

**Budapest Főváros XXIII. kerület
Soroksári Polgármesteri Hivatal**

Esélyegyenlőségi terve

Hatályos: 2025. január 1-től 2026. december 31-ig

Esélyegyenlőségi terv

a 2025. január 01-től – 2026. december 31-ig terjedő időszakra

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése értelmében a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

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.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Budapest Főváros XXIII. kerület Soroksári Polgármesteri Hivatal** (a továbbiakban: Hivatal) az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

I. Általános célok, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi terv a 2025. január 1-től 2026. december 31-ig tartó időszakra tartalmaz előírásokat.

Az Ebktv. 8. §-a alapján

„Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,*
- b) faji hovatartozása,*
- c) bőrszíne,*
- d) nemzetisége,*
- e) nemzetiséghez való tartozása,*
- f) anyanyelve,*
- g) fogyatékosága,*
- h) egészségi állapota,*
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,*
- j) politikai vagy más véleménye,*
- k) családi állapota,*
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,*
- m) szexuális irányultsága,*
- n) nemi identitása,*
- o) életkora,*
- p) társadalmi származása,*
- q) vagyoni helyzete,*

r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselőhöz való tartozása,
t) 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.”

A Hivatal a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a Hivatal köztisztviselői, ügykezelői és a Munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállalók (továbbiakban együtt: munkavállalók) törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

A Hivatal elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz.

A Hivatal az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

A Hivatal kötelezettséget vállal, hogy a nők, várandós nők, 40 év feletti, fogyatékkal élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz, különösen a szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények, valamint a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

A Hivatal felhívja a munkavállalókat, illetve maga is 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 foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

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.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. A Hivatal fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Hivatal igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.).

5) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. A vállalkozás felső- és középvezetésében a nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességén belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

7) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A népszámlálások adatai szerint nagyon

lényeges különbségek vannak a roma és a nem roma nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

9) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

Például:

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.

II. Helyzetfelmérés

2024. november 15-ei állapot szerint a Hivatalban a munkavállalók aránya:

Ssz.	Kért adat	fő	%
1.	Létszám	153	100
2.	nők aránya	104	68
3.	férfiak aránya	49	32
4.	40 évnél idősebbek aránya	118	77,1
5.	Vezetők	20	13
	- ebből a nők aránya	13	65
6.	roma identitásúak aránya	nincs adat	nincs adat
7.	megváltozott munkaképességűek aránya	3	2
8.	gyermekesek aránya ¹	54	35,3
9.	pályakezdő ²	1	0,7 %
10.	Felsőfokú végzettségű	79	51,6 %
11.	Középfokú végzettségű közzszolgálati tisztviselő	66	43,1 %
12.	Tanulmányi szerződéssel rendelkezik	7	4,6 %
13.	GYED/GYES miatti tartós távollévők	2	1,3 %
14.	Rugalmas, általánostól eltérő munkarendben foglalkoztatottak	22	14,4 %

¹ 16 éves vagy annál fiatalabb gyermek utáni pótszabadsággal rendelkezők

² A Kttv. 6. § 27. pontja szerint **pályakezdő köztisztviselő**: az, aki a besorolása alapjául szolgáló iskolai végzettségének megszerzését követően egy éven belül első foglalkoztatási jogviszonyként közzszolgálati jogviszonyt létesít

15.	Részmunkaidőben foglalkoztatottak	10	6,5 %
16.	60 évnél idősebbek aránya	13	8,5 %
17.	Tárgyévben szakmai gyakorlatot teljesítő diákok száma	1	0,7%

A Hivatalnál 153 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 152 fő a határozatlan, 1 fő a határozott időre kinevezett köztisztviselő. Öt éven belül 11 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A fenti táblázatból is jól látható, hogy a női foglalkoztatási arány jóval magasabb (68%) és a negyven év feletti munkavállalók aránya is magas (77%).

A munkakörülmények területén

- A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők között alacsonyabb arányban szerepelnek a pályakezdők.
- Az elutasított jelentkezők közt alacsonyabb arányban szerepelnek a pályakezdők, azok közül is a diplomások száma növekedett meg.

A képzés területén

- A betanító képzésben részt vevő munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a pályakezdő munkavállalók.
- A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a negyven év feletti munkavállalók.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a negyven év feletti és a pályakezdő munkavállalók is.
- Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a fiatal munkavállalók.
- A számítógép ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a fiatal munkavállalók.

Nemek közötti esélyegyenlőség

- A munkáltató arra törekszik, hogy a családos munkavállalók, 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 munkavállalók (különösen a családanyák) megkülönböztetett, negatív bánásmódban részesüljenek, biztosítva ezzel számukra az esélyegyenlőség érvényesülését.

A Hivatal juttatásai vonatkozásában

- **Illetményalap változás (bruttó):**

2022.01.01. napjától 60 000 Ft-ra emelkedett (53 000,- Ft-ról)

2023.03.01. napjától 65 000 Ft

2024.01.01. napjától 75 000 Ft

2024.03.01. napjától 80 000 Ft

2025.01.01. napjától 90.000 Ft.

- **Cafetéria mértéke (bruttó):**

2022. évben 265 000 Ft

2023. évben január 1-től 300 000 Ft, február 16-tól 325 000 Ft, július 1. napjától 400 000 Ft

2024. évben 500 000 Ft.

- **Ruházati költségtérítés mértéke:**

2022. évben nettó 150 000 Ft

2023. évben január 1-től nettó 150 000 Ft, július 1. napjától 200 000 Ft

2024. évben nettó 200 000 Ft.

- **Munkáltatói Hűségjutalom juttatás:** *(2024. december 1. napjától Egzisztenciális stabilitás megőrzését támogató jóléti juttatás)*

2022.03.01. napjától a Polgármesteri Hivatal munkatársa a munkája elismeréseként 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 és 40 év Hivatalban töltött közszolgálati jogviszony és/vagy munkaviszony után juttatásban részesül.

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki: a felmérés során kiderült, hogy a veszélyeztetett munkavállalói célcsoport, ahogy a korábbi évek értékelése is megmutatta, még mindig a negyven éven felüli munkavállalók csoportja, ezért a célcsoport képzését továbbá munkában tartás feltételeinek javítását kell ismét célul kitűzni.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató vállalja a munkaügyi folyamatok szabályozása terén, hogy:

- A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst és esélyegyenlőségi közvetít nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2026. június 30-ig. A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése a munkáltatóval való egyeztetése.

Az esélyegyenlőségi közvetítő feladata:

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, faji, vallási, politikai meggyőződés szempontjából nem tesz különbséget.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges ismeretekre, 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 meglétét.
- A hivatali körülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel járó változások egyensúlyozását.
- A belépéstől a kilépésig tartó munkaügyi folyamatokat szabályozza.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti.
- Vállalja, hogy a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjas munkavállalókkal való humánus törődésre is figyelmet fordít.
- A munkavállalók lehetőséget kapnak személyes ügyeik intézésére a munkaidő tartalma alatt, ha szükséges, és munkaidőn kívül nem tudják megoldani, melyet előre jelezniük kell a munkáltatónak, illetve a közvetlen felettesnek. Ha kizáró ok nincs, a vezető megadja az engedélyt.
- Aktív eszközökkel ösztönzi a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására.

A munkáltatói jogkör gyakorlója számára csupán eligazítást nyújt a fenti felsorolás, tekintettel arra, hogy a kiválasztás során mindig az adott eset egyedi körülményeire figyelemmel kell eljárni úgy, hogy az előzetes kiválasztási eljárás során minden olyan körülmény feltárásra kerüljön, amely révén az esélyegyenlőség sérelme elkerülhető.

Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

A munkáltató gondoskodik arról, hogy minden munkavállaló:

- Hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához, szükséges munkafeltételekhez.
- Hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló munkaeszközökhöz.
- Részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

A megfelelő munkakörülmények biztosítása

- A munkahely megközelíthetősége érdekében, tárgyi év költségvetésben biztosított források függvényében, elvégezteti a szükséges akadálymentesítést.
- Biztosítja a munka ellátásához szükséges speciális eszközöket.
- Ha a munkavállaló a jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató abban az esetben biztosítja a tovább foglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy könnyebb munkakörben, amennyiben a munkavállaló ehhez hozzájárul, és egészségi állapota az ilyen jellegű foglalkoztatást lehetővé teszi. A munkavállaló felmentése egészségügyi alkalmatlansága címén csak a rehabilitációs eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.
- A munkavállaló jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében, a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel, a legtipikusabb betegségekre figyelemmel.
- Figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, különös tekintettel a munkaközi szünetek igénybevételére.
- A választható béren kívüli juttatási rendszer (továbbiakban: cafetéria- juttatási rendszer) a munkavállalók részére egységes elvek alapján szabályozott, de egyéni igényekhez igazodó béren kívüli juttatást biztosít.
- A költségvetés függvényében a munkavállalóknak albérleti díj hozzájárulás adható.

Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
- Leépítéskor - lehetősége szerint - a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.
- Programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munkavállalásra történő felkészítésére.

A fogyatékkal élő munkavállalók vonatkozásában

- Biztosítja a munka ellátásához – anyagi helyzetéhez mérten – szükséges speciális eszközöket.
- Munkahelyük elhelyezésével lehetőségéhez mérten tekintettel van speciális igényeikre.
- Lehetőséget ad rugalmas munkaidő szervezésre vagy csúsztható munkakezdésre. A munkaidő kedvezmény nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő kedvezmény nem vonható össze és külön munkáltatói engedélyhez kötött.

A roma munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai

- Az előmenetel és beilleszkedés elősegítése.
- Képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása.
- Több gyermek esetén a családi feladatok megkönnyítése.

A kérdéskör tekintetében elengedhetetlenül fontos az adatvédelmi törvény rendelkezéseinek betartása. Ennek megfelelően a roma nemzetiséghez való tartozásról nyilvántartás csak az érintettek önkéntes adatszolgáltatásán alapulhat és a nyilvántartás adatainak kezelése is csupán az adatvédelmi törvény szigorú szabályainak betartásával lehetséges.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A munkáltató olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek az ő és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára az aktív nyugdíjas évekre.

- Felvilágosítja a munkavállalót a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, körülményeiről, munkajogi vonzatáról.
- A közvetlenül nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét, munkavégzés helyét csak a munkavállaló kifejezett kérésére csökkenti (az illetmény vagy munkabér arányos csökkentésével egyidejűleg).
- A munkaköri feladatok megállapításánál lehetőség szerint figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló munkavállalók fizikai terhelhetőségét.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények

A családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

- A munkavállalókat első házasságkötésekor - kérelmére - egyösszegű támogatás illeti meg. A kérelmet a házasságkötés időpontját követő 30 napon belül kell a jegyzőhöz benyújtani, melyhez csatolni kell a házassági anyakönyvi kivonat másolatát.
- A munkavállalókat gyermekének megszületésekor, gyermek örökbe fogadásakor – kérelmére – egyösszegű támogatás illeti meg. A kérelmet a gyermek születését, örökbefogadás megtörténtét követő 30 napon belül kell a jegyzőhöz benyújtani és csatolni kell a gyermek születési anyakönyvi kivonatának, illetve az örökbefogadás nyilatkozatának másolatát.
- A munkavállalók átmeneti anyagi gondjaik enyhítése érdekében illetményelőlegben részesíthetők a Közzszolgálati Szabályzat idevonatkozó rendelkezései alapján.
- A munkavállaló részére hozzátartozójának halála esetén - kérelemre - temetési segély állapítható meg.
- A GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítését.
- A gyermekápolási szabadságon lévő kollégákkal rendszeresen kapcsolatot tart.

- Engedélyezi a munkaidő módosítást a 14 évnél kisebb gyermeküket nevelők számára, a fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint beteg szüleit gondozók számára. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő kedvezmény nem vonható össze.
- A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.
- A gyermeket nevelő munkavállalók esetében egyeztetni a helyettesítéseket, munkaidőn túli elfoglaltságokat, ügyeleket.
- Családi események (gyermek születése, haláleset) esetére rendkívüli szabadságot biztosít.

Kismamák tájékoztatása

- A munkáltató tájékoztatja a várandósággal, a gyermekgondozással járó kedvezményeiről, juttatásokról, a vonatkozó hatályos jogszabályokról, illetve a jogszabályváltozásokról és a belső szabályokról a munkavállalót.

A nők munkahelyi esélyegyenlőségének lehetséges okai közül alapvetően a munkahelyi és a családi kötelezettségek összeegyeztethetőségének nehézségei emelendők ki. Ennek megfelelően a probléma kezelésére is e két problémakör okán felmerülő kérdések megoldására hivatottak.

Kulturális támogatás

A munkavállalók a Galéria '13 Soroksári Kulturális Szolgáltató Nonprofit Kft. szolgáltatásainak térítésmentes igénybevételére jogosultak.

V. Panasztétel biztosítása

Egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértése esetén panaszra van lehetőség az alábbiak szerint:

- A szervezet a közvetítői tevékenység ellátására esélyegyenlőségi közvetítőt nevez ki.
- 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.
- Az írásos panaszbejelentés közvetítőhöz történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- A közvetítő, az esélyegyenlőségi referenssel konzultálva, 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.

- A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselők közt.
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

VI. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi tervet az aláíró felek a 2025. január 01. napjától 2026. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2027. január 01.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött Esélyegyenlőségi tervet a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Az Esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és tartalmáról valamennyi munkavállalót tájékoztatni kell. A terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetve a programban való részvétel a munkavállalók számára nem kötelező.

Budapest, 2024. december 12.



dr. Szabó Tibor
jegyző

Előzetesen egyeztetve:

.....
dr. Göndör-Kökény Katalin
esélyegyenlőségi referens

.....
Bótáné Vajai Zsuzsanna
esélyegyenlőségi közvetítő