NÓGRÁD MEGYEI ÖNKORMÁNYZAT
KÖZGYŰLÉSÉNEK ELNÖKE

NÓGRÁD MEGYEI JEGYZŐ

10. sz. napirendi pont

/2020. ikt. szám

JAVASLAT

Nógrád Megye Önkormányzata, valamint a Nógrád Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének elfogadására

Készült: A Nógrád Megyei Önkormányzat Közgyűlésének 2020. június 25-ei ülésére
Előkészítették: a Hivatal érintett munkatársai

Tisztelt Közgyűlés!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet (továbbiakban: terv) elfogadni. Bár az önkormányzat és hivatala nem foglalkoztatja a jogszabályban meghatározott létszámot, azonban az elmúlt években. is elfogadásra került a terv, tekintettel arra, hogy jelenleg nem ismertek előttünk a jövőben kiírásra kerülő pályázatok feltételei, így célszerűnek tartjuk, hogy rendelkezzen mind az önkormányzat, mind a hivatal elfogadott tervvel.

A helyi esélyegyenlőségi tervben – az Emberi Erőforrások Minisztériuma által kiadott segédlet szerint – a következőket kell bemutatni:

1) Bevezetés
   Ebben a részben bemutatásra kerül az intézmény, annak céljai, tevékenységei, valamint az általános rendelkezések.
   Alapelvek
   Itt kell azokat az alapelveket ismertetni, amelyeket az esélyegyenlőségi tervnek szem előtt kell tartania; amelyeknek szellemében kell az intézkedéseket meghozni (pl. megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód, emberi méltóság tiszteletben tartása, partneri kapcsolat).

2) Helyzetfelmérés
   A munkaügyi adatokon alapuló helyzetfelmérést, azaz a munkavállalókra vonatkozó konkrét adatokat tartalmazó kimutatást (nem, kor, iskolai végzettség, munkakör) kell készíteni.

3) Intézkedések
   A toborzástól, a felvételen, a képzésen át egészen az elbocsátásig a teljes foglalkoztatási folyamatra és rendszerre vonatkozóan kell intézkedéseket hozni a kötelező célcsoportok számára.

4) A dolgozók tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről
   Az esélyegyenlőségi tervet minden dolgozónak ismernie kell, és mindenki számára hozzáférhetőnek kell lennie.

5) Munkakörülmények javítása
   A helyzetfelmérés alapján hozható intézkedés, olyan apróbb átalakítások a munkavégzés körülményeit illetően, amelyek a dolgozók támogatását, előnyösebb helyzetbe hozását segítik elő. Elő kell segíteni a képzési programokhoz, előmenetelhez való egyenlő hozzáférést, tekintettel arra, hogy a képzés, továbbképzés nagyon fontos eleme az esélyegyenlőségi tervnek, és gyakran itt keletkeznek azok a hátrányok, amelyek egyes védett tulajdonságú célcsoportokat hosszú távra előnytelen helyzetbe hoznak.
   A gyermekes munkavállaló napi munkaidő-beosztásánál figyelemmel kell lenni a gyermekgondozók és oktatási intézmények nyitva tartására, az egyéb, gyermekkel kapcsolatos kötelezettségekre. Úgyszintén figyelembe kell venni az idős vagy beteg hozzátartozó ápolásával kapcsolatos igényeket (pl. nappali ellátás, vagy házi gondozó időbeosztása). Ezek érdekében lehetőség szerint rugalmas munkaidőt, munkaidő keretet vagy egyéb alternatív munkaidő beosztási formát vagy atipikus foglalkoztatást tesz lehetővé a munkáltató, a dolgozó és saját igényeit összeegyeztetve.

6) Tájékoztatás, képviselet, visszajelzés
Ebben a fejezetben kerül bemutatásra, hogy miképpen érdemes megalkotni az esélyegyenlőségi tervet, valamint, hogy milyen feltételekkel segítik elő az esélyegyenlőségi terv megvalósulását (esélyegyenlőségi referens kinevezése, fogadóóra, kommunikációs lehetőség, amely a névtelenséget biztosítja stb.).

7) Záró rendelkezések
A dokumentumot a munkáltató képviselője látja el kézjegyével, valamint tartalmazza az esélyegyenlőségi terv hatályosságát, azaz, hogy kikre és milyen időtartamban vonatkozik. Itt szerepel az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának időpontja is.

Fentiek alapján kérem a Tisztelt Közgyűlést az előterjesztés megtárgyalására és a határozati javaslat elfogadására.

Salgótarján, 2020. június 9.

Skuczi Nándor Dr. Bagó József

HATÁROZATI JAVASLAT
Nógrád Megye Önkormányzata, valamint a Nógrád Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervének elfogadására

1. A Nógrád Megyei Önkormányzat Közgyűlése az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján – a határozat melléklete szerint – elfogadja Nógrád Megye Önkormányzata, valamint a Nógrád Megyei Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét.

2. A közgyűlés utasítja a megyei jegyzőt, hogy a terv hatályosulását kísérje figyelemmel, szükség szerint tegyen javaslatot a módosítására.
Határidő: értelemszerű
Felelős: Dr. Bagó József, megyei jegyző

Salgótarján, 2020. június 25.

Skuczi Nándor
Nógrád Megyei Önkormányzat
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József
Nógrád megyei jegyző

a …../2020. (VI. 11.) Kgy. határozat melléklete

NÓGRÁD MEGYE ÖNKORMÁNYZATA ÉS A NÓGRÁD MEGYEI ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2020. június 30. és 2021. július 1. közötti időszakra

3100 Salgótarján, Rákóczi út 36.

Tartalomjegyzék

Bevezető.....3
Általános célok, etikai elvek 3
Helyzetfelmérés.....5
Konkrét célok.....5
Konkrét programok, intézkedések a célok érdekében.....6
Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén.....9
Záró rendelkezések.....9

I. Bevezető

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról.

Az Esélyegyenlőségi Terv (továbbiakban: Terv) célja, hogy biztosítsa a köztisztviselők és munkavállalók (továbbiakban: munkavállalók) számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje a munkavállalók valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolják az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

Nógrád Megye Önkormányzata, valamint a Nógrád Megyei Önkormányzati Hivatal (továbbiakban: Munkáltató) az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében meghatározottak alapján készíti el a Tervet. Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi irányelvek betartását tartja szem előtt:

1) <u>Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:</u>

   A Munkáltató nagy hangsúlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalókat semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a munkaviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, származásukra, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem egészségi, családi viszonyaikra vonatkozóan.

   A megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkaerő felvételre, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, továbbá az egyéb, foglalkoztatással összefüggő közvetlen és közvetett helyzetekre. Nem tartoznak a foglalkoztatással összefüggő megkülönböztetés tilalma alá a foglalkozás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

   Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza a Munkáltatót abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartson fenn, vagy fogadjon el abból a célból, hogy a hátrányos helyzetű csoport(ok) számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítse, illetve hogy a szakmai előmenetelben őket érő hátrányokat megakadályozza vagy kiegyenlítse.

2) <u>Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása:</u>

   A Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, az egyediséget. A szervezet a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összegezve olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés:

Az egyenlő bánásmód követelményét a Munkáltató jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során (a továbbiakban együtt: jogviszony) megtartja. A Munkáltató a munkaszervezési alapdokumentumok felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét szem előtt tartva végzi el.

4) Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú alkalmazott sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5) Méltányos és rugalmas bánásmód:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalót foglalkoztatása során érheti. A Munkáltató olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai:

A helyzetfelmérés alapvető adatai a 2020. május 25-ei állapotot tükrözik.
A Munkáltatónál 29 fő munkavállaló áll alkalmazásban, ebből 25 fő köztisztviselő, 4 fő a Munka Törvénykönyve alapján foglalkoztatott.
Az összes munkavállaló 65,52 %-a (19 fő) nő, 37,93 %-a (11 fő) 40 év feletti, 13,79 %-a (4 fő) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, 0 %-a (0 fő) 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő.

A képzések területén:

A továbbképzésben részt vevő munkavállalók között közel egyenlő arányban szerepelnek a 40 év alatti és feletti nők.

A juttatások területén:

A Munkáltatónál dolgozók juttatása a jogszabályi előírások alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára. A Munkáltató az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A 29 főből 21 fő felsőfokú végzettségű.
A vezető beosztásban 100 %-ban 40 év felettiek dolgoznak.

III. Konkrét célok

1) A Terv megvalósulása érdekében a Munkáltató az esélyegyenlőségi referensi feladatokkal a személyzeti-és testületi referenst bízza meg.
2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, tanulás szabályozása.
4) Munkakörülmények javítása a fogyatékos munkavállalók részére.
5) Foglalkozásból való kilépés, nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
6) A Munkáltató, valamint a munkavállaló közvetlen felettese a Terv I. pontjában rögzített szempontok figyelembevételével – lehetőség szerint folyamatosan – gondoskodik a munkavállalók egyéni élethelyzetéből fakadó esetleges hátrányok kiegyenlítésére, munkáltatói intézkedésekkel történő ellensúlyozására.
7) A Munkáltató az Ebktv.-ben foglaltak megsértése esetén az érdeksérelmet szenvedett fél számára érdekegyeztetési lehetőséget biztosít.

IV. Konkrét programok, intézkedések a célok érdekében

1) <u>Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása</u>

Álláshirdetésekben ne szerepelhessenek nemi, életkori, nemzetiségi hovatartozásra, családi, egészségi állapotra vonatkozó kitételek, a munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék. A továbbképzést, betanulást igénylő munkaköröknél továbbra sem utasítják el a 40 év feletti jelentkezők pályázatát.

2) <u>A munkaidő beosztása, a munkarend</u>

a) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadság terhére). Egyedi esetekben a megyei jegyző engedélyezi a távollétet.
b) Az egyéni munkarend meghatározása során a közszolgálati szabályzat rendelkezései az irányadóak. Amennyiben a fenti eltérés az adott helyzetben nem elégséges, és az informatikai feltételek a távmunka végzéséhez adottak, úgy átmenetileg ettől nagyobb arányú eltérés is engedélyezhető. Ez utóbbi megoldás fokozottan kerülhet figyelembevételre mozgáskorlátozottság esetén.
c) Elősegíti a GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalók munkába történő beilleszkedését.
d) Amennyiben túlmunkát rendel el, az érintett munkavállalókat legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

3) <u>A munkavégzés körülményei, munkavédelem</u>

a) A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
b) A munkavállalók jó egészségi állapotának, jó közérzetének megtartása érdekében prevenciós orvosi szűrővizsgálatokat szervez.

c) Különösen a tartós egészségügyi problémákkal küzdő, vagy mozgáskorlátozott munkavállalók számára bír kiemelt jelentőséggel a megfelelő munkafeltételek megteremtése.
d) Továbbra is kiemelt figyelmet szükséges fordítani az ergonómiailag megfelelő bútorzat folyamatos beszerzésére, illetőleg a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartására.
e) Folyamatosan vizsgálni szükséges az egyéb kockázati tényezők jelenlétét, az azok megszüntetésére irányuló módszereket, különös tekintettel az allergiát kiváltó anyagok jelenlétére. Konkrét panaszok kialakulása esetén a kiváltó okoknak megfelelően kell gondoskodni a munkavállaló más térben történő elhelyezéséről, vagy a szükséges berendezések beépítéséről.
f) Az egyik leglényegesebb kockázati tényező, a stressz oldása, a stressz-helyzetek kezelése ugyan elsősorban a vezetők feladata, de szükség esetén gondoskodni kell egy munkahelyi szakpszichológus megbízásáról, aki elérhető valamennyi munkatárs számára.
g) A munkavégzés körülményeinél célszerű figyelembe venni a munkához szükséges informatikai és egyéb eszközök biztosítását, valamint a szakmai folyóiratokhoz, dokumentációhoz és adatbázisokhoz történő hozzáférést.

4) A munkakörök meghatározása

Az egyes munkakörök meghatározása, valamint a konkrét feladatok kiosztása során – a mindenkori lehetőségek függvényében – különös figyelmet kell fordítani a munkatársak arányos terhelése mellett az átmeneti élethelyzetekből fakadó, esetleges hátrányok figyelembevételére. A feladatok ilyen természetű átterelése természetesen csak átmeneti lehet (nem eredményezhet aránytalan sérelmet, többletterhet a többi munkavállaló számára) és mértékét tekintve nem érheti el a helyettesítésre irányadó szabályok alkalmazásának szükségességét.

5) A munkabér és egyéb juttatások

A munkabérek megállapítása és az egyéb juttatások biztosítása tekintetében – a jogszabályi keretek között – a munkáltatói jogkör gyakorlójának az egyéni teljesítmények mellett vizsgálnia kell az egyes munkavállalókat érintő, esetlegesen meglévő természetes hátrányokat és minősítésük során azok figyelembevételével kell megtennie a szükséges összehasonlításokat.
A Munkáltató anyagi lehetőségeinek figyelembevételével, a szabályzatokban biztosított segélyek, támogatások és illetmény-előleg biztosítása során az esélyek kiegyenlítésére kell törekedni.

6) A képzések és a szakmai előmenetel

A szakképzett és alkalmazkodni képes munkaerő számának növelése érdekében a Munkáltató biztosítja az „egész életen át tartó tanulás” lehetőségét, melynek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

A képzéseken történő részvétel körébe tartoznak a következők:

a) a szakmai találkozókon, konferenciákon való részvétel;
b) a munkakör ellátásával összefüggő tanfolyamokon, képzéseken történő részvétel;
c) az iskolarendszerben, vagy iskolarendszeren kívüli tanulmányok folytatása, valamint a tanulmányi szerződés megkötésével kapcsolatos munkáltatói döntések.

Mind a feladatok kiosztása, mind a képzéseken történő részvétel tekintetében külön vizsgálandó, hogy a munkavállaló adott élethelyzetében a munkával, illetve tanulással járó terhek előnyt, vagy aránytalan terhet jelentenek-e.

7) Előnyben részesítési kötelezettség

Az esélyegyenlőségi referens a foglalkoztatást érintő valamennyi döntés során vizsgálja, és a munkáltatói jogkör gyakorlójának jelzi, ha a munkáltatói intézkedésekkel érintettek esetében a hatályos jogszabály kifejezett előnyben részesítési kötelezettséget ír elő.

8) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

A következő időszakot felölelő Tervre vonatkozó javaslat benyújtási határideje a közgyűlés 2021. júniusi ülése.

V. Érdekegyeztetés az egyenlő bánásmód, illetőleg az esélyegyenlőség megsértése esetén

1) Amennyiben a munkavállalót közszolgálati jogviszonyával, egyéb munkaviszonyával összefüggésben az Ebktv. hatálya alá tartozó jogsérelem éri, kezdeményezheti az esélyegyenlőségi referensnél érdekegyeztetés lefolytatását, melynek során a felek ismertetik egymással

a) a jogsértő állapotot érintő, annak keletkezésére és fennállására vonatkozó álláspontjukat;
b) a jogsértő állapot megszüntetésére leginkább alkalmasnak ítélt megoldásokat;
c) konkrét jogsérelem esetén az annak megismétlését kizáró intézkedéseknek – szükség esetén a felelősség megállapításának – a felek által célravezetőnek ítélt módját.

2) Az eljárás megindítását megelőzően – a sérelmet szenvedett fél kérelmére – a közvetlen felettes, a fél, valamint az esélyegyenlőségi referens bevonásával konzultációt folytat, melynek során a felek megkísérlik a vita eljáráson kívüli rendezését.
3) Amennyiben a 2.) pont szerinti eljárás nem vezet eredményre, akkor a következő egyeztetésen a sérelmet szenvedett fél, közvetlen felettese, az esélyegyenlőségi referens, valamint a munkáltatói jogkör gyakorlója vesz részt.
4) A sérelmet szenvedett fél az egyeztetés során jogi képviselőt vehet igénybe.
5) Egyeztetés lefolytatását a munkáltatói jogkör gyakorlója is kezdeményezheti, de az ezen történő részvételre a sérelmet szenvedett munkavállaló nem kötelezhető.
6) Az érdekegyeztetést – a 2) pont szerinti konzultáció eredménytelen elteltét követően – annak kezdeményezésétől számított 10 munkanapon belül le kell folytatni.
7) Egyeztetés az Ebktv. II. fejezetében meghatározott eljárás során, annak bármelyik szakaszában kezdeményezhető, de jogerős bírósági döntéssel elbírált jogvita az érdekegyeztetésnek már nem lehet tárgya.

VI. Záró rendelkezések

1) A Terv a 2020. július 1-től 2021. június 30-ig tartó időszakra készült.

2) A Terv szempontjából hátrányos helyzetű csoportok:

   a) a nők,
   b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
   c) a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek,
   d) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
   e) a tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók, valamint
   f) az idős vagy beteg hozzátartozó ápolását ellátó munkavállalók.

3) A Terv hatálya kiterjed a Munkáltatóra és a vele alkalmazásban álló minden munkavállalóra.

4) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: a közgyűlés 2021. júniusi ülése.

Salgótarján, 2020. június 25.

Skuczi Nándor
Nógrád Megyei Önkormányzat
Közgyűlésének elnöke

Dr. Bagó József
Nógrád megyei jegyző