

**MARCALI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**2024. JANUÁR 1-TŐL 2025. DECEMBER 31-IG  
TARTÓ IDŐSZAKRA**

Az esélyegyenlőségről szóló intézkedési terv (a továbbiakban: Terv) az esélyegyenlőséggel összefüggő általános célokat, etikai elveket helyzetelemzést, konkrét célokat és intézkedési programokat tartalmazza, különös tekintettel az egyes célcsoportokra.

Jelen Terv hatálya kiterjed a Marcali Közös Önkormányzati Hivatal köztisztviselőire, munkavállalóira, továbbá a tartósan távollévőkre (továbbiakban együtt: munkatárs).

A Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, közjogi szervezetszabályozó eszközökből következnek.

## I.

### JOGSZABÁLYI HÁTTÉR

Jelen Terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
2. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
3. A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény
4. A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
5. A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény

## II.

### ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Hivatal kötelezettséget vállal az alábbi irányelvek betartására:

- A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód  
A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed 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.  
Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve

olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

- Partneri kapcsolat, együttműködés  
A foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
- Társadalmi szolidaritás  
A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.  
Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.
- Méltányos és rugalmas elvárás  
A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során.

### III.

#### HELYZETFELMÉRÉS

(A helyzetfelmérés adatai a 2023.12.31-i állapotot tükrözik)

##### Általános adatok a jogviszonyban állókról:

- A hivatal személyi állománya 54 fő.
- a munkavállalók 74,04 %-a (40 fő) nő,
  - a munkavállalók 85,18 %-a (46 fő) 40 évnél idősebb,
  - határozatlan idejű kinevezéssel 53 fő,
  - határozott idejű kinevezéssel 1 fő nő áll alkalmazásban,
  - részmunkaidőben 1 fő
  - nyugdíj igénybevétele mellett dolgozik 1 munkavállaló,
  - megváltozott munkaképességű dolgozó nem áll alkalmazásban.

##### A. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

- A dolgozók iskolai végzettsége:
  - o 32 fő felsőfokú iskolai végzettségű,
  - o 16 fő középfokú iskolai végzettségű,
  - o 6 fő középfokú iskolai végzettségű.

Felsőfokú végzettségű dolgozók közül 27 fő (84,37 %) nő, ebből 21 fő 40 év feletti.

A középfokú végzettségű dolgozók közül 10 fő (62,5 %) nő, ebből 9 fő 40 év feletti.

A középfokú iskolai végzettségű dolgozók közül 3 fő nő, mindannyian 40 év felettek.

- A dolgozók idegen nyelvtudása:  
Középfokú nyelvvizsgával rendelkezik 13 fő, közülük 10 fő 40 év feletti.
- Vezetői beosztás szerinti megoszlás:  
Hivatalunkban 4 fő vezető beosztású köztisztviselő dolgozik. Mindannyian 40 év feletti nők.

##### B. A dolgozók családi állapotuk szerinti megoszlása:

- |                             |       |
|-----------------------------|-------|
| - hajadon/ nőtlen/ elvált   | 9 fő  |
| - házas                     | 32 fő |
| - özvegy                    | 2 fő  |
| - élettársi kapcsolatban él | 11 fő |

Fenti adatok alapján 9 fő egyedülálló dolgozó van hivatalunkban. A dolgozók többségének 1-2 gyermeke van, 1 fő nagycsaládos.

##### C. A munkakörülmények területére vonatkozó helyzetfelmérés eredménye

- Foglalkozás-egészségügyi vizsgálaton két évente, valamennyi munkatárs részvétele biztosított.
- A képernyő előtti munkavégzés követelményeit a munkáltató figyelembe veszi, az érintett dolgozók védőszemüveggel ellátottak.
- A hivatalunk számítógépeinek monitorai az ergonómiai követelményeknek (alacsony sugárzás, kímélő képernyő) 98 %-ban megfelelnek.

#### **D. A juttatások területére vonatkozó helyzetfelmérés eredménye**

Magyarország 2023. évi központi költségvetéséről szóló 2022. évi XXV. törvény 65. § (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a költségvetési szervek által foglalkoztatottak éves cafetéria kerete 2024-ben maximum nettó 400.000 Ft lehet, de nem lehet kevesebb mint az illetményalap ötszöröse 325.000 Ft-ot. A Képviselő-testület a **2024. február 22-i ülésén tervezi elfogadni a 2024. évi költségvetést**, melyben a Marcali Közös Önkormányzati Hivatal személyi juttatására tervezett összeg is szerepel.

A köztisztviselő írásban - helyi önkormányzatoknál - tárgyév március 1-ig nyilatkozik arról, hogy a cafetéria-juttatás összegén belül milyen juttatásokra tart igényt.

Az elmúlt évhez viszonyítva nem módosult az igénybe vehető juttatások mértéke.

Egyéb juttatások kifizetése (születési-, temetési támogatás, szociális segély, stb.) a Közszolgálati Szabályzatban foglaltaknak megfelelően történik.

#### **IV.**

### **KONKRÉT CÉLOK**

A helyzetfelmérés nem mutatott ki különösen nagy egyenlőtlenségeket, de a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van.

#### **Célok:**

- I. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében.
- II. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és – ha van -megváltozott munkaképességű dolgozók helyzetének javítására
- III. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
- IV. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése
- V. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

#### **V.**

### **KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN**

#### **I. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése**

A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében 1 fő köztisztviselő munkakörébe – szociális ügyintéző - beépítette az esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátását.

A referens feladata:

- Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről évente beszámol a munkáltatónak.
- A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltató elé terjesztése. A javaslat benyújtási határideje: 2025. december 15.

Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a munkahelyi esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- A panaszt az esélyegyenlőségi referens - személyes véleményezésével együtt - a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

## **II. Az egyenlő bánásmód betartásának esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása.**

### **1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából a munkáltató nem tesz különbséget.**

- a) A hivatal 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.
- b) az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- c) a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a határozott idejű, vagy rész munkaidőben már ott dolgozók számára,
- d) a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szükséges a munka ellátásához,
- e) biztosítja a rész munkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is,
- f) létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,

### **2. Munkakörök betöltésnél munkáltató a képesítési előírásoknak megfelelő negyven év feletti pályázatát nem utasítja el, biztosítja a feladatkör ellátásához szükséges képzés(ek)en való részvételt.**

## **III. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.**

A munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében felülvizsgálja a 40 év feletti ülő munkát végző munkavállalók munkakörülményeit, és javaslatot tesz változtatásokra.

Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók  
Felelős: esélyegyenlőségi referens

2. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartására érdekében lehetőségei szerint prevenciók szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség szűrés),

Kedvezményezettek köre: 40 év feletti munkavállalók  
Felelős: esélyegyenlőségi referens

3. Az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi a munkavállalókat.

Kedvezményezettek köre: összes munkavállaló, kiemelt támogatás 50 évnél idősebb munkavállalók számára  
Felelős: esélyegyenlőségi referens

#### **IV. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése**

1. Olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató 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.

Ennek érdekében folyamatosan figyelemmel kíséri nyugdíjazási korhoz közel állók helyzetét.

Kedvezményezettek köre: nyugdíjazási korhoz közel álló munkavállalók  
Felelős: személyügyi referens

2. A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.

- a) A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók véleményét meghallgatja, szabadságukat – ha a feladatellátást az nem veszélyezteti – a jogszabályi előírásokat szem előtt tartva, lehetőségeihez mérten kérésüknek megfelelően adja ki

Kedvezményezettek köre: a vonatkozó nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb munkavállalók

Felelős: jegyző

- b) A korengedményes nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja

Kedvezményezettek köre: a vonatkozó nyugdíjkorhatárnál legfeljebb 5 évvel fiatalabb munkavállalók

Felelős: jegyző

#### **V. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése**

1. A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja a munkavégzés melletti tanulás lehetőségét munkavállalói számára, elsősorban a hivatal által szervezett képzéseken való részvétellel.

Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

2. A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja. Ennek érdekében:

- a) a munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.  
Kedvezményezettek köre: minden hátrányos helyzetű csoportba tartozó munkavállaló  
Felelős: képzésfelelős
- b) a határozott idejű kinevezéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében,  
Kedvezményezettek köre: kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók  
Felelős: jegyző

## VI. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A hivatal vállalja, hogy:

1. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolás érdekében,

- a) **A gyermekes munkavállalók részére – probléma jelzése esetén – a munkáltató biztosítja, hogy a szülő a gyermek ellátásáról gondoskodjon** (orvoshoz vigye, gyógyszertár, telefonos bejelentés).  
Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók  
Felelős: jegyző
- b) **biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).**  
Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók  
Felelős: jegyző
- c) **biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét,**  
Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók  
Felelős: jegyző
- d) **a munkáltató a gyermekes munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja, amennyiben munkaidőn túli munkavégzést rendel el,**  
Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók  
Felelős: jegyző
- e) **segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését, biztosítja a dolgozó kérésére a részmunkaidő lehetőségét,**  
Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók  
Felelős: jegyző
- f) **biztosítja a részmunkaidőben való munkavállalás lehetőségét (pl: tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt),**  
Kedvezményezettek köre: összes munkavállaló  
Felelős: jegyző



g) lehetőség szerint figyelembe veszi a szabadság ütemterv jóváhagyásánál az óvodai és iskolai szüneteket


Kedvezményezettek köre: gyermekes munkavállalók

Felelős: jegyző


## VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉS

1. Marcali Közös Önkormányzati Hivatal, mint munkáltató (képviseli: a címzetes főjegyző) által készített esélyegyenlőségi terv 2024.01.01-től 2025.12.31-ig tartó időszakra szól.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv előkészítésének határideje: 2025.12.31.
3. A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi terv kapcsán munkáltató gondoskodik arról, hogy az mindenki számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Marcali, 2024. január 8.

  
.....  
jegyző



  
.....  
esélyegyenlőségi referens

