



Szolnoki Kistérség Többcélú Társulás Humán
Szolgáltató Központja
Szolnok, Városmajor u. 67/a

Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása
Humán Szolgáltató Központ

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

a 2023. június 1. – 2025. május 31.
időszakra



TARTALOMJEGYZÉK

II. A TERV HATÁLYA	4
III. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK	4
IV. HELYZETFELMÉRÉS	4
V. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK	5
VI. KONKRÉT CÉLOK	6
VII. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK	7

Esélyegyenlőségi Terv



Jelen **Esélyegyenlőségi Terv** az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 5. §-a és 264. § (1) m) pontjában meghatározottak figyelembe vételével jött létre,

egyrészt a **Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központ** (rövid név: **HSZK**)(Szolnok, Városmajor u. 67) mint Munkáltató (képviseli Hegyi Anita),

másrészt a **Szolnoki Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központ** és telephelyein foglalkoztatási jogviszonyban állók valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állók (a továbbiakban együtt: **Felek**) között

SZOLGÁLTATÁS	TELEPHELY	NYITVA ÁLLÓ EGYÉB HELYISÉG
Központi igazgatás	Szolnok, Városmajor u. 67/a.	
Biztos Kezdet Gyerekház	Szolnok, Gyopár u. 6.	
Család- és Gyermejjóléti Központ	Szolnok, Levente u. 1	
Család- és Gyermejjóléti Szolgálat (helyettes szülői hálózat)	Szolnok, Levente u. 1.	Tószeg, Rákóczi u 33.
		Tiszajenő, Vasút u 11.
		Vezseny, Kossuth u. 4.
		Tiszavárkony, Iskola u. 6.
Fejlesztőfoglalkoztatás	Szolnok, Városmajor u. 67/a.	
Fogyatékos személyek nappali ellátása	Szolnok, Liget u.8.	
Fogyatékos személyek nappali ellátása	Szolnok, Vércse u. 11.	
Hajléktalanok átmeneti ellátása (Átmeneti szálló)	Szolnok, Prizma u. 13.	
Hajléktalanok átmeneti ellátása (Éjjeli menedékhely)	Szolnok, Tószegi u. 32-34.	
Kuckó Otthonház	Szolnok, Bokréta u. 1.	
Nappali Centrum – Hajléktalanok nappali ellátása, Utcai szociális munka	Szolnok, Prizma u 13.	
Pszichiátriai és szenvedélybetegek nappali ellátása	Szolnok, Városmajor u. 67/a.	
Szenvedélybetegek alacsonyküszöbű ellátása	Szolnok, Levente u. 1.	

az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében.



I. A TERV HATÁLYA

- 1) Az Esélyegyenlőségi Tervet az aláíró felek 2023. június 1-től, 2025. május 31-ig terjedő időszakra fogadják el.
- 2) A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: 2025. június 1.
- 3) Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a HSZK, mint munkáltatóra és a vele foglalkoztatási jogviszonyban valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állókra (a továbbiakban: munkatársakra), különös tekintettel a II.1.) pontban feltüntetett, hátrányos helyzetű csoportokra.

II. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

- 1) Jelen Esélyegyenlőségi Terv alkalmazásában hátrányos helyzetűnek tekintjük aki:
 - a) nő,
 - b) 40 évnél idősebb,
 - c) védett korú,
 - d) roma,
 - e) fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű,
 - f) tíz éven aluli gyermeket nevel, vagy
 - g) tizennyolc éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló,
 - h) tartósan beteg gyermeket, illetve idős hozzátartozót ápol,
 - i) pályakezdő.
- 2) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy folyamatosan és specifikusan megvizsgálja a 1. pontban nevesített hátrányos helyzetű csoportok helyzetét, és a tényleges igények ismeretében olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

III. HELYZETFELMÉRÉS

- 1) A helyzetfelmérés keretében 2023. június 1-i állapotra vonatkozóan a Szolnoki Kistérség Többcélú Társulás Humán Szolgáltató Központ esélyegyenlőségi referense megvizsgálta a központ alkalmazásában állók helyzetét az alábbiakra tekintettel:
 - a) A központ összlétszáma 118 fő, ebből a nők létszáma: 99 fő.



- b) Az összlétszámból:
- a vezetők létszáma: 7 fő, ebből a nők létszáma: 6 fő
 - a 40 év felettek létszáma: 78 fő, ebből a nők létszáma: 63 fő
 - védett korú: 3 fő, ebből a nők létszáma: 3 fő
 - roma származásúnak vallja magát: 7 fő, ebből a nők létszáma: 7 fő
 - nyelvvizsgával rendelkezők száma: 37 fő.
 - szakvizsgával rendelkeznek: 6 fő, ebből a nők létszáma: 6 fő
 - a megváltozott munkaképességűek száma: 7 fő, ebből a nők létszáma: 5 fő
 - Gyed-en, Gyes-en lévők száma: 7 fő.
 - az elmúlt 5 évben tért vissza a munkába Gyed-ről, Gyes-ről, ill. Ápolási díjról: 5 fő
 - beteg gyermeket vagy beteg szülőt családban gondozók száma: 3 fő.
 - 18 éven aluli gyermekét egyedül nevelők száma: 12 fő.
 - 10 éven aluli gyermeket nevel: 27 fő.
 - A munkatársak átlagéletkora: 45,50 év.
- c) A 2023. évben képzésen részt vevők száma 32 fő.
- d) A 2023. évben atipikus foglalkoztatásban résztvevő munkavállalók száma 12 fő.

IV. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

Intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a közalkalmazottak illetve munka törvénykönyv alapján foglalkoztatott munkavállalók (továbbiakban: 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:

Intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Intézmény 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:

Intézmény 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.

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 másikonál. 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. Az intézmény olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

V. KONKRÉT CÉLOK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a felek a következő kiemelt célokat határozzák meg, amelyek részletes kifejtését az V. pont tartalmazza.

- 1) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- 2) A munkakörülmények javítása.
- 3) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- 4) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- 5) A munkáltató vállalja, hogy a többszörösen hátrányos helyzetű munkatársak létszámleépítésére csak különösen indokolt esetben kerülhet sor.



VI. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

1) Az esélyegyenlőség érdekében, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rend:

- a) A központ esélyegyenlőségi referensét nevez ki. A referens feladatai:
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít minden év május 1-ig,
 - a felülvizsgálattal összefüggésben figyelemmel kíséri az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulását,
 - a felmerülő panaszok kivizsgálása, a szükséges intézkedések elvégzése.

b) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az eljárási rend szabályozása:

A munkáltató a munkavállalói panasztételére a következő módon biztosít lehetőséget:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkatárs az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- Az esélyegyenlőségi referens a panaszt megvizsgálja, és a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja 7 napon belül.
- A panasz benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt (pl: mediátort) vonhatnak be az eljárásba.
- A munkatárs nem orvosolt panaszát az Ebktv. 12. §-ában meghatározott hatósági illetőleg bírósági úton érvényesítheti.

2) A munkakörülmények javítása:

A munkáltató vállalja, hogy az egészséges életmód kialakítására, az egészség megőrzésére a munkatársakat aktív eszközökkel ösztönzi, ennek érdekében

- a) irodabútor- illetőleg irodai eszközök beszerzésénél hangsúlyt fektet azok ergonómiai megfelelésére;
- b) a fogyatékossgal élő, illetőleg megváltozott munkaképességű munkatársak számára biztosítja a munkavégzésüket megkönnyítő speciális munkaeszközöket.

3) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése érdekében a munkáltató vállalja, hogy:

- a) egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez, arról az intézmény belső információs csatornáin (szolgálatvezetők tájékoztatása, kör-e-mail, személyes tájékoztatók) keresztül tájékoztatja a munkatársait.
- b) megvizsgálja a munkatársak tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

Esélyegyenlőségi Terv



- 4) A családi munkatársak számára biztosított kedvezmények:
 - a) A 14 éven aluli, vagy tartósan beteg, illetve fogyatékos gyermeket nevelő munkatársak munkaidő-beosztásánál a munkáltató tekintettel van a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartására. A munkatárs igénye szerint megvizsgálja a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét.
 - b) A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkatársak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató vállalja, hogy – a munkatárs igénye szerint – 2 hét szabadságot a gyermekgondozási, oktatási intézmények működése során elrendelt (bölcsődei, óvodai, iskolai) szünetben fog kiadni.
 - c) A gyedről, gyesről, gyetről visszatérő munkatársak beilleszkedését elősegíti.
 - d) Biztosítja a munkatársak gyermekei számára a szakmai gyakorlat elvégzését – amennyiben a szakterület az intézmény profiljába illeszkedik.
- 5) A nyugdíjas korhoz közelítő munkatársak érdekében:
 - a) A munkáltató vállalja, hogy – amennyiben rajta múlik – egyénre szabottan készíti elő a nyugdíjazást.
 - b) A munkáltató vállalja, hogy tájékoztatja a nyugdíjba vonuló munkatársat, milyen lehetőségei vannak képességeinek önkéntes munka során való kamatoztatására.
- 6) A munkáltató vállalja, hogy létszámcsökkentés során – azonos képzettség és azonos színvonalú munkavégzés esetén – nem a hátrányos helyzetű munkatársak kerülnek leépítésre, valamint csoportos létszámleépítés esetén a leépítésben érintett munkatársak részére segítséget nyújt újbóli elhelyezkedésük érdekében. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal (pl: személyi coach biztosítása, tanácsadás).
- 7) Az egészségmegőrzés érdekében vállalt kötelezettségek:
 - a) A munkáltató vállalja, hogy a munkatársak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére.
 - b) A munkáltató valamennyi munkatársa részére biztosítja egészségügyi szolgáltatások (házi orvosi rendelés, szakorvosi rendelés, foglalkozás-egészségügyi rendelés) igénybevételének lehetőségét.
- 8) A tartósan távol lévő munkatársak érdekében vállalt kötelezettségek:
 - a) A munkáltató biztosítja a gyeden, gyesen, gyeten lévő kismamák, és az egyéb okból tartósan távol lévő munkatársak számára belső információs csatornákon keresztül (szolgálatvezetői és munkatársi kapcsolattartás, e-mailes megkeresések) a kapcsolattartást annak érdekében, hogy az intézmény belső eseményeiről, változásairól folyamatos tájékoztatást kapjanak.

Esélyegyenlőségi Terv



- b) A munkáltató vállalja, hogy a távol lévő munkatársak a többi munkatárssal megegyező tájékoztatást kapjanak az intézmény rendezvényeiről, és lehetőséget az azokon való részvételre.
- 9) Az egyenlő bánásmód eszméjének terjesztése és a diszkrimináció csökkentése érdekében vállalt kötelezettségek:

A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód követelményeit betartja, a munkavállalóval szemben közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz.

A munkáltató vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet minden munkatárs számára elérhetővé teszi, az újonnan belépő munkatársakat pedig a belépéskor tájékoztatja annak tartalmáról.

- 10) Az esélyegyenlőség vizsgálata:

A munkáltató vállalja, hogy minden évben megvizsgálja, miként érvényesülnek az esélyegyenlőség elvei, az Esélyegyenlőségi Terv, esetleg milyen új célcsoportokat lehet kijelölni és erről tájékoztatja a munkatársakat.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött Esélyegyenlőségi Tervet a Felek képviselői, mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Dátum: Szolnok, 2023. június 2.

A munkáltató részéről: Hegyi Anita



Esélyegyenlőségi referens: Igrényi Krisztina