

**HAJDÚSZOBOSZLÓI HIVATÁSOS ÖNKORMÁNYZATI  
TŰZOLTÓSÁG**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**Érvényes: 2009. szeptember 01-től**

## I. Általános rész

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt, amely az alábbi jogszabályokat is módosította: az 1992. évi XXII. tv. a Munka Törvénykönyvéről 70/A §, az 1996. évi XLIII. tv. a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról, az 1992. évi XXXIII. tv. a közalkalmazottak jogállásáról.

A 2003. évi CXXV. törvény 63. § értelmében - amely a teljes munkavállalói körre kiterjed – az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet kötelesek elfogadni.

A Munka Törvénykönyve 70/A § (2) bekezdése az alábbi - munkáltatóval munkaviszonyban álló – hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat nevezi meg:

- nők
- negyven évnél idősebb munkavállalók
- roma identitásúak
- fogyatékos személyek
- két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók.

## II. ÁLTALÁNOS ELVEK

### A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A jelen tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a 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 bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az egyenlő bánásmód követelményét különösen az alábbi területeken kívánjuk betartani:

- a munkához való jutás
- a jogviszony létesítését megelőző eljárás
- a jogviszony létesítése és megszüntetése
- a munkafeltételek megállapítása, biztosítása
- a képzési és előmeneteli rendszer
- a bérezések, juttatások
- a kártérítési és fegyelmi felelősség érvényesítése.

### **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 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 elbánás:**

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

## **III. HELYZETFELMÉRÉS**

A tűzoltóságnál a munkavállalók két állománycsoportba tartoznak:

- hivatásos állomány
- közalkalmazotti állomány.

Állománytáblánkból kiindulva jellemző a hivatásos szolgálatot ellátók túlsúlya. A kétfajta állománykategória miatt a munkabérekben és egyéb járandóságokban nem lehet egységesítésre törekedni.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott célokat mindkét állománykategóriához tartozóknál alkalmazni kívánjuk.

A helyzetfelmérés adatai a 2009. évet tükrözik.

A munkáltatónál 68 fő munkavállaló áll alkalmazásban.

A munkakörülmények területén:

- a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt alacsonyabb arányban szerepelnek a nők,
- szűrővizsgálatokon résztvevők között magasabb arányban szerepelnek a hivatásos állományúak.

Képzések területén:

- szakmai alapképzésben részt vevő munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek fiatalok,
- a szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a magasabb szakmai végzettséggel rendelkezők.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

- Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a 24/48 órás munkarendben dolgozók – esetükben -, munkakörüknél fogva általában kisebbek a képesítési követelmények.
- Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek fiatalok.
- A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók esetében magasabb arányban szerepelnek a fiatalok.
- Vezető beosztású munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek férfiak.

#### **IV. KONKRÉT CÉLOK**

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére a következő célokat tűzzük ki:

A munkaügyi folyamatok szabályozása terén a munkáltató vállalja:

- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- 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 figyelembe vételét.
- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven éves életkor feletti pályázatát nem utasítja el, csak arra hivatkozva, hogy a képzés és betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Bérezés és juttatások területén:

- Az indokolatlan béreltéréseket megszünteti
- Felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, nem hoz olyan intézkedést, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez.
- Továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek.

Munkakörülmények javítása terén:

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében megelőző szűrővizsgálatokon való részvételt elősegíti a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (szemészet, vérnyomásmérés, vérérdesség szervezése).
- Napi rendszerességgel sportolási lehetőséget biztosít úgy, hogy ez a szolgálatellátást ne hátráltassa.
- A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

Szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása:

- Egyenlő esélyű előléptetési lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára, előléptetésnél figyelembe veszi a munkavállalók képzésben töltött idejét.
- A munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tájékozódhatnak ezen előmeneteli eljárásokról.

Képzések terén:

- Egységesen biztosítja a munkaköri feladatok szakszerű ellátását segítő, valamint szakmai előmenetelhez szükséges képzéseken való részvételt valamennyi foglalkoztatott számára.
- A képzésekről szóló tájékoztatás a munkavállalók teljes köre számára hozzáférhető módon történik.
- Képzési szabadidőt biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

Nyugdíjas korba való átmenet könnyítése:

- A dolgozót nyugállományba helyezése előtt megfelelő időben, beszélgetés keretében tájékoztatja a lehetőségekről, segít számára a legoptimálisabb kondíciók megkeresésében.
- A nyugdíjas évek folyamán ápolja a kapcsolatot a szervezet és a volt dolgozó között, segíti, támogatja a nyugdíjast szociális és egészségügyi problémáinak megoldásában

Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények:

- A munkaidő kialakításánál a munkáltató figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.
- Felmentést biztosít munkaidőn kívüli berendelés alól a 10 éven aluli gyermeket nevelő nő és 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülő részére.
- Szabadságolásnál az iskolai, óvodai szünetüket figyelembe veszi, segítséget nyújt a gyermekek elhelyezésében a nyári szünet alatt (központilag szervezett táborok)
- Munkahelyi családi rendezvényeket szervez (pl. tűzoltó nap), a dolgozók gyermekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben.

## V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN KÖVETENDŐ ELJÁRÁS

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az érdekvédelmi szervekhez fordulhat. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, a panaszt a munkáltató elé kell terjeszteni és az ügyet az esélyegyenlőtlenség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 14-17. § szerint kell orvosolni.

Igény szerint közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni (a közvetítő lehet az ügy jellegéből adódóan: ügyvéd, szakértő, esélyegyenlőségi referens stb.). Az eljárás eseményeiről a munkavállalót tájékoztatni kell. Amennyiben nem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a következő szervezetek aláírásukkal elfogadják:

Hajdúszoboszló, 2009. szeptember 01.

Munkáltató részéről:

Munkavállalók részéről:

Végh Sándor  
tűzoltó alezredes  
parancsnok

Katona Mihály  
tűzoltó törzsszázados  
szakszervezeti elnök