



Tiszaújvárosi
Intézményműködtető Központ
3 5 8 0 Tiszaújváros, Bethlen Gábor út 7.
Tel.: 49/548-300
Fax: 49/340-871
E-mail: tik@tujvaros.hu



Iktatószám: TIK/39-39/2023.

Esélyegyenlőségi terv

Jóváhagyta:



Molnárné Tóth Anita
igazgató

Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.), a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló rendelkezéseink figyelembevételével készült.

1. Általános célok, etikai elvek

1.1. Hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Tiszaújvárosi Intézményműködtető Központ (a továbbiakban: TIK) az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló közalkalmazott munkavállalók (továbbiakban együtt munkavállalók) hátrányos megkülönböztetését. E kötelezettsége kiterjed a munkacsoport-felvételre, az alkalmazásnál az illetmény, a munkabér, a munkához kapcsolódó bérjellegű juttatás, képzés, továbbképzés, egyéb ösztönzők meghatározása, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

A TIK, mint munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különösen a nők, a 45 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a fogyatékos dolgozók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több 18 éven aluli gyermeket nevelők, a 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg, vagy fogyatékos gyermeket nevelők, az idős szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett munkavállalókat támogató intézkedések meghozatalában.

1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A TIK a foglalkoztatás, illetve azzal összefüggő jogviszonyok létesítése során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, személyiségük lényeges vonását képező tulajdonságait, jellemzőit, és olyan munkafeltételek, munkakörülmények kialakítására törekszik, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez, megerősítéséhez.

1.3. A munkavállalókkal történő együttműködés

A TIK a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja az őket közvetlenül érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség és a tisztesség követelményének betartása mellett. Tájékoztatja az érintett munkavállalókat azon személyes adatok önkéntes rendelkezésére bocsátásának lehetőségéről, amelyek az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükségesek.

2. Helyzetfelmérés

2.1 A TIK-nél 2023. március 31-ei állapotnak megfelelően:

- a) Az alkalmazotti létszám 142 fő, gyermekgondozási szabadáson van 0 fő,
- b) Az alkalmazásban állók közül 121 fő nő és 13 férfi, 92 fő 45 év feletti, ezen belül 85 fő nő, 7 fő férfi,
- c) Határozatlan idejű kinevezéssel/munkaszerződéssel foglalkoztatott 137 fő,
- d) Határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott 0 fő,
- e) Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló 6 fő,
- f) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma 38 fő,
- g) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma 12 fő,
- h) Kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő 0 fő,
- i) Pályakezdő 3 fő,
- j) Öt éven belül 7 fő válik rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá.

2.2. A helyzetfelmérés alapját szolgáló statisztikai adatok a TIK - nél a Magyar Államkincstár (MÁK) által üzemeltetett és alkalmazott Központosított Illetmény-számfejtési Rendszer Alkalmazás (KIRA) program, valamint a személyügyi adatbázisból kerültek lekérdezésre.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célszemélyek/célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

3.1 Intézkedések az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén

- a nyilvános álláspályázatok megfogalmazásakor és a kiválasztás során figyelemmel van arra, hogy az Ebktv. 8.§ -ban felsorolt védett tulajdonságok tekintetében ne alkalmazzon különbségtételt;
- a munkaerő-felvétel, illetve a kiválasztás során elsődlegesen az adott álláshely/munkakör betöltéséhez szükséges képzettségen és végzettségen kívül a készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi a hangsúlyt;
- valamennyi munkavállaló részére biztosítja a továbbképzés, átképzés lehetőségét;
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegíti,
- esélyegyenlőségi referens kinevezése, aki a mindenkori közalkalmazotti tanács elnöke.

3.2. Esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata.

- b) Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatában való közreműködés.
- c) A munkavállaló által bejelentett problémát anonim módon vizsgálja, és azt anonim módon tárja a munkáltató felé.

3.3. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

- a) A munkavállalók munkakörülményeinek felülvizsgálata és szükség szerinti javaslatok kidolgozása a munkáltató felé.
- b) Előmenetek elősegítése, képzésben való részvétel ösztönzése, támogatása.
- c) Éves szabadságolási terv készítésénél figyelembe veszi a köznevelési intézmények szüneteit, és igyekszik úgy biztosítani a szabadidő egy részét, hogy segítse a családok közös időtöltését.
- d) A jogszabályok és a belső szabályzatok alapján adható költségtérítések és juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

Költségtérítések és juttatások:

- munkába járással kapcsolatos költségtérítés,
- illetményelőleg,
- cafetéria juttatás (Tiszaújváros Önkormányzat Képviselő - Testülete által meghatározott és elfogadott összeg)
- szemüveg készítésének díjához való (kétévente 30.000 Ft) munkáltatói hozzájárulás ((Mvt. 87. § 9.) legalább 4 órán keresztül rendszeresen képernyős eszközt használó munkavállalók esetében))

3.4. Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények:

- a GYES -ről, GYET -ről visszatérő munkavállalók beilleszkedésének segítése, illetve részükre – igény szerint – a munkaidő kedvezmény, és/ vagy rész munkaidős foglalkoztatás biztosítása,
- a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a köznevelési intézmények nyitva tartásának figyelembe vétele,
- túlmunka elrendelése esetén a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

3.5. A munkakörülmények javítására, különösen a 45 éven felüli, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű, 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók helyzetének javítása érdekében:

- a munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az idősődéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket,
- segíti és támogatja a prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt,
- ösztönzi a munkatársakat az egészséges életmód kialakítására,

- a nyugdíjazás előtt álló munkatársak szakmai képességeinek és tapasztalatának felhasználása a pályakezdő munkavállalók betanításánál.

3.6. A nyugdíjas korba történő átmenet megkönnyítése érdekében az öregségi nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét bekegyezésük nélkül nem csökkenti. A korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását meg kell vizsgálni. Vizsgálni kell a nyugdíjba vonuló munkatársak anyagi elismerésének lehetőségét is.

4. Az egyenlőtlen bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatt (Ebktv.-ben meghatározott) panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a TIK valamennyi munkavállalóját megilleti az a jogosultság, hogy az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások szerint (a munkaügyi és polgári bírósághoz fordulást megelőzően) a TIK esélyegyenlőségi referenséhez forduljon, aki a panasz meghallgatását követően a TIK igazgatója részére írásban összefoglalja az ügy lényegét és megoldási javaslattal él.

A TIK igazgatója köteles erre irányuló javaslattétel esetén, továbbá az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a TIK igazgatója által kijelölt két munkavállaló folytatja le. A vizsgálatba az érintett munkavállaló kérésére az esélyegyenlőségi referenst be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a TIK igazgatója részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek.

A TIK igazgatója köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

Abban az esetben, ha a vitában részt vevő érdekelt felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ha ebbe mindkét fél bekegyezik.

5. Egyéb rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább kétfévente felül kell vizsgálni

A TIK -el foglalkoztatási jogviszonyban álló, illetve a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni.