4 fő	8 fő

Foglalkoztatási jogviszonyban állók megoszlása:

Megnevezés	Polgárm. Hiv.	Önkormányzat	Összesen:
Összes foglalkoztatott, távollévők nélkül:	79 fő	180 fő	259 fő
Ebből: Nő	60 fő	89 fő	149 fő
Férfi	19 fő	91 fő	110 fő
40 év feletti munkavállaló	52 fő	112 fő	164 fő
Nyugdíjas foglalkoztatott	0 fő	1 fő	1 fő
Határozott idejű foglalkoztatás	13 fő	177 fő	190 fő
Részmunkaidős foglalkoztatás	2 fő	8 fő	10 fő
Távmunkás foglalkoztatás	2 fő	0 fő	2 fő
Pályakezdő foglalkoztatása	0 fő	0 fő	0 fő
Roma/cigány, egyéb nemzetiséghez tartozó nincs adat			
Fogyatékkal élő	5 fő	1 fő	5 fő
GYED-ről, GYES-ről visszatérő 5 éven belül	10 fő	0 fő	10 fő
Tartós beteg, közeli hozzátartozó ápolása	0 fő	0 fő	0 fő
Az alkalmazásban állók átlag életkora:	44,2 év	43,9 év	44 év

A közfoglalkoztatás sajátosságai miatt a helyzetfelmérés során külön elemezzük a Polgármesteri Hivatal, valamint az Önkormányzat adatait.

A Polgármesteri Hivatalban határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak száma 66 fő (83,5 %), a határozott ideig foglalkoztatottak száma 13 fő (16,5 %).

- A. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők és a 40 évesnél fiatalabb munkavállalók. Az előző időszakhoz képest csökkent a határozott időre történő foglalkoztatottak aránya.
- B. A részmunkaidőben dolgozó munkavállaló 2 fő, 1 fő 40 évnél idősebb nő. 1 fő 40 évnél idősebb férfi.

- C. Távmunkában dolgozó munkavállaló a helyzetfelmérés időpontjában 2 fő, 40 évnél fiatalabb férfi volt.
- D. A munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók száma 18 fő, magasabb arányban szerepelnek a nők (11 fő), magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti munkavállalók. (10 fő).
- E. **Szarvas Város Önkormányzatánál** a közfoglalkoztatásban dolgozó munka törvénykönyve hatálya alá tartozó dolgozók foglalkoztatása csak határozott időre történhet 165 fő. A felmérés időpontjában csak teljes munkaidőben történt a közfoglalkoztatás. A foglalkoztatás időtartamát a közfoglalkoztatási programok időtartama, valamint az álláskeresők nagysága befolyásolja.
- F. A közfoglalkoztatottak a vizsgált szempontok szerinti összetételét, az befolyásolja, hogy milyen a munkaerő kereslet-kínálat, munkanélküliek, segélyezettek száma.

1. A munkakörülmények területén:

- A. A Polgármesteri Hivatalban 2017. január 1-től 2018. november 15-ig 13 fő belépő munkavállaló volt. Ebből: 5 fő köztisztviselő (1 fő férfi, 4 fő nő), 8 fő Mt hatálya alá tartozó munkavállaló (5 fő nő), negyven évesnél idősebb 3 fő (3 fő nő). Álláshely betöltésére kiírt pályázat alapján 1 fő került kinevezésre, közterület-felügyelői munkakörbe. (1 fő 30 év alatti férfi) Ebből is látható, hogy az idősödő munkavállalók felvételétől sem zárkózunk el, amennyiben az szakmai szempontból megfelel. A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. A munkavállalói felmondással/kilépéssel távozó munkavállaló a vizsgált időszakban nem volt.
- C. Prevenációs szűrővizsgálat a vizsgált időszakban nem volt.

2. A képzések területén:

- A. A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők, a 40 éven felüli munkavállalók. A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők, a 40 éven aluli munkavállalók.
- B. Az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítva van. A munkáltató biztosítja a törvényben meghatározott feltételeket minden iskolarendszerű, és nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalója számára. Változott a köztisztviselők továbbképzésére vonatkozó jogszabály, mely négyéves időszakra határozza meg a köztisztviselők képzési kötelezettségét.

3. A juttatások területén:

- A. Utazási hozzájárulásban minden, közigazgatási területen kívülről bejáró munkavállaló részesül, a jogszabályi feltételeknek megfelelően. Cafetéria-juttatás csak a törvény által kötelezően előírt körben kerül kifizetésre.
- B. Lakhatási támogatásban a vizsgált időszakban egy munkavállaló sem részesült.
- C. A Polgármester Hivatalban dolgozók juttatásai a hatályos munkaügyi jogszabályok (Munka Törvénykönyve, Közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény) alapján kerülnek meghatározásra, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

4. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

Szarvasi Polgármesteri Hivatal

	Iskolai végzettség	Nő	Férfi	Összesen	Arány %
-	0-7 osztály	0 fő	0 fő	0 fő	0 %
-	Általános iskola	1 fő	1 fő	2 fő	2,5 %
-	Szaktanulmányi képzés	5 fő	2 fő	7 fő	8,9 %
-	Szakközépiskola	9 fő	4 fő	13 fő	16,5 %
-	Gimnázium	13 fő	6 fő	19 fő	24 %
-	Technikum	0 fő	0 fő	0 fő	0 %
-	Főiskola	23 fő	4 fő	27 fő	34,2 %
-	Egyetem	9 fő	2 fő	11 fő	13,9 %
Összesen:		60 fő	19 fő	79 fő	100,0 %

Szarvas Város Önkormányzata:

	Iskolai végzettség	Nő	Férfi	Összesen	Arány %
-	Általános iskola 1-7 osztály	13 fő	5 fő	18 fő	10 %
-	Általános iskola	63 fő	66 fő	129 fő	71,7 %
-	Szaktanulmányi képzés, szakiskola	2 fő	8 fő	10 fő	5,5 %
-	Szakközépiskola	4 fő	3 fő	7 fő	3,9 %
-	Gimnázium	2 fő	3 fő	5 fő	2,8 %
-	Technikum	1 fő	1 fő	2 fő	1,1 %

-	Főiskola	5 fő	2 fő	7 fő	3,9 %
-	Egyetem	1 fő	1 fő	2 fő	1,1 %
Összesen:		91 fő	89 fő	180 fő	100,0 %

Polgármesteri Hivatal:

- A. Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők és a 40 év feletti munkavállalók (8 általános iskolai végzettséggel 1 fő nő és 1 fő férfi munkavállaló rendelkezik).
- B. A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők és a 40 év feletti munkavállalók, középfokú iskolai végzettséggel 27 fő nő és 12 fő férfi, felsőfokú végzettséggel 32 fő nő és 6 fő férfi dolgozik).
- C. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők (18 fő, 86 %), 7 fő 40 év feletti munkavállaló részesül nyelvvizsgapótlékban, a nyelvvizsga pótlékban részesülők 33 %-a.
- D. A munkavégzésük során számítógépet használók között magasabb arányban szerepelnek a nők, a negyven év feletti munkavállalók.
- E. A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők, a 40 év feletti munkavállalók.

Szarvas Város Önkormányzata:

Az Önkormányzatnál alkalmazott közfoglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetétele jól tükrözi az alacsony végzettségű munkavállalók munkaerő-piaci helyzetét. A munkáltatók a szakképzett munkaerőre tartanak igényt, bár nagyon sok közülük rendelkezik OKJ-s szakképesítéssel, mégsem talál munkát a nyílt munkaerő-piacon. Ennek okai személyenként változnak. A képzés lehetőségét a közfoglalkoztatási programok biztosítják, és azokon való részvételt kötelezően írják elő.

Munkavállalók életkor szerinti megoszlása:

	Polgármesteri Hivatal		Önkormányzat		Összesen:	
	2016.11	2018.11	2016.11	2018.11	2018.11	
20 év és alatta	0	0	11	0	0	0 %
21-30 évig	12	9	57	27	36	13,9 %
31-40 évig	19	19	62	46	65	25,1 %
41-50 évig	19	25	54	49	74	28,6 %
51-60 évig	22	22	65	41	63	24,3 %
61 év felett	4	4	21	17	21	8,1 %
Összesen:	76	79	270	180	259	100,0 %

A vizsgálat időpontjában a Polgármesteri Hivatalban 26 fő köztisztviselő és munkavállaló, Szarvas Város Önkormányzatánál a közfoglalkoztatásban részt vevők közül 74 fő nevel gyermeket. Roma identitású, fogyatékkal élő, valamint 10 éven aluli gyermeket/gyermeket egyedül nevelő munkavállalóra vonatkozó adat nem áll rendelkezésünkre.

A helyzetfelmérés során nem tapasztaltunk hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók egyik csoportjánál sem.

Az előző helyzetfelmérési időponthoz képest a létszámadatok számottevően nem változtak. A kor szerinti megoszlásban is hasonlóan alakult a megoszlás. A 20 év alatti, a 21-30-ig, valamint a 61. évtől idősebb korosztályok azok, amelyek a kevesebb munkavállalót tartalmazzák. A 20 és 60 év közötti korosztályok nagyjából hasonló arányban szerepelnek a foglalkoztatottak között.

Konkrét célok

A következő célokat fogalmazzuk meg, hogy továbbra is biztosítsuk az esélyegyenlőséget:

- A. A munkáltató figyelemmel kíséri a juttatások, kedvezmények rendszerét, kiszűri az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet. Biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkaidőben, távmunkában dolgozókra is egyaránt vonatkozzanak.
- B. A szakmai képzési, továbbképzési programokhoz való hozzáférés elősegítése.
- C. A munkakörülmények további javítása a célcsoportokkal való kölcsönös kommunikáció folyamatában, különös tekintettel a kiemelt célcsoportok helyzetének a javítása céljából.
- D. A kisgyermeket nevelő szülők (GYES-ről, GYED-ről visszatérők) munkarendjének a családi feladatok ellátásához igazodó kialakítása.
- E. A pályakezdő fiatalok, mint speciálisan hátrányos helyzetű munkavállalói csoport, szakmai fejlődésének elősegítése, a munkahelyi környezetbe történő beilleszkedésük támogatása.
- F. Nyugdíj előtt álló munkavállalók megkülönböztetett figyelemmel kísérése, speciális tájékoztatása és kiemelt egészségmegőrző programok kialakítása.
- G. Fogyatékkal élő munkavállalók munkahelyi feltételeinek kialakítása, javítása.
- H. A célcsoportba tartozó munkavállalók munkahelyük megtartása érdekében történő tovább-, illetve átképzése.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén,

A. Figyelemmel kíséri a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében kinevezett esélyegyenlőségi referens tevékenységét, azzal együttműködik.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Gombár Mihályné

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2020. november 30-ig.
 - Összegyűjti a munkavállalók panaszait, és indokolt esetben intézkedik azok megszüntetéséről.
 - a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és közvetlenül a munkavállalókkal való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2020. december 15.
- B. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

Kedvezményezett: minden célcsoport

C. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Kedvezményezett: minden célcsoport

D. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven feletti pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Kedvezményezett: minden célcsoport

E. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató a munkavállalókat évenként kötelező orvosi alkalmassági vizsgálatra küldi, a képernyő előtti munkavégzésben érintett munkavállalók esetében szükség szerint akár soron kívüli vizsgálatot is kér, valamint esetenként szűrővizsgálatokat szervez.

Kedvezményezett: minden célcsoport

F. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a) A munkáltató az esélyegyenlőségi referenst bízza meg a *közvetítői* tevékenység ellátásával.¹
- b) A munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a közvetítő felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
- c) Az írásos panaszbejelentés közvetítőhöz, történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- d) A közvetítő a panasz benyújtásától számított rendelkezésre álló idő alatt, de maximálisan hét nap alatt meghozza érdemi intézkedését, az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb öt nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség.
- e) A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt.
- f) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Értelmező rendelkezések

Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelentik a következők:

1. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés:

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékkossága, 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, ill. határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részben kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest. (Nyílt hátrányos megkülönböztetésnek minősül, ha egy fiatal nő helyett vele azonos vagy esetleg alacsonyabb tudással, képzettséggel rendelkező férfijelentkezőt vesz fel a munkáltató, mert attól fél, hogy a nő teherbe esik a közeljövőben, és így hosszabb időre kiesik a munkából.)

2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés:

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, és látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban a fent meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes

személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

3. Zaklatás:

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

3. Jogellenes elkülönítés (szegregáció):

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti indok nélkül – elkülönít.

5. 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.

A Hivatalban aktívan működő érdekképviselői szerv nincs, amely a munkavállalók érdekeit képviselhetné. A munkáltató az Esélyegyenlőségi terv egy-egy példányát minden szervezeti egységének biztosítja és kéri a munkavállalókat, hogy azt tanulmányozzák át, amennyiben észrevételük vagy kérdésük van, azt az esélyegyenlőségi referens felé jelezzék.

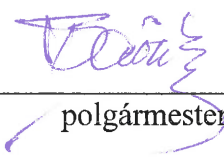
A közfoglalkoztatottak az Esélyegyenlőségi Tervet a Budai Nagy Antal úton található központban érhetik el.

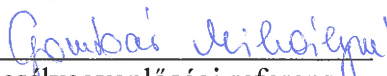
Az Esélyegyenlőségi Terv a Szarvasi Polgármesteri Hivatal, valamint az Önkormányzat minden munkavállalójára: köztisztviselőkre, ügykezelőkre, közalkalmazottakra, munka törvénykönyv hatálya alá tartozó munkavállalókra, közfoglalkoztatottakra egyaránt vonatkozik.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a munkáltató részéről a munkáltatói jogkör gyakorló aláírásukkal elfogadják.

Szarvas, 2018. november 23.


címzetes főjegyző


polgármester


esélyegyenlőségi referens