

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja

2025-2027



Szekszárd 2025.

TARTALOMJEGYZÉK

PREAMBULUM

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

II. HELYZETFELMÉRÉS

II/A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

II/B FOGLALKOZTATÁSI HELYZET

1. Bérek

1.1. -Közalkalmazottak

1.2. Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozók

2. Munkakörülmények

2.1. Fejlesztések

2.1.1. Akadálymentesítés és felújítás

2.1.2. Egészségvédelem

3. Juttatások és kedvezmények

3.1. Cafetéria

3.2. Jubileumi jutalom

3.3. Egyéb kedvezmények

4. Képzés, továbbképzés

III. CÉLKITŰZÉSEK

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, CÉLKITŰZÉSEK

V. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

PREAMBULUM

Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja (a továbbiakban: Humánszolgáltató Központ) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) I. fejezetének 6. pontja alapján 2025. január 1-től 2027. december 31-ig terjedő időszakra az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: Terv) alkotja.

A Terv célja, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését a munkavállalás megkezdése előtt és alatt minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a Humánszolgáltató Központra, mint munkáltatóra és a vele foglalkoztatási jogviszonyban, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állókra (a továbbiakban: munkatársakra) mind a központ, mind pedig telephelyeinek vonatkozásában:

Szakmai egységek	Telephely
Családsegítő és Gyermekjóléti Központ	Szekszárd, Vörösmarty utca 5.
Család- és Gyermekjóléti Szolgálat	Szekszárd, Vörösmarty utca 5.
Családok Átmeneti Otthona	Szekszárd, Csatári utca 70/b.
Közösségi Pszichiátriai Ellátás	Szekszárd, Vörösmarty utca 5.
Hajléktalansegítő szolgálat • Hajléktalanok átmeneti szállása • Éjjeli menedékhely • Nappali melegedő • Népkonyha • Utcai szociális munka	Szekszárd, Mátyás király utca 59.

Fentiek biztosítása érdekében a Terv a törvény értelmében támogató intézkedéseket fogalmaz meg a nők, a 40 évnél idősebbek, a roma identitásúak, a fogyatékkal élő, a megváltozott munkaképességű, továbbá a családos munkavállalók vonatkozásában különösen a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények, valamint a gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén. Az intézkedésekkel a Humánszolgáltató Központ erősíteni kívánja elkötelezettségét a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulását és az esélyegyenlőtlenség kiküszöbölését elősegítő általános etikai értékek és alapelvek iránt, mint az emberi méltóság tisztelete, a szabadság, az egyenlőség, az igazságosság, a szolidaritás, a tisztességes bánásmód, az erőszakmentesség, a partnerség, a sokszínűség (diverzitás), a különbségek elfogadása, a tolerancia, az előítéletektől való mentesség. Ennek érdekében a Humánszolgáltató Központ fontos feladatnak tekinti olyan munkafeltételek, munkakörülmények, munkahelyi légkör kialakítását, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve

A Humánszolgáltató Központ nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a munkavállalókat semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje koruk, nemük, faji hovatartozásuk, nemzetiségük, nemzetiséghez való tartozásuk, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, családi állapotuk, anyaságuk (terhesség) vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, életkoruk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyuk részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, továbbá minden egyéb – a munkaviszonnyal össze nem függő – vélt vagy valós jellemző, illetve körülmény miatt.

A fenti alapelvet szem előtt tartva a Humánszolgáltató Központ a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkához való hozzájutásra, a munkaerő felvételre, az alkalmazási feltételekre, a munkafeltételek, a munkabérek, egyéb juttatások, a képzési, továbbképzési lehetőségek megállapítására, az ösztönzési, értékelési, kártérítési és fegyelmi felelősségi rendszer meghatározására, érvényesítésére, a munkaviszony létesítésére és megszüntetésére, továbbá a munkaviszonnyal kapcsolatos egyéb munkáltatói intézkedésekre. Ez alól kivételt jelentenek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetből egyértelműen következő megkülönböztetés esetei.

A Humánszolgáltató Központ a munkaszervezési alapidokumentumok (SZMSZ) felülvizsgálata során a megkülönböztetés tilalmát és az egyenlő bánásmód alapelvét érvényesíti.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Magyarország Alaptörvénye a Szabadság és felelősség fejezetében kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Ezt az alapelvet szem előtt tartva a Humánszolgáltató Központ a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát és egyediségét. Saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

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

A Humánszolgáltató Központ támogatja azokat a közösségi összejöveteleket, amelyek során a szakmai tapasztalatcsere mellett lehetőség nyílik a kollegiális kapcsolatok erősítésére is.

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 másikinál.

A társadalom minden csoportjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5. Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amelyek érinthetik a munkavállalókat a foglalkoztatásuk során. A Humánszolgáltató Központ olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek erősítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz.

6. Nemek közötti esélyegyenlőség, családbarát munkahelyi körülmények megteremtése

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

7. Az akadálymentesítés

A fogyatékos népességen 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.

II. HELYZETFELMÉRÉS

II/A Hátrányos helyzetű csoportok

A Humánszolgáltató Központ jelen helyzetfelmérést a működéséhez szükséges és a hivatalos nyilvántartásaiban szereplő adatok alapján készítette el. A Humánszolgáltató Központban

jelenleg 62 fő végez munkát. Ebből 60 fő közalkalmazott és 2 fő az Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló.

A Terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozó munkavállalói csoportok 2025. január 1-jén nyilvántartott adatait az alábbi táblázat szemlélteti:

Megnevezés	Létszám	Aránya az összes munkavállalónak	Besorolása (fokok vagy munkakörök nevei szerint)	Vezetői státuszok
Összes munkatárs	62 fő	100 %	Közalkalmazott: 60 Mt. alá tartozó: 2 -Felsőfokú végzettségűek: 41 -Középfokú végzettségűek: 21	Összesen: 7 - intézményvezető: 1 - szociális tevékenységet folytató egység vezetője: 6
Nők	50 fő	80,65 %	Közalkalmazott: 48 Mt. alá tartozó: 2 Felsőfokú végzettségűek: 34 -Középfokú végzettségűek: 16	Összesen: 6 - intézményvezető: 1 szociális tevékenységet folytató egység vezetője: 5
40 évnél idősebb dolgozók	42 fő	67,74 %	Közalkalmazott: 40 Mt. alá tartozó: 2 -Felsőfokú végzettségűek: 27 -Középfokú végzettségűek: 15	Összesen: 6 - intézményvezető: 1 - szociális tevékenységet folytató egység vezetője: 5
Roma munkavállalók	3 fő	4,84 %	Közalkalmazott: 3	-
Fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek	1 fő	1,61 %	Közalkalmazott: 1	-
Tartósan beteg gyermeket nevelő dolgozók	8 fő	12,90 %	Közalkalmazott: 8	-
Határozatlan idejű munkaszerződéssel dolgozók	59 fő	95,16 %	Közalkalmazott: 57 Mt. alá tartozó: 2	Összesen: 7 - intézményvezető: 1 - szociális tevékenységet folytató egység vezetője: 6
Határozott idejű munkaszerződéssel dolgozók	3 fő	4,84 %	Közalkalmazott: 3 Felsőfokú végzettségűek: 2 -Középfokú végzettségűek: 1	-

Részmunkaidőben foglalkoztatottak	1 fő	1,61 %	Közalkalmazott: 1	-
Tovább foglalkoztatott nyugdíjasok	2 fő	3,23 %	Mt. alá tartozó: 2	-
GYED-en/GYES-en lévő foglalkoztatottak	3 fő	4,84 %	Közalkalmazott: 3	-
GYED/GYES-ről visszatérők alkalmazása az elmúlt 5 évben	1 fő	1,61 %	Közalkalmazott: 1	-

A munkáltató a munkavállalókkal kapcsolatos különös adatokat nem kezel, a személyes adatokat pedig a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27. napján elfogadott 2016/679. számú rendelet (GDPR), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben meghatározottak, valamint Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja Adatvédelmi és Adatbiztonsági Szabályzata együttes utasítása szerint kezeli.

II/B Foglalkoztatási helyzet

1. Bérek

1.1. Közalkalmazottak

A Humánszolgáltató Központban dolgozó közalkalmazottak besorolását és bérét a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény határozza meg, amelytől csak törvényben meghatározott esetekben lehet eltérni.

1.2. Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozók

A Humánszolgáltató Központban az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók a Családok Átmeneti Otthonában dolgoznak. Bérezésük a mindenkor minimálbér és a hatályos jogszabályok szerint kerül megállapításra.

2. Munkakörülmények

2.1. Fejlesztések

2.1.1. Akadálymentesítés és felújítás

A Humánszolgáltató Központ a kerekesszékekkel közlekedők számára is megközelíthető: a Humánszolgáltató Központ főépületében (7100 Szekszárd, Vörösmarty utca 5.) akadálymentesített lift biztosítja az épületbe való bejutást: a földszint, illetve az emelet is egyaránt megközelíthető akadálymentesen.

Az intézmény a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezetének megteremtését biztosító külön intézkedések körében a pályázati lehetőségek függvényében tovább folytatja az akadálymentesítést.

2.1.2. Egészségvédelem

A Humánszolgáltató Központ figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, így a számítógép előtt dolgozó munkavállalók részére rendelkezésre állnak a szemkímélő monitorok, valamint a dolgozók többsége rendelkezik a munkavédelmi előírásoknak megfelelő kialakítású ergonómiai székekkel.

A Humánszolgáltató Központ dolgozóinak jó egészségügyi állapotának és közérzetének megőrzése érdekében a Humánszolgáltató Központ egész területén tilos a dohányzás. A dohányzó dolgozók részére a Humánszolgáltató Központ külön dohányzásra kijelölt helyet biztosít.

A Humánszolgáltató Központ dolgozóinak heti munkaideje 40 óra, amely hétfőtől csütörtökig 7:30 órától 16:00-ig, pénteken 7:30 órától 13:30 óráig tart. A munkáltató előírja, hogy a folytonos képernyő előtti munkát végzők egészségének védelme érdekében óránként legalább 10 perces pihenőt kell tartani.

A Humánszolgáltató Központban dolgozók a munkába lépés előtt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálaton vesznek részt. Bekövetkezett látásromlás esetén pedig a Humánszolgáltató Központ a vételárból legfeljebb 25.000 forinttal támogatja a dolgozóknak a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet 2. § c) pontja szerint képernyő előtti munkavégzést folytatók számára az éleslátást biztosító szemüveg elkészítését.

3. Juttatások és kedvezmények

A Humánszolgáltató Központban dolgozók juttatása a jogszabályi előírások alapján történik, ami mindenki számára biztosítja az esélyegyenlőség alapelveinek megvalósítását. A Humánszolgáltató Központ az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

A juttatások körét Szekszárd Megyei Jogú Város Közgyűlése a Kttv. vonatkozó szakaszaiban kapott felhatalmazás alapján rendeletben határozza meg. A Humánszolgáltató Központ dolgozói számára biztosított juttatásokról, támogatásokról Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzata Jegyzőjének a Közzolgálati Szabályzatról szóló 15/2020. (VIII.18.) utasítása az alábbiak szerint rendelkezik:

3.1. Cafetéria

A Humánszolgáltató Központ által nyújtott, béren kívüli juttatás a Cafetéria. A rendszer célja, hogy a juttatási elemek azonos módszerrel meghatározott keret terhére legyenek választhatóak, és az egyéni döntés lehetőségén keresztül a juttatás megfeleljen az eltérő igényeknek, egységes feltételeket biztosítson, kövesse a hatékony juttatási módszereket. A Humánszolgáltató Központ által felajánlott Cafetéria keret minden munkavállalóra nézve egységes. A részmunkaidőben foglalkoztatott dolgozók esetén a juttatás mértéke a munkaidő arányában kerül megállapításra. A köztisztviselő a Cafetéria elemek közül Szekszárd Megyei Jogú Város Önkormányzatának Közgyűlése által előre meghatározott keretösszegeken belül szabadon választhat. Az egységesen megállapított évi nettó Cafetéria keret a 2024-es évben nettó 120.000 forint/fő/év.

3.2. Jubileumi jutalom

Minden dolgozó a közzolgálati jogviszonyban eltöltött 25, 30, 35, illetve 40 évi idő után – alanyi jogon – jubileumi jutalomban részesül, ezzel is elismerve a közzféra iránt tanúsított hűséget és lojalitást. 2023-ban összesen 2 fő részesült jubileumi jutalomban, a 2025-es évben további 4 fő jogosult a juttatásra.

3.3. Egyéb juttatások

A Humánszolgáltató Központ dolgozói számára a következő juttatások adhatók: eseti szociális segély, szociális támogatás, munkaruha juttatás, iskolakezdési támogatás.

A Humánszolgáltató Központ a munkatársak munkába járásának költségeit a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 25. § (2) bekezdésének a) és b) pontja, valamint a munkába járással kapcsolatos utazási költségátérítésről szóló 39/2010. (II.26.) Korm. rendelet 3. §, 4. § szerint támogatja: a dolgozó bérletét, amennyiben tömegközlekedési eszközt vesz igénybe, 86 %-ban téríti meg; a saját gépjárművel munkába járás költségeiből pedig kilométerenként 30 forintot kap a munkavállaló. Ezen kívül a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV.25.) Korm. rendelet 7. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint 50%-os kedvezményre jogosító utazási igazolványt állít ki minden évben minden dolgozója számára.

4. Képzés, továbbképzés

A Humánszolgáltató Központ biztosítja a tanulás lehetőségét minden dolgozója számára, azaz a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken való részvételt. A munkakörhöz kötődő képzések célja, hogy a megszerzett tudás felhasználásával magasabb színvonalon tudja ellátni a munkáját és ebből következően az ügyfél elégedettség is növekedjen.

A Humánszolgáltató Központ dolgozói eleget tesznek a 9/2000. (VIII. 4.) SzCsM rendelet a személyes gondoskodást végző személyek továbbképzéséről és a szociális szakvizsgáról rendeletben foglalt továbbképzési kötelezettségüknek.

III. CÉLKITÚZÉSEK

A helyzetfelmérés alapján az Esélyegyenlőségi Terv konkrét célokat, programokat és intézkedéseket tűz ki az egyes célcsoportok érdekében:

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása;
2. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése;
3. A munkakörülmények javításának folyamatos figyelemmel kísérése;
4. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése; munka és családi élet összeegyeztetése: családbarát munkahely feltételeinek megteremtése;
5. Munkavállalók egészséges életmódjának támogatása és annak kialakításra ösztönzése;
6. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén;
7. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése, a foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, CÉLKITŰZÉSEK

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja az esélyegyenlőséget korlátozó tényezők feltárása, azok kezelése. A Humánszolgáltató Központ a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az esélyegyenlőségi referensi feladatokkal az esélyegyenlőségi referensét bízza meg. Feladatai az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, megvalósulásáról beszámoló készítése, a terv felülvizsgálata, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalókkal.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2027. december 31.

2. A Humánszolgáltató Központ a szakmai munka pontos elvégzése, a szakképzett munkaerő számának növelése érdekében biztosítja a konferenciákon, nyílt napokon, szakmai fórumokon, szakterületet érintő képzéseken, továbbképzéseken való részvételt. Egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, arról az intézmény belső információs csatornáin (kör-e-mail, személyes tájékoztatók, összdolgozói értekezletek, vezetői értekezletek) keresztül tájékoztatja a munkatársait. Megvizsgálja a munkatársak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

3. Megfelelő munkakörülmények kialakításának biztosítása, amely elősegíti az idősebb korúak, megváltozott munkaképességűek, fizikai, illetve szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, megkönnyítse a nyugdíjas évekbe való átmenetet. A fogyatékossgal élő, illetőleg megváltozott munkaképességű munkatársak számára biztosítja a munkavégzésüket megkönnyítő speciális munkaeszközöket.

Felelős: intézményvezető

esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos

4. A 14 éven aluli, vagy tartósan beteg, illetve fogyatékos gyermeket nevelő munkatársak munkaidő-beosztásánál a munkáltató tekintettel van a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitvatartására. A munkatárs igénye szerint megvizsgálja a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét.

Biztosítja a munkatársak gyermekei számára a szakmai gyakorlat elvégzését - amennyiben a szakterület az intézmény profiljába illeszkedik.

A nem helyi lakóhelyűek esetében az autóbuszok menetrendjét figyelembe veszi, igény szerint munkaidő-kedvezményt biztosít. A családos köztisztviselők, munkavállalók szabadságolási ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint az óvodai és iskolai szünetekre, valamint a kiemelkedő családi eseményekre, elfoglaltságokra tekintettel van.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

5. A munkáltató vállalja, hogy az egészséges életmód kialakítására, az egészség megőrzésére a munkatársakat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében az irodabútor- illetve irodai eszközök beszerzésénél hangsúlyt fektet azok ergonómiai megfelelésére. A munkáltató valamennyi munkatársa részére biztosítja egészségügyi szolgáltatások (házi orvosi rendelés, szakorvosi rendelés, foglalkozásegészségügyi rendelés) igénybevételének lehetőségét.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

6. A munkáltató vállalja, hogy létszámcsökkentés során - azonos képzettség és azonos színvonalú munkavégzés esetén - nem a hátrányos helyzetű munkatársak kerülnek leépítésre, valamint csoportos létszámleépítés esetén a leépítésben érintett munkatársak részére segítséget nyújt újbóli elhelyezkedésük érdekében. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal (pl: tanácsadás).

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

7. A nyugdíjas korhoz közelítő munkatársak érdekében a munkáltató vállalja, hogy - amennyiben rajta múlik - egyénre szabottan készíti elő a nyugdíjazást. Továbbá, hogy tájékoztatja a nyugdíjba vonuló munkatársat, milyen lehetőségei vannak képességeinek önkéntes munka során való kamatoztatására.

8. A munkáltató a GYES-en és GYED-en lévő munkatársakkal való kapcsolattartást fontosnak tartja. A kisgyermekes szülő munkába való visszatérésének elősegítését a lehetőségek figyelembevételével (pl. továbbképzésben, átképzésben való részvétel, munkaidő kedvezmény és/vagy részmunkaidős foglalkoztatás) biztosítja.

8. Részmunkaidőben való munkavállalás engedélyezése tartós ápolásra szoruló hozzátartozó gondozása esetén.

9. A Humánszolgáltató Központ biztosítja a gyeden, gyesen, gyeden lévő kismamák, és az egyéb okból tartósan távol lévő munkatársak számára belső információs csatornákon keresztül (szolgálatvezetői és munkatársi kapcsolattartás, e-mailes megkeresések) a kapcsolattartást annak érdekében, hogy az intézmény belső eseményeiről, változásairól folyamatos tájékoztatást kapjanak.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

10. Befogadó munkahelyi kollektíva erősítése, problémamegoldó készségek fejlesztése, csoportok alakítása a szakmai problémák megoldására.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

11. A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód követelményeit betartja, a munkavállalóval szemben közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz. A munkáltató vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet minden munkatárs számára elérhetővé teszi, az újonnan belépő munkatársakat pedig a belépéskor tájékoztatja annak tartalmáról.
12. A Humánszolgáltató Központ dolgozói számára kirándulások, összejövetelek szervezése, amelyek alkalmasak szakmai tapasztalatcserére és a jó munkahelyi légkör erősítésére.

Felelős: intézményvezető

Határidő: folyamatos

V. EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

1. Humánszolgáltató Központon belüli jogorvoslat

A Humánszolgáltató Központ az egyenlő bánásmód alapelveinek megsértése esetére szabályozza a panasztételi eljárást annak érdekében, hogy a munkavállaló esetleges jogséremlme az intézményen belül nyerjen jogorvoslatot.

Az Ebktv. értelmében az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás valós vagy vélt előfordulása esetén a közalkalmazott, munkavállaló vagy egy csoportjuk az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. A panaszt írásban a humánpolitikai és ügyviteli referenshez lehet benyújtani, aki azt az esélyegyenlőségi referenshez továbbítja véleményezés céljából. Az esélyegyenlőségi referens a panasz meghallgatását követően a beadványt a megoldási javaslatával együtt - anonim módon – a beérkezésétől számított 10 napon belül köteles a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tární. A panaszos ügyet a felek békés úton – a szakmai vezető, a munkavállalók képviselője, valamint az esélyegyenlőségi referens bevonásával – egyeztetéssel próbálják megoldani. A 3 tagú egyeztető fórum 30 napon belül köteles a panaszt megvizsgálni. Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést korrigálni kell.

E panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételel az ügyet jogi útra terelje.

2. Alapvető Jogok Biztosa (Hatóság)

A közalkalmazottnak, munkavállalónak lehetősége van panaszával hatósághoz fordulni. A hatóság feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok kivizsgálása és az egyenlő bánásmód szempontjainak érvényesítése. A hatóság azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akiket hátrányos megkülönböztetés ér.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: 2027. december 31.
2. Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központjának esélyegyenlőségi feladatait az esélyegyenlőségi referens látja el.
3. Az Esélyegyenlőségi Tervet Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központjánál az elfogadás időpontjában foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal meg kell ismertetni.
4. A Tervben foglaltakat a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők kötelesek feladat – és hatáskörük gyakorlása során alkalmazni.
5. A Humánszolgáltató Központ gondoskodik arról, hogy a Terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Szekszárd, 2025. január 1.



Tolácziné Varga Zsuzsanna
Intézményvezető

Szekszárd Megyei Jogú Város Humánszolgáltató Központja

