



Vízügyi és Környezetvédelmi Központi Igazgatóság

06/2008

Iktatószám:

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Budapest
2008.

1. Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény 36.§-a, valamint az Európai Unió jogszabályokban megfogalmazottak szerint a Vízügyi és Környezetvédelmi Központi Igazgatóság (továbbiakban VKKI) is elkészítette esélyegyenlőségi tervét.

A vonatkozó törvényekben és jogszabályokban rögzítettek kiinduló alapot képeznek a VKKI számára. (1. sz. melléklet)

2. A terv célja

A megfogalmazottak járuljanak hozzá ahhoz, hogy a komplex emberi erőforrások optimálisan hasznosuljanak a VKKI-nál, hozzájárulva a vezetők, a munkatársak, valamint a pályázók motiváltságához.

A terv központi fogalma az esély és az esélyegyenlőség. E fogalmak komplex tartalma széles spektrumot foglal magában, a VKKI munkahelyi fizikai feltételeitől kezdve, a vezetésen, a társas kapcsolatokon keresztül, egészen a szellemi környezetig.

3. Fogalmak

Tekintettel jelen terv újszerűségére, szükségesnek tartjuk egy fogalom magyarázat összeállítását is, amit a 2. számú . melléklet tartalmaz.

4. Alaporientáció

A törvényből adódóan: a VKKI minden munkatársának joga van az egyenlő elbánáshoz, tekintet nélkül fajára, nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, nemi identitására, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, érdekképviselési szervhez való tartozására, egyéb helyzetére, tulajdonságára, vagy jellemzőjére.

5. Feladatok

1. A VKKI a megüresedett álláshelyek betöltésére vonatkozó pályázati felhívásait a lehető legszélesebb körben hirdeti meg.
2. A pályázatra meghirdetett munkakörök szempontjából az esélyegyenlőséget az biztosítja, ha a szakmai főosztályok a munkakörök követelményeit objektív kritériumok és a szükséges specifikumok szerint határozzák meg.
3. A szakterületek vezetőinek problémaérzékenysége fontos feltétele a bizalom fenntartásának, valamint, hogy a munkatársak feladatainak végzésében

motiváltak legyenek. A teljesítmények mérése objektív kritériumok alapján történjen.

4. A VKKI munkatársainak szakmai egzisztenciáját érintő személyügyi információk az érintettek számára hozzáférhetőek. Minden munkatárs részére biztosítjuk a szakmai továbbfejlődéshez szükséges képzési lehetőségeket.
5. A VKKI minden lehetséges lépést megtesz annak érdekében, hogy biztosítsa a fogyatékkal/segítséggel élő személyek számára a szakmai alkalmasságuk szerinti pozíciók betöltését.
6. A panaszügyekben elvként kell kezelnünk a hatékony, a felek számára kölcsönösen elfogadható megoldásra való törekvést. A VKKI-nál általánosságban érvényesül a panaszjogra vonatkozó eljárásrend, - melynek írásbeli megfogalmazása a közel jövő feladatát képezi-, azonban a továbbiakban is minden panasz esetében sokoldalúan, a felelősségi, valamint az ok és okozati vonatkozások pontos megállapításával biztosítani kell az ügyek hatékony, megnyugtató rendezését. Az ügyeket a személyes adat, és információ kezelés szabályai szerint (diszkréten) kell kezelni. Senkinek nem származhat abból hátránya, hogy vélt, vagy valós sérelme miatt panasszal él munkahelyi vezetőjénél, vagy annak felettesénél.
7. Évente egy alkalommal- lehetőség szerint az állománygyűlésen, mint fórum keretén belül a VKKI értékeli az esélyegyenlőség területén történeteket is. Az értékelés tartalma helyzetismertetés, észrevételek, hozzászólások, javaslatok, a soron következő feladatok meghatározása.
8. A főigazgató által kijelölt esélyegyenlőségi felelős kiemelten kezeli az esélyegyenlőség témáját, hogy mind szélesebb körben teret nyerjen az a szemléletmód, mely biztosítja a megvalósulását. Ennek érdekében mindenki számára biztosítja, hogy a jóváhagyott tervet megismerje, gondoskodik a honlagra történő kirakásáról is, illetve rendszeresen kommunikálja az esélyegyenlőség területével kapcsolatos történéseket.

A tervben foglaltak garanciája a vezetők és a munkatársak kvalitása, toleranciája, lojalitása és szolidaritása.

Jogsabályok

- 2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- 1993. évi LXXVII. törvény a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól
- 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 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról
- A Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben
- A Tanács 2000/42/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
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXXVI. törvény 4§a.,
- A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 1§ (2)
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény 8§, 9§-a.
- Ld.: Gyulavári Tamás: Az európai Unió szociális dimenziói Budapest, OFA Kht., 2004. 107.o.

Fogalom magyarázat

Fogyatékos személy az, aki érzékszervi,– így különösen - látás-, hallás-, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

Egyenlő bánásmód: Az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. A diszkrimináció az érintett jogok élvezetével összefüggésben alkalmazott önkényes és jogellenes különbségtétel. A diszkrimináció fogalma három elemet rejt magában:

1. a megkülönböztető intézkedés negatív hatással van az érintett személyre
2. ez a negatív hatás a különbségtételből ered
3. a különbségtétel ésszerűtlen, azaz objektíve nem indokolható

Esélyegyenlőség: mindazon jogi és nem jogi eszközök, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek a nőket, fogyatékkal élőket, bevándorlókat stb érő hátrányok.

Nemzeti és etnikai kisebbség: minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás – tudatról tesz tanúbizonyságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

1. neme
2. faji hovatartozása
3. bőrszíne
4. nemzetisége
5. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
6. anyanyelve
7. fogyatékosága
8. egészségi állapota
9. vallási vagy világnézeti meggyőződése
10. politikai vagy más véleménye
11. családi állapota
12. anyasága (terhessége) vagy apasága
13. szexuális irányultsága
14. nemi identitása
15. életkora
16. társadalmi származása

17.vagyoni helyzete

18.foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

19.érdekképviseleti szervhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest

kedvezőtlenebb bánásmódban.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés: az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

