

784/2018



5100 Jászberényi Szelei út 2.

Hatálybalépés időpontja:  
2018.04.01.

Kiadás száma:  
02

**Szabályzatok**

# JÁSZBERÉNYI SZENT ERZSÉBET KÓRHÁZ

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2018.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal fogadják el:



.....  
Dr. Sinkó-Káli Róbert mb. főigazgató  
munkáltató részéről

.....  
Mogn. Hilow  
munkavállalók részéről



5100 Jászberény Szelei út 2.

Hatálybalépés időpontja:  
2018.04.01.

Kiadás száma:  
02

## Szabályzatok

### TARTALOMJEGYZÉK

1	Bevezetés	3
2	Az esélyegyenlőségi terv általános céljai, etikai elvei	3
3	Helyzetfelmérés	4
4	Konkrét célok	5
5	Egyenlő bánásmód megsértése	5
6	Programok a célok megvalósítása érdekében	6

*„Ha az embert olyannak vesszük, amilyen,  
tulajdonképpen rosszabbá tesszük.  
De ha olyannak vesszük, amilyennek lennie kell,  
akkor azzá tesszük őt, amivé lehetne.”  
(Goethe)*

## **1 Bevezetés**

A 2003. évi CXXV. Törvény 63. § (4) bek. szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

## **2 Az esélyegyenlőségi terv általános céljai, etikai elvei**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele közalkalmazotti-, 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 bánásmód elvét.

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérelje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.

A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház a következő irányelvek betartására törekszik:

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

A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza – különös tekintettel a 40 évnél idősebb munkavállalók, a nők, a két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők, vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülők, a romák, a fogyatékkal élők, valamint a megváltozott munkaképességű személyek - a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, a munkabére, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését, ha a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve ha a megkülönböztetés indokolt, arányos és valós az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt.

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

A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház munkavállalóinak joga van az egészséges, biztonságos és minőségi munkavégzéshez. A munkáltató kötelezettsége, hogy a foglalkoztatás során olyan munkahelyet alakítson ki, melyek az egészségre



nem veszélyesek és a munkakörülmények biztonságosak.

A munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

### **2.3 Partneri kapcsolat, együttműködés**

Kórházunk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### **2.4 Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

### **2.5 Méltányos és rugalmas bánásmód**

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes olyan létező egyenlőtlenség megszüntetésére, melyek a munkavállalókat érhetik foglalkoztatásuk során. A Kórház folyamatosan törekszik olyan pozitív intézkedések meghozatalára, melyek az érintettek pozíciójának javulását, megőrzését szolgálják.

## **3 Helyzetfelmérés**

Az Intézet vállalja, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri a Kórháznál kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

A Kórház szempontjából kiemelt célcsoportot képviselnek:

- negyven évnél idősebb
- nő
- fogyatékkal élő
- két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő
- tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedül álló munkavállaló.

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználható adatok egy része, a nemre, a korra stb. Intézetünknel rendelkezésre álló humánpolitikai adatokat is tartalmazó (KIRA, ORGWARE) adatbázisokból rendelkezésre állnak. Ezeket az adatokat az esélyegyenlőségi követelmények megtartása céljából a munkáltató jogszerűen kezelheti, ugyanakkor csak olyan egyéb személyes adatot kezelhet, és tulajdonságot ismerhet, amely vonatkozásában a munkavállaló kifejezett, írásbeli hozzájárulását adta.

A Kórház vállalja, hogy évente helyzetfelmérést készít, amelyet minden év április 1-ét követően a



5100 Jászberény Szelei út 2.

Hatálybalépés időpontja:  
2018.04.01.

Kiadás száma:  
02

## Szabályzatok

Kórház belső INTRANET-es felületén közzétesz.

A helyzetfelmérés adatai a 2018.I.negyedévet tükrözik.

A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalói közül a kiemelt célcsoportba tartozó foglalkoztatottak számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

A nők létszáma:	473 fő
A 40 év feletti munkavállalók száma:	364 fő
A fogyatékkal élők száma	-
A gyermekesek száma:	212 fő
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők:	33 fő
10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelők létszáma:	14 fő

#### 4 Konkrét célok

A Jászberényi Szent Erzsébet Kórház az alábbi célokat tűzi ki:

##### Célok:

- 1) Az álláshirdetések elkészítésekor, a felvételre jelentkezők kiválasztásánál, az alkalmazási feltételek kialakításánál nem tesz különbséget
  - nem
  - faji hovatartozás
  - bőrszín
  - nemzetiség
  - fogyatékoság
  - vallási vagy világnézeti meggyőződés
  - politikai vagy más vélemény
  - családi állapot
  - anyaság (terhesség) vagy apaság
  - szexuális irányultság
  - életkor, társadalmi származás
  - vagyoni helyzet
  - érdekképviselőhöz való tartozás

A felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képzettségekre, készségekre, képességekre és tapasztalatokra helyezi a Kórház.

- 2) A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel iránti igényt kortól, nemtől, családi állapottól függetlenül bírálja el. Rugalmas szabályozás az emberi erőforrás fejlesztésnek, a munkahelyi továbbképzésnek és

átképzésének tekintetében.

- 3) A Kórház nem hoz olyan intézkedést, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezne és biztosítja, hogy az alanyi jogon járó juttatások minden munkavállalót megillessenek, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti valamint a hátrányos helyzetű munkavállalók tekintetében.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

## **5 Egyenlő bánásmód megsértése**

A vonatkozó jogszabály értelmében az egyenlő bánásmód megsértésének tekinthető

- közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés,
- zaklatás,
- jogellenes elkülönítés,
- megtorlás, valamint
- az ezekre adott utasítás.

Az egyenlőbánásmód megsértése esetén a munkavállaló a Kórház munkaerő-, személyzeti és bérgazdálkodási osztályvezetőjéhez valamint az érdekképviselői szerv képviselőjéhez fordulhat. A Kórház munkaerő-, személyzeti-, és bérgazdálkodási osztályvezetője egyeztetve az érdekvédelmi szerv helyi képviselőjével véleményezi a munkavállalók által beadott panaszt anonim módon, és 7 napon belül azt a munkáltató felé továbbítja. Az eljárás eredményéről a munkavállalót 30 napon belül tájékoztatni kell.

## **6 Programok a célok megvalósítása érdekében**

- 1) A kórház munkaerő-, személyzeti és bérgazdálkodási osztályvezetőjének feladatkörébe tartozik az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy **2019.03.31.** napjáig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi tervet előkészíti.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:  
Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.  
A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.  
A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:  
Az életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulást kell biztosítani.  
Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.  
A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:  
Meg kell szervezni az éves prevenciók szűrővizsgálatokat.  
A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:  
Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.  
A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, haláleset stb.)
- 6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:  
A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.  
Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

A Terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A Terv elfogadásáról a munkáltatónak kötelessége tájékoztatni az összes érintettet.

A megállapodást az aláíró felek a **2018.04.01-től 2019.03.31.-ig** tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: **2019.03.31.**