

Gyermekvédelmi Központ Fejér Vármegye

Esélyegyenlőségi Terv 2023.

Készítette: Kelemen Beáta intézményvezető

2023. április 16.

A Gyermekvédelmi Központ Fejér Vármegye esélyegyenlőségi terve

Elismerve minden embernek a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, fogyatékkal élő emberekre, gyermekekre az Gyermekvédelmi Központ Fejér Vármegye (továbbiakban intézmény) az alábbi esélyegyenlőségi tervet határozza meg.

Az esélyegyenlőségi terv általános célja, hogy az esélyegyenlőségi törvénynek megfelelően valamennyi területen megelőzze a munkatársak hátrányos megkülönböztetését, és elősegítse az esélyegyenlőséget az intézmény munkatársai számára.

I. Értelmező rendelkezések

1. A terv az esélyegyenlőséggel összefüggő általános célokat, etikai elveket, helyzetelemzést, a konkrét célokat és intézkedési programokat tartalmaz, különös tekintettel az egyes célcsoportokra.
2. Jelen terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, közjogi szervezetszabályozó eszközökből következnek.
3. Jelen terv által célzott munkavállalói csoportok különösen: • a nők, • a negyven évnél idősebb munkatársak, • a romák, • a fogyatékossgal élő személyek, • a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkatársak, • a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkatársak, • a tartósan betegek, • az idős hozzátartozót ápolók, • a pályakezdő foglalkoztatottak.

II. Általános etikai elvek és célok

1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód követelménye

Az intézmény a foglalkoztatás során a munkaerő felvételénél, az alkalmazásnál, az illetmények, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározásánál, az áthelyezés, a felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben — a munkatársak bármilyen, különösen nemük, koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, vagy egyéb helyzetük, tulajdonságuk miatti hátrányos megkülönböztetéstől tartózkodik, azt minden eszközzel megelőzi és megakadályozza. Kivételt képeznek ez alól a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből adódó szükséges megkülönböztetés esetei. Az intézmény különös figyelmet fordít a munkatársak életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére és megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát. Az intézmény a saját és a munkatársak érdekeit figyelembe véve és azokat összeegyeztetve törekszik olyan munkafeltételek, valamint munkahelyi légkör kialakítására, amelyek az alapvető emberi értékek és méltóság megőrzéséhez, megerősítéséhez hozzájárulnak.

3. Méltányos és rugalmas eljárás

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Az intézmény olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését és javulását.

4. További elvek és célok:

4.1 Az intézmény kiemelt célja, hogy szemléletmódjával és intézkedéseivel szolidaritásra ösztönözze valamennyi munkatársát, ezzel is hozzájárulva olyan munkakörnyezet kialakításához, amely igazodik az érintett munkatársak speciális igényeihez.

4.2 Az intézmény biztosítja, hogy jelen terv valamennyi munkatársa számára megismerhetővé váljon.

4.3 Az intézmény a mindenkori Közalkalmazotti Szabályzatban foglalt az illetmény mellett nyújtható — kedvezményeket (egyéb juttatásokat) oly módon kezeli, hogy azokat minden foglalkoztatott igénybe vehesse, mindenféle hátrányos megkülönböztetés nélkül.

4.4 Az esélyek kiegyenlítésének követelményét az intézmény az egyéb juttatások odaítélésénél úgy érvényesíti, hogy a tervben megjelölt célcsoportba tartozók kérelmét különös gondossággal mérlegeli.

4.5 Az intézmény vezetése el kívánja érni az esélyegyenlőség megvalósítását, e cél elérése érdekében programok kidolgozását és eszközök biztosítását tartja szükségesnek, különösen a képzési, munkavédelmi, valamint az intézmény által rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit javító programok megvalósításával.

4.6 Az intézmény a tervben megfogalmazott egyenlő bánásmód követelményét egységesen megtartja: • a munkaerő-felvétel, • a munkafeltételek megállapítása és biztosítása, • a juttatások meghatározása, • az áthelyezések, a foglalkoztatási

jogviszonyok megszüntetése, • a képzés, a továbbképzés feltételeinek meghatározása során.

A terv az intézmény közalkalmazotti jogviszonyban illetve munkaviszonyban álló — a terv 1.3. pontjában részletezett — munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzése alapján készült.

Az intézmény által foglalkoztatottak — esélyegyenlőséget befolyásoló adatait a személyügyi nyilvántartás tartalmazza. A nyilvántartás adatainak frissítéséért a Humánpolitikai Referens a felelős.

4.7 Az általánosan elismert alapelveken túl a fentiek figyelembevételével a munkáltató törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű munkahely létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére a munkahelyi és a tágabb értelemben vett társadalmi környezet felé.

III. A Gyermekvédelmi Központ Fejér Vármegye intézményében e témában eddig megfogalmazott célkitűzések megvalósulása

1.1 A munkaerő-felvétel során a pályázati kiírásokban a jelentkezés feltételeként megvalósult az objektív kritériumrendszer alkalmazása, melynek keretében kizárólag a munkakör betöltéséhez szükséges képesítések és kompetenciák kerülnek meghatározásra.

A munkaerő-felvétel során az intézmény különös figyelmet fordít arra, hogy:

- a lehető legszélesebb körben közzé tegye pályázati kiírásait, ennek keretében a meghirdetett munkakörökre való jelentkezés feltételeit objektív kritériumok szerint határozza meg, a kiírásokban nem szerepelteti feltételként a jelentkező nemét, életkorát, nemi identitását, származását, családi állapotát, • kizárólag a munkakör ellátásához szükséges képesítések meglétét vizsgálja és szerepelteti a pályázati kiírásokban, mindazonáltal az adott feladat ellátása során hasznosítható készségeket, képességeket is értékeli.

1.2 A munkatársak munkafeltételeinek javítása érdekében a jogszabályokban előírtakon túli munkaidő-kedvezmények biztosítása a különböző rendkívüli családi események, orvosi vizsgálatok esetén.

A lehetőségekhez mérten az irodai berendezések fejlesztése folyamatos (gépek cseréje, íróasztal lámpa, ventilátor stb.).

- 1.3 Az intézmény támogatja a kötelező képzéseken túlmenően a munkatársak szakmai előmenetelét.
A munkatársak számára rendelkezésre álló képzések, továbbképzések biztosítása tekintetében az intézmény:
- folyamatosan felméri a képzési igényeket, és tájékoztatást nyújt a képzési lehetőségekről,
 - életkortól függetlenül biztosítja a különböző képzésekre, továbbképzésekre való jelentkezést,
 - a lehetőségeihez mértén támogatja a képzésben résztvevőket.
- 1.4 Munkaviszony megszüntetésénél általános elv a diszkriminatív szempontok kizárása, a munkateljesítmény és a szakmai szempontok érvényesülése.
Az intézmény a foglalkoztatási jogviszonyok megszüntetése során megakadályozza, hogy a döntés meghozatalakor irányadó szempont az e dokumentum Értelmező Rendelkezéseinek 3. pontjában meghatározott körülményekkel összefüggésben álljon.
- 1.5 A családos munkatársak részére biztosított az egyéni, rugalmas munkarend engedélyezése, mellyel az intézmény — a munkáltató engedélye alapján több munkavállaló él a családi körülményeire tekintettel.
- 1.6 A részmunkaidőben történő foglalkoztatásra is lehetőség van.
- 1.7 A szabadságolási tervek elkészítésekor a családos dolgozók esetén tekintettel van az intézmény az egyéni kérésekre, a különböző óvodai, iskolai szünetekre.
- 1.8 A munkatársak és családtagjaik számára kirándulások szervezése történt, színházi előadásokra, cirkuszba, állatkertbe, különböző sporteseményekre lehet jelentkezni a munkatársakhoz e-mailben érkező tájékoztatók alapján.
- 1.9 A női munkatársak helyzetének javítása érdekében tett intézkedések:

A női dolgozók előnyben részesülnek a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során.
- 1.10 A gyermeküket egyedül nevelő nők és férfiak, valamint két vagy több gyermekes nők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések:
Az intézmény az ebbe a csoportba tartozó munkatársak eltérő, illetve részmunkaidőben történő foglalkoztatásának engedélyezését prioritásként kezelte.
- 1.11 A negyven évnél idősebb munkavállalók (nők, férfiak) helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések:

A felvételi, foglalkoztatási eljárások során a kor, mint kritérium nem szerepel, annak jelentősége a Kjt. előírásainak megfelelően csak az illetmény besorolás megállapításakor merülhet fel.

- 1.12 Roma kisebbséghez tartozó személyek helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések A munkatársak közül a címben szereplő csoportokba tartozók esetében az intézmény különösen kiemelt feladatának tekintette az érintett munkatársak helyzetének javítását.
- 1.13 A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkatársak helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések: Az intézmény munkatársai közül a gyermeket nevelő munkatársak esetében szintén különösen kiemelt feladatának tekinti az érintett munkatársak helyzetének megkönnyítését.

IV. A Gyermekvédelmi Központ Fejér Vármegye elkövetkező évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve

1. Helyzetfelmérés

Állomány: 98 fő.	fő	arány %
Nők:	90	91,8
40 évnél idősebb munkavállalók:	72	73,5
két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók:	14	14,3
pályakezdő foglalkoztatottak:	2	2,0
részmunkaidőben foglalkoztatott:	4	4,1
vezető beosztású foglalkoztatott:	8	8,2
-ebből nő:	7	7,1
felsőfokú végzettségű:	27	27,6
középfokú végzettségű:	61	62,2
megváltozott munkaképességű, fogyatékos	0	0

2. Konkrét célok, programok, intézkedések

2.1. Az egyes hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozó külön rendelkezések

Az intézményben a foglalkoztatás szabályaiban csak a jogszabályokban meghatározott, és az európai uniós irányelvekben is megengedett, a munka jellege és természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető, lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés (munkaviszonyban közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak, Kjt. alapján történő besorolásbeli különbségek, vezető-beosztott stb.) létezik.

Az intézmény a biztonságos munkafeltételek megteremtése, a munkakörülmények javítása, a munkatársak helyzetének könnyítése érdekében a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási pozícióját folyamatosan figyelemmel kíséri, szükség esetén intézkedéseket foganatosít.

Az intézmény a juttatások jogosultjainak meghatározásánál kiemelt figyelmet fordít az érintett munkatársakra.

2.1.1. A női munkatársak helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések

A női dolgozók előnyben részesülnek a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során.

Tervezett intézkedések:

A munkaszüneti napok körüli munkarend kialakításakor a szervezeti egységek működését biztosító ügyeleti rendszert a lehetőségek szerint — gyermeküket nem egyedül nevelő — férfi dolgozókkal oldják meg a szervezeti egységek vezetői.

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek vezetői

2.1.2. A gyermeküket egyedül nevelő nők és férfiak, valamint két vagy több gyermekes nők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések

Az intézmény az ebbe a csoportba tartozó munkatársak eltérő, illetve részmunkaidőben történő foglalkoztatásának engedélyezését prioritásként kezeli.

Tervezett intézkedések:

Az általános munkarend (heti 40 óra) betartása és a munkafolyamatok zökkenőmentes megszervezése mellett, az érintett kérelmére és az adott szervezeti egység vezetőjének javaslatára — indokolt esetben — a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi az eltérő vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatást.

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek vezetői, munkáltatói jogkört gyakorló vezető, a szükséges munkáltatói intézkedések írásba foglalásáért a Humánpolitikai Referens

2.1.3. A negyven évnél idősebb munkavállalók (nők, férfiak) helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések

A negyven év felettekkel kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés az intézmény gyakorlatában nem fordul elő. A felvételi, foglalkoztatási eljárások során a kor, mint kritérium nem szerepel, annak jelentősége a Kjt. előírásainak megfelelően csak az illetmény besorolás megállapításakor merülhet fel.

Tervezett intézkedések:

- Az Etv. alkalmazása során az új felvételre kerülő munkavállalók esetében megtartani a 40 év feletti munkavállalók arányát.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezető

- Az éves képzési tervek kidolgozásakor a negyven év felettek számára biztosítani a fiatal generációknál már alapképzettségnek számító végzettségek elsajátítását (pl. ECDL-oktatás, internet használat oktatása valamint egyéb képzések biztosítása).

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek vezetői

- Az eltérő, valamint a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségének vizsgálata. Az általános munkarend (heti 40 óra) betartása és a munkafolyamatok zökkenőmentes megszervezése mellett, az adott szervezeti egység vezetőjének javaslatára — indokolt esetben — a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi a részmunkaidős foglalkoztatást.

Határidő: folyamatos

Felelős: szervezeti egységek vezetői, munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, a szükséges munkáltatói intézkedések írásba foglalásáért a Humánpolitikai Referens

2.1.4. A romák, más kisebbségek és fogyatékos személyek helyzetének értékelése

A munkatársak közül a címben szereplő csoportokba tartozók esetében az intézmény különösen kiemelt feladatának tekinti az érintett munkatársak helyzetének javítását.

Tervezett intézkedések:

A terv valamennyi elvi céljának betartása, illetőleg valamennyi felsorolt intézkedés alkalmazása.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezetők

2.1.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések

Az intézmény munkatársai közül a gyermeket nevelő munkatársak esetében az intézmény szintén különösen kiemelt feladatának tekinti az érintett munkatársak helyzetének megkönnyítését.

Ennek érdekében a munkáltató munkaidő-kedvezményt biztosít a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottak részére, amennyiben gyermeküknek orvosi vizsgálaton kell részt venniük és a munkából való kiesésük a szervezeti egységük munkaellátását nem veszélyezteti.

A munkatársak számára rendelkezésre álló képzések, továbbképzések biztosítása tekintetében az intézmény a lehetőségeihez mérten támogatja a képzésben résztvevőket különös tekintettel a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottakra.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, Humánpolitikai Referens

3.1. A kedvezmények és juttatások hátrányos megkülönböztetés nélküli biztosítása és kiterjesztése

3.1.1. A munkáltató vállalja, hogy minden hátrányos megkülönböztetés nélkül a jogszabályok és a belső szabályok figyelembe vételével biztosítja a juttatásokat.

3.1.2. A munkáltató vállalja, hogy valamennyi munkavállalókra kiterjeszti ezeket a juttatásokat.

3.1.3. Az intézmény a juttatások jogosultjainak meghatározásánál kiemelt figyelmet fordít az érintett foglalkoztatottakra, különös tekintettel a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottakra, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottakra.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, Humánpolitikai Referens

5.1. Munkakörülmények javítása

5.1.1. A munkáltató a munkakörülményeket a lehetőségekhez mérten úgy alakítja ki, hogy megfeleljen az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek.

5.1.2. Fogycatékos, megváltozott munkaképességű dolgozó számára rugalmas munkaidő beosztást ajánl fel és a lehetőségekhez mérten akadálymentes környezetet biztosít.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, Humánpolitikai Referens

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértésének minősül különösen:

- a zaklatás, - a jogellenes elkülönítés, - a jogellenes megkülönböztetés, - a jogellenes megtorlás, - az egyéb egyenlő bánásmódot sértő eljárás.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a munkatárs akár szóban, akár írásban jelezheti ezt.

Az érintett igényelheti független, munkajogban jártas közvetítő személy bevonását is az eljárásba. Az eljárás során az érintett igényeinek megfelelően biztosítani kell a probléma anonim módon való kezelését.. A vizsgálat eredményétől függően etikai, súlyosabb esetben fegyelmi eljárás kezdeményezésére van lehetőség.

Az esélyegyenlőségi referens az alábbi szabályokat betartva köteles eljárni:

1. Amennyiben a munkatárs a vezetője vagy egy munkatárs magatartását kifogásolja, az ügyet kötelező a munkáltatói jogkör gyakorlója elé terjeszteni. A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntés meghozatala érdekében az érintetteket meghallgathatja. Döntését közölnie kell az ügyben érintett valamennyi személlyel.

2. Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos ügyek kivizsgálása során az adott vizsgálat résztvevőinek az alábbi elveket, szabályokat szem előtt tartva kell eljárniuk:

2.1 A panaszügyeket a lehető legrövidebb időn belül — a diszkrécióra figyelemmel kell kivizsgálniuk. Amennyiben a panasztevő munkatárs kéri, anonimitásáról gondoskodni kell, egyebekben az információs önrendelkezési jogról és az

információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény vonatkozó rendelkezései az irányadóak.

- 2.2 Törekedniük kell az ügyek békés úton történő, valamennyi érintett számára elfogadható, megnyugtató rendezésére.
- 2.3 A sérelmet szenvedett munkatársakat tájékoztatni kell valamennyi őket megillető, jogszabályokban biztosított jogorvoslati lehetőségről.
- 2.4 Biztosítani kell, hogy senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés abból kifolyólag, mert az egyenlő bánásmód vélt vagy valós megsértése miatt élt a számára biztosított jogokkal.

3. Jelen terv rögzíti, hogy az e kérdéskörben szabályozott eljárási rend nem akadályozza a munkatársat abban, hogy ügyét egyéb jogi útra terelje.

Jelen Esélyegyenlőségi tervben foglaltakat jóváhagyom:

Székesfehérvár, 2023. április 16.



Kelemen Beáta

intézményvezető

