



## ELŐTERJESZTÉS a Képviselő-testület részére

**Tárgy: Javaslat a 2019-2023. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervének zárására, egyben a 2024-2028. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervének elfogadására**

**Előterjesztő:** dr. Moldván Tünde jegyző  
Előterjesztést készítette: Zölei Ágnes szociálpolitikai referens  
Előterjesztést egyeztetve: Polgármesteri Hivatal szervezeti egységeinek vezetői  
**Képviselő-testületi ülés időpontja: 2023. október 26.**

### Tisztelt Képviselő-testület!

*Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdés alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.*

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése által támasztott kötelezettségének eleget téve a Tisztelt Képviselő-testület a 78/2019. (IV. 28.) határozatával fogadta el öt év időtartamra (2019. január 1.-2023. december 31.) a jelenleg hatályos Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervét (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv).

A 2024. január 1. napjától hatályos esélyegyenlőségi terv előkészítése megtörtént, mely az előterjesztés mellékleteként megtekinthető. A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv javaslatának Képviselő-testülethez történő benyújtásának határideje 2023. november 1. napja.

Fentiekben túl a Tisztelt Képviselő-testület a 39/2023. (II. 23.) határozatában felkérte Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Jegyzőjét, „*hogy a Polgármesteri Hivatal Esélyegyenlőségi Tervét vizsgálja felül és tegye lehetővé az évi 48 órát meg nem haladó munkaidő-kedvezményt, vagy az otthonról dolgozás lehetőségét a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelésre járó munkavállalóknak illetve – orvosi igazolás esetén – a menstruációs fájdalomtól szenvedőknek is*”. A Tisztelt Képviselő-testület jelen határozat végrehajtását folyamatos határidővel szabta meg. Az Esélyegyenlőségi Terv átfogó felülvizsgálata megtörtént, a határozat tartalma beépítésre került a dokumentumba.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a határozati javaslat elfogadásával a hatályos Esélyegyenlőségi Tervet 2023. december 31. napjával zárja le és a 2024-2028. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervét 2024. január 1. napjával fogadja el.

A határozat elfogadásához egyszerű többség szükséges.

### **Határozati javaslat:**

**Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Képviselő-testületének .../2023. (...)  
határozata a 2019-2023 időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat**

**Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervének zárásáról, egyben a 2024-2028. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervének elfogadásáról**

Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Képviselő-testülete úgy dönt, hogy a 2019-2023. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervét 2023. december 31. napjával lezárja, egyben a 2024-2028. időszakra szóló Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés melléklete szerinti tartalommal 2024. január 1. napjával elfogadja.

**Felelős:** Jegyző

**Határidő:** 2023. december 31.

Budapest, 2023. október 20.

  
**dr. Moldván Tünde**  
jegyző



**Melléklet:** 2024-2028. évi Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának Esélyegyenlőségi Terv tervezete

**BUDAPEST FŐVÁROS IV. KERÜLET ÚJPEST ÖNKORMÁNYZAT POLGÁRMESTERI  
HIVATALÁNAK**



**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**a 2024. január 1. – 2028. december 31. közötti időszakra**

**Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzata Képviselő-testülete a .../2023. (...)  
számú határozatával elfogadta**

**Déri Tibor  
Polgármester**

**dr. Moldván Tünde  
Jegyző**

## Tartalomjegyzék

<b>I.</b>	<b>BEVEZETŐ</b> .....	3
<b>II.</b>	<b>ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK</b> .....	5
	1. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés.....	5
	2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés .....	5
	3. Zaklatás .....	5
	4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció).....	6
	5. Megtorlás .....	6
<b>III.</b>	<b>ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK</b> .....	7
<b>IV.</b>	<b>HELYZETFELMÉRÉS</b> .....	9
	A helyzetfelmérés alapvető szempontjai.....	9
	Szöveges értékelés .....	9
<b>V.</b>	<b>KONKRÉT CÉLOK</b> .....	11
	Referens kinevezése .....	11
	1. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás kialakítása .....	11
	<b>2. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására</b> .....	12
	3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.....	14
	<b>4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése</b> .....	14
	5. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények biztosítása.....	15
	6. Egyéb intézkedések .....	16

**BUDAPEST FŐVÁROS IV. KERÜLET ÚJPEST ÖNKORMÁNYZAT POLGÁRMESTERI  
HIVATALÁNAK  
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

*2024. január 1. napjától 2028. december 31. napjáig tartó időszakra*

**I. BEVEZETŐ**

**Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzat Polgármesteri Hivatalának** (a továbbiakban: Polgármesteri Hivatal) feltett szándéka, hogy a társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói felé. Ennek érdekében esélyegyenlőségi tervet fogad el, amelyben definiálja azokat az elveket, amelyeknek a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni. Meghatároz néhány fennálló és lehetséges problémát a munkahelyi gyakorlatban, azokkal a konkrét intézkedésekkel együtt, amelyek ezeknek a problémáknak a megelőzéséhez és megszüntetéséhez szükségesek.

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (a továbbiakban: Ebktv).

Az Ebktv 63. § (4) bekezdés alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek Esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítése az Ebktv 21-23. §-ának figyelembe vételével történt.

1. Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartania a munkához való hozzájutásban:

- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során,
- a jogviszony létesítése és megszüntetése esetén,
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
- a képzési és előmeneteli rendszerben,
- a munkafeltételek megállapításakor,
- a bérezés, juttatások területén,
- valamint a kártérítési és a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

2. Ezen Esélyegyenlőségi Terv a munkáltatóval közszolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban álló (a továbbiakban: munkavállalók) hátrányos helyzetű csoportokra terjed ki.

Az Esélyegyenlőségi Terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

3. Az esélyegyenlőség érvényesítése során különös tekintettel kell lenni az alábbi csoportokra:

- nők,
- 40 évnél idősebb munkavállalók,
- romák,
- fogyatékossgal élők,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők,
- tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelők,
- vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő munkavállalók.

5. A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, illetve az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető.

6. A munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a Polgármesteri Hivatal dolgozói magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. A Polgármesteri Hivatalnál az esélyegyenlőségi referensi feladatokat is végző köztisztviselő feladatkörébe került az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása, amelyet a Polgármesteri Hivatal Személyügyi Osztályával szoros együttműködésben végez.

A 2024-2028. évre vonatkozó tervet a Polgármesteri Hivatal minden dolgozója számára nyilvánossá teszi, a szabályzatok között.

7. Ezen tervet a Budapest Főváros IV. kerület Újpest Önkormányzatának Képviselő-testülete fogadja el.

8. Az Esélyegyenlőségi Terv önálló dokumentumként kerül elfogadásra.

## **II. ÉRTELMEZŐ RENDELKEZÉSEK**

**Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelentik a következők:**

### **1. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés**

Az Ebktv szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport 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, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

*(Nyílt hátrányos megkülönböztetés például, ha egy fiatal nő helyett vele azonos vagy esetleg alacsonyabb tudással, képzettséggel rendelkező férfi jelentkezőt vesz fel a munkáltató, mert attól fél, hogy a nő várandóssága miatt a közeljövőben hosszabb időre kiesik a munkából.)*

### **2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés**

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

*(Erre példa, ha a részmunkaidőben foglalkoztatottak túlnyomó része nő, és a részmunkaidősök kevesebb órabért kapnak, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott férfi társaik. Ez a munkáltatói intézkedés rejtett hátrányos megkülönböztetésnek minősíthető, mert ugyan minden részmunkaidőben dolgozóra vonatkozik, de eredményeképpen a nők keresnek kevesebbet.)*

### **3. Zaklatás**

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

*(A zaklatás egyik legismertebb formája a munkahelyi szexuális zaklatás, de a fogalomhoz tartozik az ellenséges viselkedés, megfélemlítés, az ismételt személyes támadások és/vagy fenyegetések a munkáltató vagy munkatárs részéről.)*

#### **4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció)**

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

*(Jogellenes elkülönítés például, ha a roma és nem roma származású munkavállalókat egymástól elkülönítve dolgoztatják.)*

#### **5. 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.

*(Ilyen például a munkáltató retorziója azzal a munkavállalóval szemben, aki a munkáltatóra nézve hátrányos tanúvallomást tesz.)*



### **III. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK**

#### **A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

A munkáltató ezen szabályzatban szereplő támogató intézkedéseket az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében hozta meg.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál, 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 kivételt képeznek 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 vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

#### **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató 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 munkáltató 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 másikkal.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

## **Méltányos és rugalmas elbánás**

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

## **IV. HELYZETFELMÉRÉS**

### **A helyzetfelmérés alapvető szempontjai**

1. Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál és milyen arányban?
2. Éri-e hátrány az egyes munkavállalókat?

### **A helyzetkép meghatározásához szükséges dokumentumok:**

- Szervezeti és Működési Szabályzat,
- kinevezések, munkaszerződések,
- képzési terv,
- minőségbiztosítási dokumentáció,
- etikai kódex,
- Közzolgálati Szabályzat.

### **Szöveges értékelés**

A helyzetfelmérés alapvető adatai a 2023. I. félévi állapotot tükrözik. A Hivatalban átlagosan 212 fő munkavállaló (az engedélyezett létszám 91 %-a ) állt alkalmazásban (I. félév).

A teljes létszám 3%-a részmunkaidős, valamint 1,4% alternatív munkarendben dolgozik. A dolgozói létszám 70%-a nő. A szülési szabadságon, GYED-en valamint GYES-en lévő kollégák aránya az összes munkavállalóhoz képest 0,5%.

A fentiekén túl, támogatott foglalkoztatás keretében (közfoglalkoztatott) 2023. évben 45 fő felvétele várható, tekintve, hogy a dolgozók létszáma a hatályos jogszabály alapján változik. A közfoglalkoztatás keretében dolgozók között a nők aránya magasabb, 36 főből 22 nő és 14 férfi van. 27 fő 40 év feletti.

A Közzolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény és a Polgármesteri Hivatalban elfogadott Közzolgálati Szabályzat által a köztisztviselő jogviszonnyal rendelkező alkalmazottakat tekintve a jogszabály által előírt bér és juttatási rendszert kell alkalmazni. A jogszabályban meghatározott cafetériában részesülnek a munkavállalók. Fentiekre tekintettel minden munkavállaló számára biztosít Széchenyi Pihenő kártyát.

A Hivatal szervezeti egységei 4 csoportra (kabinet, főosztály, osztály, iroda) tagolódnak, valamint 5 telephelyen végzik tevékenységüket. Méretüket tekintve a legnagyobb létszámú szervezeti egységek: a Szociális Osztály 18 fővel, (nők aránya 94,4 %), az Önkormányzati Rendészet 21 fővel (nők aránya 24 %), valamint az Adóigazgatási Osztály 17 fővel (nők aránya 88%). Az említett osztályokon a foglalkoztatottak jelentős hányada, 43 %-a 40 év feletti.

Beosztás tekintetében, 82 %-ban szellemi foglalkozásúak vannak a szervezetben. A vezető beosztásúak létszáma 21 fő (11,1 %), melyből 14 fő (6,7 %) nő.

Az alkalmazásban állók között magas létszámban, 78 %-ban képviselteti magát a 40 év feletti korosztály, illetve 9 % az 5 éven belül nyugdíjogosultságot elérők aránya, mely csoport életkorukat tekintve a védett kategóriába tartozik. Jól látható, hogy ez esetben nagy jelentőséget kap az esélyegyenlőség, mert a szervezet az idősebb korosztályú dolgozókat is szívesen alkalmazza.

A foglalkoztatottak túlnyomó többsége, 70 %-a felsőfokú, illetve 29 %-a középfokú végzettséggel rendelkezik. Mindössze 1 %-os arányban vannak jelen a szervezetben az érettségivel nem rendelkező kollégák. A magas felsőfokú végzettség mellett viszonylag alacsony a nyelvvizsgával rendelkezők aránya (38 %).

A Polgármesteri Hivatalban az alkalmazáshoz minden munkavállaló számára szükséges a rendszeres orvosi alkalmassági vizsgálat (foglalkozás egészségügyi). A munkavállalók a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről szóló 33/1998 (VI.24.) NM rendelet alapján évente, illetve két évente időszakos munkaköri és szakmai alkalmassági vizsgálaton vesznek részt.

A felmérés alapján a szervezet dolgozói között fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló ugyan kis létszámban (3 %), de jelen van. A fizikai fogyatékkal élők munkavégzéséhez a munkavégzésre kijelölt épület akadálymentesített.

Az önkéntes adatszolgáltatás alapján 4 fő roma identitású munkavállaló dolgozik a Hivatalban. A kis arányú (2 %) érintettségre tekintettel a Hivatal nem kíván intézkedést hozni, azonban oda kell figyelni arra, hogy ne történjen nyílt vagy burkolt hátrányos megkülönböztetés, és a roma identitású munkavállaló a többséggel egyenlő bánásmódban részesüljön.

A 10 év alatti gyermeket egyedül nevelők száma 7 fő.

## **V. KONKRÉT CÉLOK**

A helyzetfelmérés nem mutat ki egyenlőtlenségeket, de a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe van.

### Célok:

1. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás kialakítása.
2. Munkakörülmények javítása.
3. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
5. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
6. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében.

### Referens kinevezése

A Polgármesteri Hivatal a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst alkalmaz.

#### Az esélyegyenlőségi referens feladata:

Az esélyegyenlőségi terv elkészítése és megismertetése a munkavállalókkal, az abban hozott intézkedések teljesülésének vizsgálata, a terv felülvizsgálata 2028-as évben. A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2028. november 1.

#### 1. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás kialakítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referens fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló, írásbeli panaszát az esélyegyenlőségi referenshez juttathatja el, a jegyzőnek címezve.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, saját véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről a Jegyző egyedi megállapodást köt.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét, a területileg illetékes Munkaügyi Bírósághoz, az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz, vagy az Alapvető Jogok Biztosához fordulhat panaszával.

## **2. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására**

A Polgármesteri Hivatal vállalja, hogy:

- 2.1.) A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.
- 2.2.) Lehetőséget biztosíthat a jegyző útján évi 48 órát meg nem haladó munkaidő-kedvezmény vagy az otthonról történő munkavégzés lehetőségének biztosítására a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelésre járó munkavállalóknak, illetve – orvosi igazolás esetén – a menstruációs fájdalomtól szenvedőknek.
- 2.3.) Az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi a munkavállalókat.

### Ennek érdekében:

A Polgármesteri Hivatal dolgozóit aktív részvételre ösztönöz az Újpesti félmaratonon, a kihívás napján és a tavaszi és őszi sportpartin. Újpest Kártyával minden munkatárs kedvezményeket vehet igénybe. Kiemelt ünnepek alkalmával rendezvények szervezése a munkavállalók részére.

Az Újpestiek Egészségéért Egészségfejlesztési Iroda az Újpesti Szakorvosi Rendelő segítségével 2023. évben az alábbi lehetőséget biztosítja az érdeklődők számára.

## **Inzulinrezisztencia, cukorbetegségek diétája**

A klub célja az, hogy eloszlassa a tévhitet a cukorbetegségek kezeléséről, az étrendről és az életmódterápiáról. A cukorbetegség bármely típusával rendelkező jelentkezők jelentkezhetnek a programra, legyen az 1-es vagy 2-es típusú diabéteszes, esetleg inzulinrezisztens, vagy akár pre-diabéteszes személy.

## **Életmódváltó klub dietetikussal és pszichológussal**

Az életmódváltó klub célja az, hogy az segítséget nyújtson az egészséges szokások kialakításában és hosszútávú megtartásában. Dietetikus mondja el az egészséges, kiegyensúlyozott táplálkozás alapjait, az egészséges életmód ismérveit, és pszichológus segít abban, hogy a munkavállalók hogyan adaptálják az új szokásokat, és hogyan tartás be azokat.

## **Mentes diéta rejtelsei - avagy ételallergiák, ételintoleranciák diétája**

Egyre gyakoribban fordulnak elő különféle ételallergiák és ételintoleranciák, ezért is fontos a hiteles tájékoztatás az étrendekről. A klub során szóba kerül a cöliákia és egyéb gluténérzékenységek, laktózingtolerancia és tejfehérje-allergia, hisztaminintolerancia, fruktóz felszívódási zavar és egyéb intoleranciák.

## **Do-in mozgásmeditáció**

A do-in a keleti orvoslás elméletén alapuló mozgásforma. Az embert testi lelki szellemi egységként tekinti. A kitartott mozdulatok, nyújtások, mozgások, ütögetések és pontnyomások segítségével energetizál, ellazít. A mozgás során a figyelem a test változásaira, a jelen pillanatra irányul. A mozgás során figyeljük és tiszteletben tartjuk saját határainkat, ami értékes tapasztalat lehet a rohanó hétköznapokra is. A mozdulatok egyszerűségük miatt bárki számára könnyen elsajátíthatók, alkalmasak arra is, hogy a nap során pár percben felfrissítsük magunk.

## **Munkahelyi lelki egészség tréning**

A tréningen feltérképezésre kerül, milyen módon van jelen életünkben a stressz. Mit tehet az egyén saját lelki egyensúlyáért? Mit tehet, ha gondolatai a feszültség forrása? Hogy gazdálkodik az idővel?

## **Füstmentes klub**

A nikotinfüggőség egészségkárosító hatásán túl a mindennapi életvitelt is nehezítheti. A dohányzási szokások, motiváció feltérképezésével, személyre szabott stratégiák kialakításával javulnak a leszokás esélyei. A csoportos alkalmakon pszichológus támogatásával járják végig a résztvevők a leszokáshoz szükséges állomásokat.

A program 6 alkalmas, minden alkalom 60-120 perces.

## **Gerinctorna**

Gyógytornász által vezetett foglalkozás. A gyakorlatok a törzsizomzat célzott erősítését és aktív nyújtását célozzák. Pozitív hatása a testtudat kontroll megérezése és tanulása, tartáskorrekció, stabilizáció, a koordináció és egyensúly fejlesztése.

#### **Irodai torna**

Az ülőmunka káros hatásainak enyhítése a cél. A résztvevők elsajátítják a helyes ülőpozíció beállítását. A gyakorlatok a nyak, váll izmait lazítják, felfrissítik a keringést.

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

- 3.1.) A szakképzett és alkalmazkodó munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

#### **Ennek érdekében:**

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

Esetenként a munkaidő keretén belül képzéseket biztosít.

- 3.2.) A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja, támogatja.

#### **Ennek érdekében:**

A munkáltató minden évben képzési tervet készít.

- 3.3.) Képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

- 3.4.) Tanulmányi támogatást nyújt államilag elismert egyetemi vagy főiskolai képzésben részesülők számára.

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

- 4.1.) A Polgármesteri Hivatal 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, az aktív nyugdíjas évekre.



### Ennek érdekében:

A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, lehetőség szerint bevonja őket az azonos vagy hasonló munkakörbe felvett új dolgozók betanításába, beillesztésébe, a belső, tapasztalat átadó képzésekbe.

- 4.2.) A nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja, és együttesen alakítja ki a közös perspektívákat.
- 4.3.) Segíti a nyugdíjba vonulással és nyugdíjjal kapcsolatos információk megszerzését és értelmezését.
- 4.4.) Nyugdíjba vonuló munkavállalóink részére köszönő ajándékkal kedveskedik.
- 4.5.) Már nyugdíjas éveiket töltő dolgozóink részére minden év végén ünnepséget szervezünk.

### 5. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények biztosítása

A Polgármesteri Hivatal a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

- 5.1.) Iskolakezdést támogató juttatást biztosít a dolgozók tanköteles korú gyermekei (általános és középiskolai tanulmányokat végző gyermek) részére.
- 5.2.) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés stb.) esetére a szabadságot, valamint gyermek születése esetén egyszeri támogatási összeget nyújt.
- 5.3.) Nem szabályozott módon, de általános gyakorlatként biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét.
- 5.4.) Nem szabályozott módon, de általános gyakorlatként a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előtte tájékoztatja.
- 5.5.) A Polgármesteri Hivatal rendelkezésére álló üdülési lehetőségeket minden munkavállalójával megismerteti, az igények kielégítése során a hátrányos csoportba tartozó személyek kérelmét kiemelten kezeli.

- 5.6.) A gyermekgondozással kapcsolatosan távol maradó, vagy egyéb ok miatt tartósan távol lévő dolgozókkal kapcsolatot tart a közvetlen kollégákon, felettesen keresztül.
- 5.7.) A munkarend, amennyiben az ügyfélfogadás lehetővé teszi, alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásaihoz (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).
- 5.8.) A kisgyermekesek esetében, amennyiben ezt a munkakör lehetővé teszi, rugalmas munkaidő lehetőséget biztosít.
- 5.9.) Szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket, ezért lehetőség szerint igazgatási szünet elfogadására tesz javaslatot 1 hétre.
- 5.10.) A gyermekszülési, gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti.
- 5.11.) Házasságkötés esetén egyszeri támogatást nyújt.
- 5.12.) A dolgozók részére albérleti támogatást nyújt.
- 5.13.) Kegyeleti támogatást biztosít.
- 5.14.) Évente 3 alkalommal szociális támogatást biztosít annak a munkavállalónak, aki átmenetileg rendkívüli élethelyzetbe került.
- 5.15.) A Polgármesteri Hivatal és az önkormányzati intézmények dolgozóinak biztosítja, hogy gyermekeiket – lakóhelytől függetlenül – az Önkormányzat által fenntartott nevelési-oktatási intézményekben helyezhessék el.
- 5.16.) A Szociális Osztályon kialakításra került egy tanulószoba a munkavállalók gyermekei részére.

## **6. Egyéb intézkedések**

- 6.1.) A Polgármesteri 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. Továbbá a munkavállalók kiválasztásakor nem kér vallási vagy politikai meggyőződésre, faji hovatartozásra, származásra, szexuális beállítottságra vonatkozó adatot; az alkalmazás szempontjából nem veszi figyelembe

a családi állapotra vonatkozó szenzitív adatokat. Az esetleg tudomására jutó ilyen jellegű információt az érzékeny adatoknak megfelelő diszkrécióval kezeli, azt a bérezéssel, képzéssel, előléptetéssel vagy elbocsátással kapcsolatos döntéseknél nem használja fel.

- 6.2.) A Polgármesteri Hivatal világnézetileg semleges közfeladatot és közszolgáltatást ellátó költségvetési szerv. Ez alapján fontos a bármely hitbéli meggyőződést valló, vagy vallást gyakorló munkavállalók hitének tiszteletben tartása, a dolgozók hitbéli meggyőződését sértő jelképek, viselkedések vagy kommunikáció tilalma, amelyet a munkáltató önmagára és minden munkavállalójára nézve kötelezőnek tekint.

Az előterjesztés szakmai vitáján elhangzott – és az előterjesztő által befogadott – javaslatokkal kiegészítve, készítette:

Budapest, 2023. ....

**Barabás Mónika**  
**esélyegyenlőségi referens**

