

A honvédelmi miniszter 5/2013. (I. 21.) HM utasítása a Honvédelmi Minisztérium esélyegyenlőségi tervéről

A honvédelemről és a Magyar Honvédségről, valamint a különleges jogrendben bevezethető intézkedésekről szóló 2011. évi CXIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 290/2011. (XII. 22.) Korm. rendelet 2. § (2) bekezdés g) pontja alapján, figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésére, a következő utasítást adom ki.

1. § Az utasítás 1. mellékleteként kiadom a Honvédelmi Minisztérium esélyegyenlőségi tervét.

2. § (1) Ez az utasítás a közzétételét követő 15. napon lép hatályba.

(2) Hatályát veszti a 2011–2012. évekre vonatkozó esélyegyenlőségi irányelvek kiadásáról szóló 29/2011. (III. 10.) HM utasítás.

Dr. Hende Csaba s. k.
honvédelmi miniszter

1. melléklet az 5/2013. (I. 21.) HM utasításhoz

A HONVÉDELMI MINISZTERIUM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

1. Általános célok

1. A Honvédelmi Minisztérium (a továbbiakban: HM) tiszteletben tartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elvét.

2. A HM a foglalkoztatás során a szervezeti és az egyéni érdekeket összeegyeztetve olyan munkafeltételeket és munkakörülményeket biztosít, amelyek hozzájárulnak az alapvető emberi értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) megvalósításához.

3. A HM a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozása érdekében elődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. Ennek érdekében a HM törekszik olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, valamint olyan testületek működtetésére, amelyek feltárják az esetleges problémákat, és elősegítik az érintettek foglalkoztatási feltételeinek megőrzését vagy javítását.

4. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség kiterjed

a) a foglalkoztatási jogviszony létesítésére és az azt megelőző eljárásra,

b) a foglalkoztatásra, különösen az illetményre és a juttatásokra való jogosultságra, a képzés, a továbbképzés lehetőségére, egyéb ösztönző eszközökre és módszerekre, a teljesítményértékelés szempontrendszerének meghatározására, az előmeneteli rendszerre, a kártérítési és fegyelmi felelősség érvényesítésére, a munkafeltételek megállapítására és biztosítására, továbbá

c) a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére.

2. Konkrét célok

5. A HM az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens foglalkoztatását biztosítja. Az esélyegyenlőségi referens felelős az esélyegyenlőséget érintő stratégiai tervezéssel, kapcsolattartással, valamint képzéssel kapcsolatos feladatok végrehajtásáért, segíti és koordinálja a nemzeti és etnikai kisebbségi, valamint az

esélyegyenlőségi ügyekkel összefüggő ágazati feladatok végrehajtását, felügyeli és koordinálja a tárca egyes szervezeteinél dolgozó esélyegyenlőségi referensek tevékenységét, kidolgozza a tárca esélyegyenlőséggel kapcsolatos dokumentumait, figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséggel kapcsolatos elvárások, követelmények alakulását, valamint jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósulásáról.

6. A HM a toborzási felhívásokban a betölthető beosztások és munkakörök meghirdetése, a kiválasztási szempontok meghatározása, valamint a kiválasztási eljárás során a jelentkezők között az Ebktv.-nak megfelelően nem tesz különbséget. A kiválasztásnál a munkáltatói döntés alapját az adott munkához szükséges készségek, képességek, jártasságok, illetve tapasztalatok jelentik.

7. A költségvetési lehetőségek között a HM olyan jogszabályi háttérrel alakít ki, amely

a) a hivatásos katonai szolgálatot teljesítő foglalkoztatottak részére életpályát,

b) a szerződéses állomány részére kiszámítható pályaképet,

c) egyes foglalkoztatási csoporthoz tartozóknak – így többek között a szülőknek, az anyáknak, a gyermeküket egyedül nevelőknek – meghatározott kedvezményeket, támogatásokat, és

d) a nyugállományba helyezettnek – elismerve a nemzedékek közötti szolidaritást – meghatározott juttatásokat biztosít.

8. A HM segítséget nyújt a szervezetből önhibájukon kívül kiváló foglalkoztatott civil munkaerőpiacra való visszaillesztéséhez, és az erre irányuló kérelem esetén támogatja a közszolgálat más területére történő átlépést. A munkaerő-piaci visszailleszkedés támogatásának rendszere a szolgálati időre és a rendfokozatra tekintettel differenciáltan is meghatározható.

9. A HM – a jogszabályi keretek között – egyenlő esélyű előléptetési, előmeneteli lehetőséget teremt. Ennek érdekében a teljesítményértékelés rendszere jogszabályon alapul, követelmény, hogy a teljesítményértékelésben csak kellően alátámasztott, tényeken alapuló megállapítások szerepelhetnek.

10. A HM tájékoztatást biztosít a foglalkoztatottak részére a képzési és a továbbképzési lehetőségekről, jogszabályban meghatározott esetekben és módon támogatja azt.

11. A HM a szülési szabadságon, illetve gyermekgondozás céljára kapott illetmény nélküli szabadságon lévő foglalkoztatottakat egyenrangú foglalkoztatottaknak tekinti. Ennek érdekében a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a foglalkoztatottakkal, valamint munkába való visszatérésükhöz segítséget biztosít.

12. A HM a juttatási rendszerek kialakításánál és működtetésénél figyelembe veszi a foglalkoztatottak körülményeit.

13. A HM – ha az nem veszélyezteti a foglalkoztatottak munkaköri feladatai ellátását – lehetővé teszi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék.

14. A szabadságok kiadása tekintetében a HM – a jogszabályi kötelezettségen túl – törekszik a 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendszeres évi szabadságolásánál a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteinek figyelembe vételére.

15. A HM a munkavédelmi előírásoknak megfelelő körülményeket teremt, folyamatosan ellenőrzi azok megvalósulását, valamint gondoskodik a munkavégzés feltételeinek javításáról. A HM a foglalkoztatottak egészségügyi állapotának megőrzése, valamint javulásuk elősegítése érdekében prevenciók szűrővizsgálatokat szervez.

3. Panasztétel biztosítása

16. Az egyenlő bánásmód megsértésére, zaklatásra, jogellenes elkülönítésre, megtorlás előfordulására vonatkozó panasz esetén a foglalkoztatott – az Ebktv.-ben, valamint a jogállási

törvényekben biztosított eljárások megindítását megelőzően – írásban, a szolgálati út betartása nélkül – a HM esélyegyenlőségi referenséhez fordulhat a közvetlen előljáró egyidejű értesítése mellett.

17. Az esélyegyenlőségi referens az 1. függelék szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panaszról és az azzal kapcsolatos szakmai állásfoglalásával 2 munkanapon belül tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében a panasz kivizsgálására köteles haladéktalanul intézkedni.

18. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

4. Záró rendelkezések

19. Az esélyegyenlőségi terv megismerésének elősegítése és folyamatos biztosítása érdekében a HM gondoskodik a HM hivatalos honlapján (<http://www.kormany.hu/hu/honvedelmi-miniszterium>) történő megjelentetéséről.

1. függelék a HM Esélyegyenlőségi Tervéhez

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe

Esélyegyenlőségi referens neve

A panasztétel dátuma

A panasz rövid leírása (esélyegyenlőségi referens tölti ki)

Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata

Véleményezés dátuma

Budapest, 20.....

.....
esélyegyenlőségi referens