

Egészségügyi Alapellátási Igazgatóság

Nyíregyháza Szent István út 14.

Esélyegyenlőségi terv

Hatályos: 2017. január 01-től

2017. év

Egészségügyi Alapellátás Igazgatóság esélyegyenlőségi terve

Az Egészségügyi Alapellátási Igazgatóság, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) valamint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezet az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv.) valamint, az Európai Unió Tanácsának, e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében – A Tanács 1975. február 10-i irányelve a férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről (75/117/EGK), a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv, a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról, a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról és az azt módosító 96/97/EK irányelv, a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról, a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról figyelembe vételével – az Egészségügyi Alapellátási Igazgatóság 2017. január 01-től 2018. január 31-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadják el.

I.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Személyi hatály

A terv hatálya kiterjed minden, az intézménnyel közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkavállalókra, valamint a munkáltatói jogkört gyakorló közalkalmazottra, mint a tervben foglaltak végrehajtásának felelősére.

2. Időbeli hatálya

Jelen esélyegyenlőségi terv 2017. január 01-től visszavonásig érvényes, évenkénti felülvizsgálattal.

3. Irányadó jogszabályok

3.1 A Magyarország Alaptörvénye deklarálja az esélyegyenlőséget.

3.2 Az esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az esélyegyenlőségi terv.

3.3 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározza a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az előnyben részesítés fogalmát.

II.

ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele közszolgálati és munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a közalkalmazotti jogviszonyra alkalmazandó, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.

ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,

- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőihez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a nő,
- a negyven évnél idősebb,
- a roma identitású,
- a fogyatékos,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, korra, iskolai végzettségre, stb. vonatkozó adatok a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A kiegészítésben felsorolásra kerül.

V. KONKRÉT CÉLOK, INTÉZKEDÉSEK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1. A munkáltató a humánpolitikai főelőadó útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaerő-felvétel során, valamint a munkaügyi folyamatokban
3. A pályázatok, a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem teszünk különbséget.
4. A munkaerő-felvétel, illetőleg a kiválasztás során az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezzük a

hangsúlyt, és a jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekintjük a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

5. A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosítunk azon pályázók részére, akik az intézményünkkel határozatlan idejű kinevezés, részmunkaidős foglalkoztatás vagy helyettesítőként határozott idejű kinevezés keretében már jogviszonyban állnak.

6. Valamennyi alkalmazott megkapja a törvényben előírt közalkalmazotti besorolási illetményt.

7. Az esélyegyenlőség elősegítése a képzési programokhoz való hozzáférés területén.

8. Minden munkavállaló számára biztosítjuk az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, ennek érdekében a munkavállalók teljes köre számára biztosítjuk a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést, különös tekintettel az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalókra.

9. A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgáljuk, és azokat az intézmény érdekeivel összehangoljuk.

10. A gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.

11. A gyermeket nevelők munkarendjét a lehetőségeken belül úgy határozzuk meg, hogy képesek legyenek szülői kötelességüknek eleget tenni. E körben a gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását. A 14 éven aluli gyermeket nevelők esetében a rendes évi szabadság kiadása során lehetőség szerint figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

A munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítására vonatkozó intézkedések:

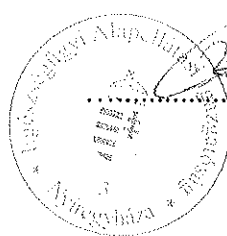
1. Az egészségmegőrzés érdekében az egészségügyi intézményekkel együttműködve évente prevenciós szűrővizsgálatokat szervezünk. A szűrővizsgálatokon való részvétel nem kötelező.

2. Felülvizsgáljuk az egészséget veszélyeztető kockázati tényezőket, és középtávú tervet dolgozunk ki csökkentésükre. A munkakörülmények kialakításakor figyelembe vesszük az életkor változásaiból adódó kockázati tényezőket, az emberi méltóság szem előtt tartásával.

IV.
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. Az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget sértő intézkedés, mulasztás vagy megnyilvánulás fegyelmi vétség, amely miatt a munkáltató vagy képviselője ellen a munkáltatói jogkör gyakorlója megteszi a szükséges intézkedéseket.
2. Az egyenlő bánásmód érvényesítésének figyelemmel kísérésére és jelen terv végrehajtásának ellenőrzésére a felek bizottságot hoznak létre.
3. A munkáltató a jelen tervben foglaltakat legkésőbb 2017. május 31. napjáig valamennyi munkavállalóval ismerteti, míg az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő munkavállalókkal a tervben foglaltak ismertetésére a kinevezés alkalmával kerül sor.
4. A munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően haladéktalanul gondoskodik annak az intézmény internetes honlapján történő megjelentetéséről.

Nyíregyháza, 2017. január 01.



Csikós Péter
igazgató

HELYZETÉRTÉKELÉS (Kiegészítés)

1. Az intézményben foglalkoztatott csoportok

Szakmai munkakörben foglalkoztatottak: 74 fő

- határozatlan időre kinevezett közalkalmazott: 69 fő
 - ebből nő: 68 fő
 - ebből férfi: 1 fő
- határozott időre kinevezett közalkalmazott: 5 fő
 - ebből nő: 5 fő
 - ebből férfi: 0 fő

Nem szakmai munkakörben foglalkoztatottak: 15 fő

- határozatlan időre kinevezett közalkalmazott: 14 fő
 - ebből nő: 9 fő
 - ebből férfi: 5 fő
- határozott időre kinevezett közalkalmazott: 1 fő
 - ebből nő: 1 fő
 - ebből férfi: 0 fő

2. Megváltozott munkaképességű dolgozók

- 50%-ban vagy annál kisebb mértékben csökkent munkaképességű: 1 fő
- 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű: 0 fő