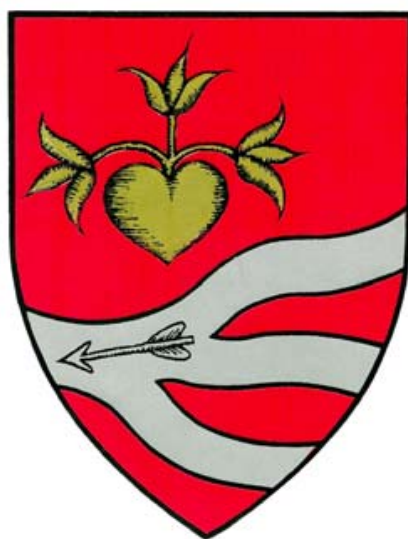


Gyomaendrődi Közös Önkormányzati Hivatal

FOGLALKOZTATÁSI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



Gyomaendrőd
2015

TARTALOMJEGYZÉK

I. Általános rész	2
Általános célok, etikai elvek	3
II. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata	5
Az esélyegyenlőségi terv hatálya	5
Helyzetfelmérés, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása	6
III. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén	8
Az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló konkrét intézkedések, programok	10
Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása	12
1. sz. melléklet	
Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások	13

I. ÁLTALÁNOS RÉSZ

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt [továbbiakban: Ebktv].

Magyarország Alaptörvénye XV. cikke kimondja, hogy 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.

Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. A törvény érintettjei: a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különös tekintettel a nők, mélyszegénységben élők, negyven év felettiek, roma identitásúak, fogyatékkal élő személyek, családos munkavállalók, gyerekek és idősek csoportjára.

Az Ebktv 63.§ (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A Hivatal az alábbi irányelvek, etikai elvek betartására törekszik:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a köztisztviselők, ügykezelők, munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a 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 bekövetkezett közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tarja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A hivatal 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 hivatal a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható kinevezéseket és szerződéses jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását, rendezi és alakítja a partneri, együttműködési viszonyokat, mind horizontális, mind vertikális irányokban egyaránt. A Hivatal elismeri és támogatja azon, a szakmai együttműködésekben túlmutató, adott esetben informális lehetőségek létjogosultságát és kialakítását is, amelyek egyértelműen kihatással lehetnek a szakmai-partneri együttműködésekre, azok fejlődésére (pl.: informális találkozók, a közszolgálati jogviszonyhoz kötődő közösségi formák ösztönzése, és egyéb – akár önszerveződő – kirándulások, kihelyezett munkaértekezletek, sporttevékenység ösztönzése, segítése, stb.

Társadalmi szolidaritás:

A foglalkoztatás, vagy 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.

Méltányosság és rugalmas elbánás:

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

II. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ELŐKÉSZÍTÉSÉNEK FOLYAMATA

A munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a Közös Önkormányzati Hivatal (továbbiakban Hivatal) dolgozói magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. *A Hivatalnál az esélyegyenlőségi referensi feladatokat is végző köztisztviselő feladatkörébe került az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.*

A Hivatal az elkészített tervet minden dolgozója számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottakról tájékoztatást ad az apparátusnak, az apparátus pedig átvételi elismervény aláírásával igazolja, hogy a tervben foglaltakat megismerte. Az éves esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról az alkalmazottak az év végi Munkaértekezlet keretei között kapnak tájékoztatást.

Az esélyegyenlőségi terv aktualizálását minden évben el kell végezni. A Tervben foglaltak végrehajtása folyamatos.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya kiterjed a Közös Önkormányzati Hivatalnál közszolgálati jogviszonyban álló közszolgálati tisztviselőkre, illetve a munkaviszonyban álló ügykezelőkre.

Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya 2015. május 1. – 2015. december 31. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának meghosszabbításáról, az intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről. Az esélyegyenlőségi tervet minden évben aktualizálni szükséges.

Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a Közös Önkormányzati Hivatalnál foglalkoztatási jogviszonyban lévő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott évekre megfogalmazott konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

Helyzetfelmérés, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározása

A helyzetfelmérés célja az egyes célcsoportokba tartozók arányának, illetve az érdeklükben alkalmazott, az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló alapvető intézkedések, eszközök meghatározása. A Hivatal az alábbi társadalmi csoportokat definiálta: (A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

1. nők
2. pályakezdők
3. 50 évnél idősebb munkavállalók / nyugdíj előtt állók
4. két vagy több kiskorú gyermeket nevelő, illetőleg gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, fogyatékkal élő vagy tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók
5. fogyatékkal élők
6. romák*

* Roma identitású személyekkel kapcsolatos nyilvántartás jelenleg Hivatalunk vonatkozásában nincs, tekintettel arra, hogy ezt csak önkéntes írásbeli nyilatkozat alapján lehet lefektetni. A Hivatal tekintetében, roma célcsoporttal, e vonatkozású önkéntes igény felmerüléséig nem számolunk.

Munkavállalók összesen: 52 fő
 ebből nő: 42 fő
 ebből férfi: 10 fő

Hátrányos helyzetű csoport	létszám	Megoszlás				
		nemek szerint		település szerint		
		nő	férfi	Gyomaendrőd	Csárdaszállás	Hunya
nők	42	42	0	36	3	3
pályakezdő	7	7	0	6	0	1
50 évesnél idősebb	17	13	4	17	3	1
nyugdíj előtt álló	11	8	3	7	3	1
2 vagy több kiskorú gyermeket nevelő	12	10	2	12	0	0
gyermeküket egyedül nevelő	3	3	0	3	0	0
fogyatékkal élők	0	0	0	0	0	0
romák	0	0	0	0	0	0

A helyzetfelmérés adatai 2015. július 20-i állapotokat tükrözik.

Fogalmak az esélyegyenlőségi terv vonatkozásában:

- **pályakezdő** az a munkavállaló, aki még nem töltötte be 30. életévét, és az első munkaviszonyának létesítésétől még nem telt el 5 év.
- **nyugdíj előtt álló** az a munkavállaló, aki már betöltötte 55. életévét és nem nyugdíjas munkavállaló, illetve nem nyugállományban lévő.

A szervezetnél jelenleg 49 fő dolgozik határozatlan, 3 fő határozott idejű kinevezéssel, míg a részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 0 fő.

A Közös Önkormányzati Hivatalban a munkavállalók 81 %-a nő (42 fő).

A vezető beosztású 7 fő, ebből 3 fő nő (43%) és 2 fő (28,5%) 50 év feletti.

A dolgozói létszámból 32,7 % az 50 év feletti dolgozók aránya (17 fő).

Pályakezdő határozatlan idejű munkajogviszony keretében foglalkoztatott dolgozó 7 fő.

A hivatalban a fogyatékkal élő munkavállalók száma 0 fő.

A végzettségeket tekintve megállapítható, hogy 29 fő felsőfokú, 22 fő középfokú végzettséggel rendelkezik és 1 főnek nincs középfokú végzettsége.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül 6 fő 50 éven túli.

Két, vagy több kiskorú gyermeket nevelő 19 fő, gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók száma 2 fő.

Nyugdíjba vonulók száma 2013-2017 között:

Öregségi és előrehozott nyugdíjba összesen 11 fő ment/megy el.

Továbbképzések:

A törvényi előírásoknak megfelelően a kötelező alapvizsgákat valamennyi köztisztviselő sikeresen letette. 2015. évben 8 fő tesz alapvizsgát, 2 fő tesz szakvizsgát.

A továbbképzésekhez munkaidő-kedvezményt biztosít a hivatal a dolgozóinak.

III. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA, ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE A MUNKAÜGYI FOLYAMATOK TERÉN

A Polgármester elkötelezett az esélyegyenlőség betartása, valamint betartatása mellett. A Hivatal vezetősége az esélyegyenlőségi terv megalkotásával deklarálta az esélyegyenlőség fontosságát, külön eljárásrendet alakít ki az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban (hova lehet fordulni, milyen panaszokkal), valamint egyúttal fórumot teremt arra, hogy ha bármilyen területen a dolgozók úgy érzik, hogy hátrány érte őket, azt jelezhessék (pl. képzéshez való hozzáférés).

Az esélyegyenlőségi terv kommunikációja fontos, épp ezért azt közzé tesszük a város honlapján.

Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens került kinevezésre, akinek feladata:

- az Esélyegyenlőségi Tervben, valamint a Helyi Esélyegyenlőségi Program Intézkedési Tervében megfogalmazott intézkedések megvalósulásának vizsgálata;
- a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, az egyeztetések koordinálása;
- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban benyújtott panaszok véleményezése.

A munkakörülményekre, a célcsoportok helyzetének javítására kiemelt figyelmet fordít a munkáltató.

Általánosan elmondható, hogy a hivatalban dolgozók munkakörülményei biztosítottak ugyan, de nem optimálisak. Ennek megfelelően a hivatal vezetése erőfeszítéseket tesz az ideális felé való elmozdulásra.

Munkaidő A rugalmas munkaidő keretei biztosítottak (7³⁰ – 16⁰⁰, ebédidő 12⁰⁰ – 12³⁰).

Túlórázás esetén a csúsztatás lehetősége biztosított.

Általánosságban azonban problémák vannak az éves szabadságok kiadásával kapcsolatosan.

Lehetőség van arra, hogy egyes, más településekről bejáró dolgozók kérelmükre – az utazásukhoz igazodó – eltérő munkarendben kerüljenek foglalkoztatásra.

Az egészségvédelem

A Gyomaendrődi Közös Önkormányzati Hivatal az élelátáshoz szükséges „munkaszemüveg” vásárlásához kétfévente 25.123 Ft / fő támogatást biztosít.

A **szakmai előmenetel** (végzettség, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel) vonatkozásában a Közfoglalkoztatási tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény konkrét és kötelező szabályozásokat, egyértelmű útmutatást ad. Ezek betartására minden esetben megtörtént, megtörténik. Biztosított a képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés elősegítése, a pályakezdekők munkába állásának megkönnyítése, a nyugdíjas korba való átmenet segítése.

A **bérezés tekintetében** megállapítható, hogy nincs esélyegyenlőtlenség e területen a női és férfi munkatársak között, a Kttv. vonatkozó szabályozása kötött bértáblában rögzíti az illetményt. A bértábla alapján, ugyanazon munkakörben, ugyanolyan szintű végzettséggel, és ugyanolyan jogviszonyban töltött idő után, a férfi és női dolgozó ugyanazt a bérezést, illetmény-összesent kapja.

Az **egyéb juttatások** során az alanyi jogon járó juttatás – természetéből adódóan – szociális és hátrányos helyzetűtől függetlenül minden munkatárs részére biztosításra kerül. A nem alanyi jogon járó juttatások esetén vizsgáljuk a rászorultságot, a hátrányos helyzetet is.

A Cafeteria rendszer a Közös Önkormányzati Hivatalban bevezetésre került, a rendszer által meghatározott keretek között lehetőség van az egyedi igényeinek figyelembevételére.

Fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlősége: A munkáltató a munkahelyet speciális igényű, megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi a Hivatal földszintjén megvalósult fizikai akadálymentesítéssel.

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

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁT SZOLGÁLÓ KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

1. Egyenlő bánásmód a munkavállalók kiválasztásakor:

A hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából különbséget nem tesz. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetésekor a személyzeti referens – aki egyben az esélyegyenlőségi referens is a hivatalban – mindezen tényezők figyelembevételével jár el.

A hivatal a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet.

2. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás:

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A referens, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, egyeztetést kezdeményez a jegyzővel. Indokolt esetben a jegyző panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles a munkavállalót tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató panaszát nem rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi vitát kezdeményezhet, munkaügyi pert, személyiségi jogi pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód hatóságánál eljárást kezdeményezhet.

Amennyiben a panasszal összefüggésben megállapításra kerül, hogy az esélyegyenlőség érvényesülésének érdekében általános intézkedés is szükséges, a referens javaslatot tesz

az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére, a munkáltató pedig gondoskodik a szükséges intézkedések megtételéről.

3. Munkakörülmények javítása:

A hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a felek együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató évente prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel.

4. Képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása:

A munkáltató minden munkavállaló részére biztosítja a szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt, valamint támogatja a munkavállalók továbbtanulását. A munkáltató külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

5. Nyugdíj előtt álló munkavállalók segítése:

A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, amelynek során van lehetősége felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdők betanítását. A munkáltató ünnepélyes keretek között búcsúzik a nyugdíjba vonuló munkavállalótól.

6. Családbarát intézkedések:

A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében segítjük a gyed-ről, gyes-ről visszatérők beilleszkedését. A szabadság ütemterv jóváhagyásával lehetőség szerint figyelembe vesszük az óvodai és iskolai szüneteket. A munkavállalók gyermekei számára biztosítja a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultáció lehetőségét. A Hivatal rendszeresen szervez közösségi programokat a munkavállalók, illetve azok családtagjai részére.

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV VÉGREHAJTÁSA

A Polgármesteri Hivatal jegyzője felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább évente egyszer felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens félévente szóban tájékoztatást ad a település jegyzőjének az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról. A módosításokról, új intézkedések bevezetéséről a munkáltató az éves munkaértekezlet alkalmával tájékoztatja a kollektívát. Az önkormányzat számára készített stratégiai, fejlesztési tervekben, koncepciókban megfogalmazottak összhangban kell álljanak az Esélyegyenlőségi tervben leírtakkal. A megfelelő szakterületen dolgozó kollégáknak a tervek, koncepciók készítésekor, illetőleg felülvizsgálatakor tekintettel kell lenniük e tervben megfogalmazottakra. A hazai és nemzetközi pályázatokhoz szükséges releváns adatok kitöltésére szintén a tervben leírtak alapján kerülhet sor.

1. Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

Az Alaptörvény II. cikke értelmében az emberi méltóság sérthetetlen, és minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz. Magyarország területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben, az Alaptörvény XV. cikke értelmében biztosítani kell mindenki számára az alapvető jogokat, 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. Ugyanennek a cikknek az 1. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdítását teremti meg azzal, amikor kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, és minden ember jogképes, valamint a nők és a férfiak egyenjogúak.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

1. a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
2. a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
3. a zaklatás;
4. a jogellenes elkülönítés;
5. a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport *valós vagy vélt* neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, *nemzetiséghez* való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban

hátrányosabb helyzetbe hoz.

A zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő *szexuális vagy egyéb természetű* magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját *a velük hasonló helyzetben lévőkől tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül, és anélkül, hogy azt törvény megengedné, elkülönít.*

Megtorlás

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- > a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben;
- > a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételen;
- > az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában;
- > a jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- > a *munkafeltételek megállapításában és biztosításában*;
- > a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában;
- > a munkabérijuttatások megállapításában és biztosításában;
- > a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.

Mindezeken túl a gyakorlatban előfordulhat, hogy meghatározott speciális foglalkoztatási jellemzők miatt szükséges a munkavállalók között megkülönböztetést tenni, de ez nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban az Mt. 5. § 1. bekezdésében került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg a 2. bekezdésben az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával

Záradék: Gyomaendrőd Város Önkormányzat Képviselőtestülete a /2015. (.) határozatával fogadta el Gyomaendrőd Város Közös Önkormányzati Hivatal évi Esélyegyenlőségi Tervét.