



BUDAPEST FŐVÁROS VIII. KERÜLET
JÓZSEFVÁROSI ÖNKORMÁNYZAT
jegyzőjének

2./2025. (IV. 16.) számú
utasítása

**Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal Nemek közötti
esélyegyenlőségi tervéről**

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontja, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján – figyelemmel az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célokra – a következő utasítást adom ki:

1. § A Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal Nemek közötti esélyegyenlőségi terve kiadására jelen utasítás 1. számú mellékleteként kerül sor.
2. § Jelen utasítás személyi hatálya kiterjed a munkáltatónál kinevezett köztisztviselőkre, a Hivatal foglalkoztatottjaira, munkaviszonyban álló munkavállalókra, valamint egyes elvek, célok vonatkozásában – a foglalkoztatási formára tekintettel, a törvényben meghatározott eltérések figyelembevételével – a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre.
3. § Jelen utasítás a közzétételét követő napon lép hatályba.
4. § A megismerési záradékot az 1. Függelék tartalmazza.
5. § Az utasítás közzétételre kerül az alábbi helyen: T:\Utasítások\jegyzői utasítás\2025.
6. § Az utasítás megismertetéséről és betartatásáról a jegyző a Hivatal szervezeti egységeinek vezetői útján gondoskodik.
7. § A Polgármesteri Hivatal jelen utasítás 1. számú mellékletével kiadott nemek közötti esélyegyenlőségi terve nyilvános; a <https://jozsefvaros.hu> honlapon történő megjelentésről a jegyző gondoskodik.

Budapest, 2025. április 16.



dr. Törőcsik Edit Julianna
jegyző

24

1. sz. melléklet az .../2025. (IV. ...) számú jegyzői utasításhoz



**BUDAPEST FŐVÁROS VIII. KERÜLET JÓZSEFVÁROSI POLGÁRMESTERI HIVATAL
NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján – figyelemmel az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célokra – 2025-2026. évre az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

I. BEVEZETÉS – jogi környezet

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma alapvető emberi jog, amelyet Magyarország Alaptörvénye, és az Országgyűlés által elfogadott egyéb törvények is garantálnak. A foglalkoztatás tekintetében különösen fontos ezen alapelvek betartása, tekintettel arra, hogy a munkahelyi környezet, bánásmód, díjazás és egyéb juttatások mind hatással lehetnek a munkavállalók gazdasági helyzetére, társadalomban betöltött szerepére, mentális egészségére és családi viszonyaira is.

Fentiek miatt a munkáltató belső eljárásaiban rögzíti és alkalmazza az esélyegyenlőség biztosításának, valamint a hátrányos megkülönböztetés tilalmának alapelvét. A nemzetközi és európai szabályozásban egyre nagyobb hangsúlyt kap a nemek közötti egyenlő bánásmód előmozdítása, amelyben a munkáltató elkötelezetten részt kíván venni, elismerve azt, hogy valamennyi embernek – így a foglalkoztatottaknak – joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen.

A Nemek közötti Egyenlőségi Terv (a továbbiakban: NET) megalkotásával a munkáltató nyilvánosan is vállalja elkötelezettségét az egyenlő bánásmód princípiuma mellett, és törekszik arra, hogy a nemek közötti esélyegyenlőséget intézkedéseiben érvényre juttassa, a munkahelyi szervezeti kultúrában a nyílt vagy rejtett diszkrimináció tilalmát meghonosítsa, továbbá rögzíti azon elvárását a foglalkoztatottai felé, mely szerint azok egymás emberi jogait tiszteletben tartva, előítéllettől és erőszaktól mentesen kommunikáljanak és bánjanak egymással.

A NET az alábbi jogszabályok és dokumentumok rendelkezéseinek figyelembevételével készült:

- 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról
- Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiája
- Recommendations of the European Institute of Gender Equality (EIGE Toolkits), the European Commission (Horizon Europe General Annexes, Horizon Europe guidance on gender equality plans September 27, 2021.),
- Magyarország Alaptörvénye,
- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV.

törvény,

- A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény,
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény,
- Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Önkormányzat Képviselő-testületének a 601/2021. (X.28.) számú határozatával elfogadott Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal Etikai Szabályzata (továbbiakban: Etikai Szabályzat)
- Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal 7/2023. (VI.07.) számú polgármesteri-jegyzői együttes utasítása az egységes Közzolgálati Szabályzat eljárásrendjéről (továbbiakban: Közzolgálati Szabályzat)

1. Európai Unió szabályozás

- a.) A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv¹ célja,** hogy biztosítsa az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szervek működését a minimumkövetelmények szerint, valamint hogy javítsa eredményességüket és garantálja függetlenségüket az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása érdekében.

Főbb pontjai:

➤ **Egyenlőség a foglalkoztatás területén és egyenlő munkakörülmények**

A 2006/54/EK irányelv tiltja a férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetést az alábbiakkal kapcsolatos feltételekben:

- munkaerő-toborzás, a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáférés;
- munkafeltételek, beleértve a díjazást és az elbocsátást;
- szakképzés és szakmai előmenetel;
- tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben.

Továbbá tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén.

➤ **Egyenlőség a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszereken belül**

A foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek keretében a nőknek és a férfiaknak egyenlő bánásmódban kell részesülniük. Ez az elv a teljes aktív lakosságra alkalmazandó, beleértve önálló vállalkozókat, munkavállalókat, akiknek a tevékenységét betegség, baleset vagy kényszerű munkanélküliség szakítja meg és a munkát keresőket, a nyugdíjas és rokkant munkavállalókat, valamint a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek jogán jogosultakat.

➤ **Anyasági, apasági és örökbefogadási szabadság**

Az anyasági, apasági vagy örökbefogadási szabadságot követően a munkavállalók a következőkre jogosultak:

¹ az 1. a.) pont forrása az összefoglaló a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK irányelv tartalmáról;
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/LSU/?uri=oj:JOL_2006_204_R_0023_01

- visszatérhetnek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kedvezőtlenebbek;
- minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozik.

➤ **Jogvédelem**

A tagállamok feladata, hogy jogorvoslati lehetőségeket, például egyeztetési eljárásokat, illetve bírósági eljárásokat hozzanak létre a hátrányos megkülönböztetést elszenvedett munkavállalók számára.

➤ **Az egyenlő bánásmód előmozdítása**

Minimumkövetelményeket határoz meg az egyenlőséggel foglalkozó szervek működésére vonatkozóan, hogy javítsa eredményességüket és garantálja függetlenségüket az egyenlő bánásmód elvének megfelelőbb alkalmazása érdekében.

b.) Az Európai Unió (EU) 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiája

„A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós stratégia (...) által megfogalmazott szakpolitikai célkitűzések és intézkedések azt szolgálják, hogy Európa 2025-ig jelentős előrelépést tegyen a nemek közötti egyenlőség megvalósulása felé. A cél egy olyan európai társadalom, ahol nők és férfiak, lányok és fiúk – sokféleségük ellenére – valamennyien szabadon választhatják meg életútjukat, egyenlő esélyt kapnak a boldoguláshoz, és az európai társadalom egyenértékű résztvevői vagy akár vezetői is lehetnek.

A stratégia elsődleges célja, hogy megszűnjön a nemi alapú erőszak, visszaszoruljanak a nemi sztereotípiák, eltűnjön a nők és férfiak közötti munkaerőpiaci szakadék, a különböző gazdasági ágazatokban mindkét nem azonos arányban képviseltesse magát, egyenlőséget élvezzen a bérek és a nyugdíjak terén, a gondozási feladatok mindkét nem képviselőire egyenlő mértékben háruljanak, és a döntéshozói, illetve politikai pályák nemtől függetlenül nyitva álljanak mindenki előtt. A stratégia kettős megközelítést követ: a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését célzott intézkedésekkel egészíti ki. (...) Bár a stratégia elsősorban az Unión belüli intézkedésekre összpontosít, összhangban áll azokkal a külpolitikai törekvésekkel, amelyekkel az EU határain kívül is igyekszik előrelépést elérni a nemek közötti egyenlőség és a nők társadalmi szerepvállalása terén. (...)”²

A stratégia főbb alapelvei a foglalkoztatás vonatkozásában³:

➤ **„Az erőszaktól és a sztereotípiáktól való mentesség**

A munkahelyi erőszak és zaklatás kezelése érdekében a Bizottság továbbra is ösztönözni fogja a tagállamokat, hogy erősítsék meg a Nemzetközi Munkaügyi Szervezetnek (a továbbiakban: ILO)

² https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu

³ Kivonat „A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” dokumentumból

a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás felszámolásáról szóló egyezményét, hajtsák végre a munkavállalók szexuális zaklatással szembeni védelmére vonatkozó hatályos uniós szabályokat, és hívják fel ezekre a lakosság figyelmét. A Bizottság munkáltatóként új, átfogó jogi keretet fog elfogadni, amely a munkahelyi zaklatással szembeni megelőző és reaktív intézkedéseket tartalmaz.

Mindenkinek biztonságban kell lennie az otthonában, szoros kapcsolataiban, munkahelyén, a nyilvános helyeken és az interneten. A nőknek és a férfiaknak, a lányoknak és a fiúknak – teljes sokszínűségükben – képesnek kell lenniük arra, hogy szabadon kifejezzék gondolataikat és érzelmeiket, valamint a sztereotíp nemi normák okozta kényszerek nélkül kövessék választott tanulmányi és szakmai pályafutásukat. (...)

➤ **Boldogulás a nemek közötti egyenlőségen alapuló gazdaságban**

(...) A nőknek és a férfiaknak – teljes sokszínűségükben – egyenlő esélyekkel kell rendelkezniük a boldoguláshoz és a gazdasági függetlenséghez, az egyenlő értékű munkáért járó egyenlő bérezéshez, a forráshoz jutáshoz és ahhoz, hogy tisztességes nyugdíjakban részesüljenek. A nőknek és a férfiaknak egyenlő mértékben kell osztozniuk a gondozási és pénzügyi felelősségen. (...)

A nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes, pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerővel és a szakemberhiánnyal összefüggésben. Elősegíti továbbá, hogy a nők alakítsák saját életüket, szerepet vállaljanak a közéletben és gazdaságilag függetlenek legyenek.

A munkavállalók munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek kezelésének egyik módja. Mindkét szülőnek éreznie kell, hogy felelőssége és jogosultsága van a családi gondozás terén. A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv minimumkövetelményeket vezet be a családi vonatkozású szabadságok, és a munkavállalókat megillető rugalmas munkafeltételek tekintetében, valamint előmozdítja a gondozási feladatok szülők közötti egyenlő megosztását. (...)

A nemek közötti bérkülönbség felszámolásához annak valamennyi kiváltó okát kezelni kell, beleértve a nők alacsonyabb munkaerőpiaci részvételét, a láthatatlan és nem fizetett munkát, a részmunkaidős foglalkoztatás és a pályafutás-megszakítás nők általi gyakoribb igénybevételét, valamint a nemi sztereotípiákon és megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációt.

➤ **Egyenlő vezetés az egész társadalomban**

A vállalatok, közösségek és országok vezetői egyaránt lehetnek nők és férfiak a teljes sokszínűségükben. A nemi hovatartozás nem befolyásolhatja azt, hogy ki milyen pályafutást fog befutni. (...)

Még mindig rendkívül alacsony a nők aránya a vezető pozíciókban, legyen szó akár a politikai vagy kormányzati szervekről, a felsőbb bíróságokról vagy a vállalatok vezetőtestületeiről. Ez abban az esetben is igaz, ha alacsonyabb szinteken megvalósul a nemek paritása. Ha huzamos ideig kizárólag férfiak töltik be a vezető pozíciókat, az – néha pusztán tudattalan előítéletek alapján – mintát alakít ki az utódok felvételére vonatkozóan.

A sikeres vezetéshez elengedhetetlen, hogy a nők és a férfiak egyaránt képviseltessék magukat. A napjainkban a döntéshozók előtt álló összetett kihívások megoldásához inkluzív és sokszínű vezetésre van szükség.”

2. Hazai szabályozás:

- a.) **Magyarország Alaptörvényének XV. cikke** rögzíti, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő és jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. Kimondja továbbá, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti.
- b.) **Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 21. §-a alapján** az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:
- „a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
 - b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
 - c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
 - d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
 - e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
 - f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások (...);
 - g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
 - h) az előmeneteli rendszerben;
 - i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során,
 - j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő apasági szabadság, szülői szabadság és a gyermek gondozása céljából a gyermek hároméves koráig igénybe vehető fizetés nélküli szabadság kérelmezésével, vagy igénybevételével összefüggésben, valamint
 - k) a gondozói munkaidő-kedvezmény kérelmezésével vagy igénybevételével összefüggésben.”

A törvény rögzíti, hogy mely esetek nem jelentik az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, ugyanakkor hangsúlyozza, hogy a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások meghatározására vonatkozó rendelkezések alkalmazása során a munkavállaló **neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.**

Az Ebktv. felhatalmazása alapján kormányrendelet, illetve kollektív szerződés a munkavállalók meghatározott körére – a foglalkoztatási jogviszonnyal vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonnyal összefüggésben – előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

A törvényben rögzített előírások betartása érdekében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni (Ebktv. 63.§).

- c.) **A közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (továbbiakban: Kttv.) 13. §-a, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) 12. §-a az alábbi követelmények betartását írja elő a foglalkoztatás tekintetében:**

A közszolgálat és a munkaviszonnyal, így különösen az illetményrel, munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más közszolgálati tisztviselő, munkavállaló jogának megsértésével, vagy csorbításával.

Illetménynek, munkabérnek minősül minden, a közszolgálat alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

3. Helyi szabályozás

a.) **Közszolgálati Szabályzat**

A Kttv. 75. § (5) bekezdése alapján az államigazgatási szerv hivatali szervezetének vezetője köteles az e törvényben meghatározott kérdésekben, valamint az általános munkáltatói szabályozási hatáskörébe tartozó kérdésekben közszolgálati szabályzatot kiadni.

A munkáltató által kiadott közszolgálati szabályzat hatálya kiterjed a Hivatal rész- és teljes munkaidőben foglalkoztatott köztisztviselőire és ügykezelőire, valamint a főállású jogviszonyban álló tisztségviselőkre, továbbá a munkavállalókra is. A munkáltató a foglalkoztatásra vonatkozó szabályokat úgy alkotta meg, hogy az valamennyi foglalkoztatottra irányadó legyen, az egyes juttatások – jogosultság alapján – mindenki számára egyenlően hozzáférhetőek legyenek. A közszolgálati szabályzatban rögzített szociális és jóléti juttatások meghatározásakor a munkáltató célja az esélyegyenlőségi szempontból hátrányosabb helyzetben lévők helyzetének javítása, illetve segítségnyújtás az átmeneti nehéz élethelyzetek áthidalásában.

b.) **Etikai Szabályzat**

A munkáltató az esélyegyenlőség előmozdítását és a diszkrimináció tilalmát az Etikai Szabályzat kiadásával is deklarálja. A hivatásetikai alapelvek között a szabályzat rögzíti többek között, hogy

- a köztisztviselő feladatait pártatlanul, szakszerűen, halogatás nélkül és nagyfokú alapossággal, munkatársaival együttműködve lelkiismeretesen végzi,
- vezetőivel szemben szakmailag elkötelezett; a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során a jóhiszeműség és tisztesség követelményének megfelelően jár el, hatalmával nem él vissza;
- nem tolerálja az egyenlő bánásmód követelményét sértő közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetést, a személyiség jogok megsértését, valamint a zaklatást vagy megfélemlítést megvalósító magatartás semmilyen formáját.

Az Etikai szabályzat a munkavégzéssel kapcsolatos és a munkahelyen kívüli magatartásra vonatkozó etikai normák között rögzíti, hogy a köztisztviselőnek munkatársaival való hivatalos és magánérintkezéseit a kölcsönös tiszteleten, megbecsülésen, kollegialitáson

alapuló magatartás kell fémjeleznie, tartózkodnia kell a mások önérzetét, emberi méltóságát sértő megjegyzésektől.

Érvényesítenie kell az egyenlő bánásmód elvét, tartózkodnia kell minden önkényes intézkedéstől és a hátrányos megkülönböztetés valamennyi fajtájától. Kerülnie kell a nemzetiségen, nemén, fajon, bőrszínen, etnikai, vagy társadalmi hovatartozáson, genetikai jellemzőn, nyelven, valláson, hiten, politikai vagy egyéb meggyőződésen, tulajdonon, vagyoni helyzeten, fogyatékossgon, életkoron, szexuális beállítottságon, stb. alapuló indokolatlan diszkriminációnak még a látszatát is.

A köztisztviselő nem élhet vissza hivatali beosztásával. Feladatait az emberi méltóság feltétlen tiszteletben tartásával végezze, ügyintézését és a köztisztviselői kapcsolatait a mindennapok embersége, az empátia, a segítségnyújtás, a szociális érzékenység és a bizalom jellemezze. A köztisztviselő – beosztásától függetlenül – munkatársaival szemben is kellő udvariassággal tartozik, a közhivatal szelleméhez méltó hangnemben és formában köteles kifejeznie szakmai és egyéb álláspontját. E kötelezettség a hivatali párbeszéd valamennyi formája vonatkozásában érvényes.

A vezető munkakört betöltő köztisztviselőkkel szemben további etikai követelmények is támaszt a szabályzat: a vezető tartózkodjon a beosztottai emberi méltóságát sértő magatartástól, kijelentésektől, cselekedettől, feladatát a munkatársaitól elvárt szakmai és morális követelményeknek megfelelően, példamutatóan lássa el.

Elvárásként fogalmazódik meg, hogy legyen munkatársaival igazságos, következetes és méltányos, rendszeresen végzett ellenőrző tevékenysége során alkalmazzon egyenlő mércét minden beosztottjával szemben.

A vezető ügyeljen arra, hogy a munkatársai hivatásukhoz méltó magatartást tanúsítsanak, lépjen fel – a személyiségi jogokat és az emberi méltóságot tiszteletben tartva – a köztisztviselőkhöz méltatlan magatartás minden megnyilvánulása ellen, és ennek kapcsán juttassa érvényre a szabályzatban megfogalmazott értékrendet.

Etikai vétség észlelése esetén a Polgármesteri Hivatal bármely dolgozója jogosult írásos feljegyzésben vagy anonim bejelentés megtételére biztosított weboldalon keresztül jelezni az által tapasztaltakat a jegyző felé.

c.) Esélyegyenlőségi Terv

A munkáltató a köztisztviselők és munkavállalók kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Ennek érdekében Esélyegyenlőségi Tervet fogadott el, amelynek kiemelt célcsoportja:

- nők
- 40 évnél idősebb munkavállalók,
- romák,
- fogyatékkal élők,
- megváltozott munkaképességű személyek,
- két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelők,
- tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelők,
- vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő munkavállaló.

A tervben a munkáltató az alábbi vállalásokat tette az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

- 1) Az esélyegyenlőségi terv megvalósulása.
- 2) Nemi esélyegyenlőségi terv kidolgozása.
- 3) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 5) Munkakörülmények javítása, a 40 év felettiek és a fogyatékos/megváltozott munkaképességű köztisztviselők részére.
- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos köztisztviselőkre.
- 7) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 8) Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számának növelése.
- 9) Diákmunka programban történő részvétel.

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárást, amely alapján az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

d.) Munkavállalói érdekképviselő

A munkáltatónál a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közfoglalkoztatottak Szakszervezete VIII. kerületi alapszervezete működik. A helyi szervezet jelenleg csekély számú tagsággal rendelkezik. A munkáltatóval rendszeres együttműködés a költségvetés tárgyalása előtti egyeztetés során történik.

A munkavállalók érdekképviselői szerveihez szintén érkezhetnének a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos észrevételek, azonban ilyen jellegű bejelentésről évekre visszamenőleg nincs tudomása a szakszervezet helyi képviselőjének.

Jelen terv alkalmazásában „kulcsfogalmak”:

1. **Közvetlen megkülönböztetés.** Ha egy személlyel szemben nemi hovatartozási alapon kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljártak vagy eljárának.
2. **Közvetett hátrányos megkülönböztetés.** Ha egy látszólag semleges rendelkezés, kritérium vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest különösen hátrányosan érint (kivéve, ha a rendelkezést, kritériumot vagy gyakorlatot egy jogszerű cél objektív módon igazolja, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek).
3. **Zaklatás.** Ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezetet teremt.

4. **Szexuális zaklatás.** Szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.”⁴

II. A NET hatálya

Időbeli hatály: Jelen nemek közötti esélyegyenlőségi terv a közzétételétől kezdődően 2026. december 31. napjáig terjedő határozott időre szól.

Személyi hatály: a NET kiterjed a munkáltatónál kinevezett köztisztviselőkre, munkaviszonyban álló munkavállalókra, valamint egyes elvek, célok vonatkozásában – a foglalkoztatási formára tekintettel, a törvényben meghatározott eltérések figyelembevételével – a munkaviszony létesítését megelőző eljárásban részt vevő személyekre.

Tárgyi hatály: A NET tartalmazza a nemek közötti esélyegyenlőség javítását szolgáló, az adott időszakra meghatározott célokat, feladatokat, felelős személyeket/szervezeti egységeket.

III. Általános célok, etikai elvek

A munkáltató a köztisztviselők és munkavállalók kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

A nemek közötti egyenlő bánásmód követelményeit a munkáltatónak meg kell tartania a munkához való hozzájárásban:

- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során;
- a jogviszony létesítése és megszüntetése esetén;
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- a képzési és előmeneteli rendszer;
- a munkafeltételek megállapítása;
- a bérezés, juttatások területén;
- valamint a kártérítési és fegyelmi felelősség érvényesítése során.

A munkáltató tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

➤ A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A tilalom kiterjed a munkavállalók bármínemű, az Ebktv. 8. §-ában meghatározott jellemzője vagy tulajdonság miatt diszkriminációra.

Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret

⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/LSU/?uri=oj:JOL_2006_204_R_0023_01

figyelembevételével, a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai, az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján, valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

➤ **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

➤ **Partneri kapcsolat, együttműködés**

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

➤ **Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú foglalkoztatott sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

➤ **Méltányos és rugalmas elbánás**

A munkáltató törekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését,

➤ **Munka és magánélet közötti egyensúlyának javítása**

Elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni, mindamellet figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, ezért a munkáltató támogatja a munkaidő családi szükségletekhez való igazítását. A munkáltató figyelembe veszi, hogy mindez nem kizárólag a nők feladata.

➤ **Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

A munkáltató a foglalkoztatással összefüggő valamennyi intézkedése során tiszteletben tartja a nők és férfiak közötti egyenlőséget. Nemi alapon sem a kiválasztás, sem a juttatások megállapítása, sem a továbbképzés, sem a munkakörülmények és munkafeltételek kialakítása, sem a kapcsolattartás, sem a jogviszony megszüntetése során nem tesz különbséget. Elismeri a nők családban, a munka világában és a társadalomban betöltött szerepét, külön intézkedésekkel segíti a rájuk háruló terhek enyhítését, és ezáltal esélyeik kiegyenlítését.

➤ **Sokszínűség, mint érték**

A Munkáltató értéknek kezeli a nemzeti, etnikai, kulturális, vallási és egyéb kisebbségeket, és törekszik arra, hogy a munkavállalói kör e szempontból is sokszínű legyen.

A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

A munkáltató az általános célok, etikai elvek megfogalmazása során tett vállalásait valamennyi foglalkoztatási jogviszonyban betartja.

IV. A nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának háttérelemzése

- a.) Foglalkoztatottakra vonatkozó adatok (a helyzetfelmérés adatai a 2025. január 01. napján fennálló munkajogi létszámmállapotot tükrözik).

A női és férfi munkatársak aránya a teljes állományban és a vezetők között:

2025. január 1-jén a munkáltatónál aktív állományban lévő összesen **316 főből 115 férfi (36,4%) és 201 nő (63,6%)** volt, vagyis a nők a társadalmi arányuknál nagyobb részben vesznek részt a hivatal munkájában. A Hivatalban a vezetők száma – a választott *tisztviselőket*, tehát a polgármestert és az alpolgármestereket leszámítva – 53 fő. Ebből 15 férfi, tehát a férfiak aránya a vezetők között 28,3 %, ami alacsonyabb, mint a teljes hivatali állományban képviselt arányuk.

Mivel a Polgármesteri Hivatal feladata a közigazgatási ügyek intézésén és végrehajtásán túl a képviselő-testület munkájának segítése, ezért érdemes megnézni a legfőbb józsefvárosi döntéshozó szerv, vagyis az önkormányzat képviselő-testületének nemi arányát. A kerületi képviselő-testület választott képviselőkből áll. 17 képviselő tagból 14 férfi (82,35 %) és csupán 3 nő (17,65 %). Vagyis megállapítható, hogy **míg a döntéshozásban jelentősen túlreprezentáltak a férfiak, a végrehajtásban inkább nők vesznek részt.**

A képviselő-testület munkáját segítik és bizonyos esetekben döntéseket is hoznak a bizottságok is, amelyekben az önkormányzati képviselőkön kívül külső bizottsági tagok is ülnek. Ezen tagokat szakmai hozzáértés alapján a pártok delegálják az egyes bizottságokba. Az összesen 16 józsefvárosi külső bizottsági tag közül 9 férfi (56,25%) és 7 nő (43,75%). Vagyis itt kedvezőbb a nők és férfiak aránya, megközelítőleg tükrözi Józsefváros lakosságát, amelynek férfi-nő aránya nagyjából 50-50%.

- b.) **Nemek közötti aránytalanság az előléptetések során:**

A munkáltatónál az **előmeneteli rendszer** a Községi tisztségviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény alapján szoros kapcsolatban áll az illetményrendszerrel, vagyis a köztisztviselőnek járó illetmény túlnyomórészt az előmenetel függvénye.

A köztisztviselők előmenetelének, bérezésének a megállapításánál az iskolai végzettség a besorolási osztályt, a szolgálati idő pedig a besorolási fokozatot (azon belül a fizetési fokozatot) határozza meg. A felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselő az I. besorolási osztályba, a középfokú végzettségűek pedig a II. besorolási osztályba kerülnek. A besorolási osztályok fizetési fokozatához különböző mértékű illetmények tartoznak.

Az előmenetel legáltalánosabb formája a besorolásban való előmenetel, melynek alapja a munkában eltöltött idő mértéke. Vagyis a növekvő szolgálati idő feljogosítja a köztisztviselőt arra, hogy a besorolási rendszerben előre lépjen. Ez a fajta előmenetel

lényegében automatikus, és a köztisztviselőnek alanyi joga van rá, vagyis nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának mérlegelésétől függ.

Előléptetésről abban az esetben beszélhetünk, ha a megüresedett vezetői álláshelyre nem pályázat alapján kívülről kerül be munkatárs, hanem a szervezeten belülről kerül kinevezésre. Ez általában nem belső pályázat alapján, hanem a munkáltató döntése alapján történik. 2025-ben a szervezeti változás kapcsán a munkáltatónál **88,9%-ban** nőket, **11,1%-ban** férfiakat léptettek elő.

Megjegyzendő, hogy a Kttv. 129. § (2) bekezdése alapján vezetői kinevezést csak felsőfokú iskolai végzettségű köztisztviselőnek adható. A hivatalban a felsőfokú végzettségűek közül a nők aránya 70,2%, ami meghaladja a teljes hivatali átlagot, így megállapítható, hogy kiegyenlítetten, a pozícióra megfelelőek arányában képviseltetik magukat a nők (71,7%) és a férfiak (28,3%).

c.) Annak a lehetősége, hogy a női jelentkezők alacsonyabb fizetésű pozíciókba jussanak be:

A közigazgatásban a betöltetlen álláshelyhez ún. munkakör kapcsolódik. **A munkakörre felvett pályázó illetményének megállapítására az előmeneteli rendszer szabályait kell alkalmazni**, tehát az iskolai végzettségét, képzettségét, valamint szolgálati idejét kell figyelembe venni, és az annak megfelelő besorolási osztály fizetési fokozatába besorolni. Nem fordulhat elő, hogy az azonos feltételekkel rendelkező személyek között a nemük miatt a besorolásukban megkülönböztetés álljon fenn.

Az természetesen sokkal tágabb problémakört érint, hogy pontosan milyen társadalmi, gazdasági és politikai tényezők határozzák meg, hogy a nők és a férfiak vajon ugyanolyan arányban jelentkeznék-e vezető pozíciókra. Mivel azonban a Polgármesteri Hivatal adatvédelmi okokból nem tárolja az állásokra jelentkezők adatait, erről sajnos nem rendelkezik összesítéssel.

2024-ben a Józsefvárosi Polgármesteri Hivatalba belépő dolgozók **73,42% nő, 26,58% belépő férfi** volt.

d.) Rugalmas munkaidő:

A rugalmas munkaidő-beosztás nem általános gyakorlat a Polgármesteri Hivatalban, mivel a hivatali ügyfélfogadási idő alapvetően nem kedvez a rugalmas munkaidőnek. Ennek megállapítása egyéni kérelemhez kötött, melyről a munkáltató (azaz a jegyző) mérlegelési jogkörben dönt egyéni okok és elbírálás alapján. Ilyen ok lehet például, ha valaki kiskorú gyermek ellátását nem tudja máshogy megoldani. Arról, hogy a Hivatalban hány ember dolgozik ilyen módon, nem vezetünk nyilvántartást, de hivatali szinten csupán pár főt érinthet.

e.) Női és férfi munkavállalók felmondási aránya:

2024-ben a munkáltatónál a jogviszony megszűnése/megszüntetése **82,65%-ban** nőket, **17,35%-ban** férfiakat érintett, vagyis valamivel nagyobb arányban érinti ez a nőket, mint amilyen arányban a hivatalban dolgoznak, illetve meghaladja a nők arányát az új belépők között. Ennek egyik oka a takarítási feladatokat ellátók (főleg női alkalmazottak) körében magas volt a fluktuáció, másrészt a takarítási feladatok év végi kiszervezése miatt megszűnt jogviszonyok.

f.) Eltérés a férfiak és a nők fizetése között:

Az egyenlő bánásmód követelményére figyelemmel kell lenni az illetmény megállapításakor és az illetmény meghatározásakor a munka egyenlő értékét kell figyelembe venni. A munka egyenlő értékének megállapításakor különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget és a munkaerőpiaci viszonyokat kell figyelembe venni [Kttv. 13. § (3) bek.]. Ez alapján, valamint a 2. pontban részletezett előmeneteli szabályokat figyelembe véve a közigazgatás területén a díjazásban a nemek közötti egyenlőtlenség kevésbé érvényesülhet. A Polgármesteri Hivatal béradatait nemek szerinti bontásban az. 1. sz. tábla tartalmazza. Az adatok szerint az illetményeltérítés és személyi illetmény megállapítása során nemi különbségtételre nem kerül sor, tekintettel arra, hogy az arányok szinte tökéletesen fedik a teljes hivatalra vonatkozó nemi arányokat.

Külön kiemelandó, hogy a munkáltató a munkavállalók esetében is alkalmazza a köztisztviselőket általánosan megillető illetményemelés mértékét. Az egyenlő bánásmód alapelveinek megtartása mellett a köztisztviselőkre vonatkozó illetményalap emeléssel, vagy egyéb általános emelés során, a munkavállalók tekintetében is biztosít fedezetet a bérek emelésére – természetesen lehetőséget hagyva a teljesítményalapú differenciálásra.

g.) Eltérés a férfiak és a nők béren kívüli juttatása között:

A Polgármesteri Hivatalban a béren kívüli juttatásokban nincs eltérés, a juttatások típusa és mértéke valamennyi munkavállaló számára egyenlően elérhető. Nemi alapú különbségtétel nincs, a jogosultság szempontjából (pl. gyermekesek támogatása, lakhatás, utazás költségeinek átvállalása stb.)

h.) Eltérő teljesítményértékelés a nők és a férfiak között:

A közszolgálatban a teljesítményértékelés nem teljesítménymutatók méréséből, hanem az értékelő (szakmai) vezető által kiválasztott szempontok értékeléséből áll. Ebben az esetben a teljesítmény megállapítása az értékelő (szakmai) vezető megítélésén alapul.

A teljesítményértékelésnek vannak kötelező és ajánlott elemei is. *Kötelező elem* a munkaköri egyéni teljesítménykövetelmények, valamint a kompetencia alapú munkamagatartás értékelése. Az előbbi a *munkaköri leírásában* foglalt állandó, valamint az adott évben aktuálisan felmerülő, ezért esetlegesen, időszakosan a munkaköri leírásba bekerülő kiegészítő feladatok alapján történő értékelést jelenti. Az utóbbira példa a határidők, szakszerűség, jogszerűség betartása, vagy az írásbeli feladatok ellátása. Az *ajánlott elemek* közé tartozik a stratégiai egyéni teljesítménykövetelmények, egyéni fejlesztési célok, többletfeladatok és kompetenciák értékelése.

A 2024. évben a női és férfi dolgozók minősítéseinek nemek szerinti átlaga a nők esetében **91,29%**, a férfiak esetében **89,81%** volt, vagyis összességében a női dolgozók minősítése (mely két féléves teljesítményértékelés átlagának értéke) kis mértékben jobb volt a férfi dolgozók minősítésénél.

i.) A részmunkaidős munkavállalók fejlődésének támogatása:

2025. január 1-jén 14 fő aktív részmunkaidős dolgozott a Polgármesteri Hivatalban, ebből 12 fő nő, 2 fő férfi.

A közszolgálati tisztviselők továbbképzésének feltételeit a 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet szabályozza. Ez alapján továbbképzésre kötelezett valamennyi köztisztviselő, aki közigazgatási alapvizsga kötelezettségét teljesítette, vagy ha ez alól mentesül, akkor próbaidő leteltét követő naptól. A munkavállalók esetében a Közzszolgálati Szabályzat irányadó. Esetükben is az esetleges szakmai vizsgák, képzések elvégzését a munkáltató támogatja, illetve a tanulmányi szerződésre vonatkozó részt is alkalmazni kell rájuk.

A részmunkaidős munkavállalók ugyanazokhoz a képzésekhez férnek hozzá, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkatársak. A képzések általában e-learning formában valósulnak meg, így nem okoznak gondot a részmunkaidős munkatársaknak sem.

j.) A férfiak és nők egyenlő mértékben történő bátorítása a gondozási feladok ellátására

A gondozási feladok ellátásáról hozott szülői döntést a munkáltató minden esetben elfogadja, nem bátorítja más irányú döntésre egyik nemhez tartozó munkavállalót sem. A Józsefvárosi Polgármesteri Hivatalnál jelenleg nincs olyan férfi munkatárs, aki gyermekének gondozása céljából van távol.

k.) A dolgozóknak adott bónusz tekintetében a nemek közötti különbsége:

A Polgármesteri Hivatalban a tavalyi évben mindenki kapott jutalmat, aki legalább fél éve a Hivatal alkalmazásában állt. A jutalom összege beosztási szint szerint mozgott sávokban, tehát a dolgozók neme semmilyen szerepet nem játszhatott a kifizetésnél. A minimum összeg, ami alanyi jogon járt a jogosultaknak, meghatározott volt.

CÉLCSOPORT	Száma (fő)	Aránya (%)
Összes foglalkoztatott	316	100,00%
Női foglalkoztatottak	201	63,61%
Férfi foglalkoztatottak	115	36,39%
40 év feletti foglalkoztatottak	228	72,15%
Vezetői beosztásban foglalkoztatottak	53	16,77%
ezen belül nők aránya	38	71,70%
ezen belül férfiak aránya	15	28,30%
Nyugdíjas foglalkoztatottak	6	1,90%
Pályakezdő foglalkoztatottak	6	1,90%
Határozott idejű foglalkoztatottak	11	3,50%
ezen belül nők aránya	10	90,91%
ezen belül férfiak aránya	1	9,09%
Részmunkaidőben foglalkoztatottak	14	4,43%
ezen belül nők aránya	12	85,71%
ezen belül férfiak aránya	2	14,29%
Fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak	2	0,60%
CSED/GYED/GYES-en lévő foglalkoztatottak (valamennyi nő)	8	2,50%
Várandós nő foglalkoztatottak	1	0,30%

Kisgyermeket nevelő foglalkoztatottak (10 év alatti gyermeket nevelők)	59	18,70%
ezen belül nők aránya	36	61,02%
ezen belül férfiak aránya	23	38,98%
Családos foglalkoztatottak (16 év alatti gyermeket nevelők)	92	29,10%
ezen belül nők aránya	51	55,43%
ezen belül férfiak aránya	41	44,57%
Gyermeüket egyedül nevelő foglalkoztatottak	nincs adat	
Illetményeltérítésben vagy személyi illetményben részesülő beosztott köztisztviselők	193	61,08%
ezen belül nők aránya	126	65,28%
ezen belül férfiak aránya	67	34,72%
Illetményeltérítésben vagy személyi illetményben részesülő vezető köztisztviselők	43	13,61%
ezen belül nők aránya	32	74,42%
ezen belül férfiak aránya	11	25,58%
Felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak	218	68,99%
ezen belül nők aránya	153	70,18%
ezen belül férfiak aránya	65	29,82%
Középfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak	82	25,95%
ezen belül nők aránya	49	59,76%
ezen belül férfiak aránya	33	40,24%
Érettségivel nem rendelkező foglalkoztatottak	16	5,06%
ezen belül nők aránya	7	43,75%
ezen belül férfiak aránya	9	56,25%
Tanulmányi szerződéssel rendelkező foglalkoztatottak	7	2,22%
ezen belül nők aránya	1	14,29%
ezen belül férfiak aránya	6	85,71%

1. számú táblázat - A nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának háttéradatai

1. Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében tett intézkedések összefoglalása:

Az esélyegyenlőség előmozdítását célozza az Etika Szabályzat, Közzolgálati Szabályzat, valamint az Esélyegyenlőségi Terv megalkotása, és az abban foglalt eljárások betartása és betartatása a foglalkoztatás valamennyi területén.

Az esélyegyenlőséggel, a hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos szabályzatok rendelkezések minden foglalkoztatott számára elérhetők a „Tudásbázis” elnevezésű közös meghajtón.

Az Etikai Szabályzat megalkotása óta egy esetben indult bejelentés alapján etikai eljárás a munkáltatónál, ami kivizsgálásra került. A vizsgálat eredménye alapján a munkáltató a szükséges intézkedést meghozta.

Az esetleges integritást sértő események, etikai sérelmek anonim módon történő bejelentésére az önkormányzat önálló felületet (<https://anonimbejelentes.jozsefvaros.hu/>) és appot fejlesztett ki, amelyet a kerületi intézményhálózat és gazdasági társaságok munkatársai és ügyfelei olyan esetekben is használhatnak, amikor személyazonosságukat nem kívánják felfedni.

Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak szerint az egyenlő bánásmód elvének megvalósulása alapfeltétel a munkaerő felvételénél. Álláshirdetésekből nem szerepelhetnek nemi, életkori kitételek. A munkáltató a felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges képesítési előírásra, készségekre, jártasságra helyezi.

A GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók számára – kérdésre – tájékoztatást nyújt a gyermekellátási támogatások ideje alatti munkavégzés lehetőségéről és szabályairól, valamint az őket érintő fontosabb jogszabály- és helyi szabályok változásairól.

A gyermeket nevelő szülő esetében a munkahelyi vezetőnek lehetőség szerint figyelembe kell vennie a foglalkoztatott napi munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó, valamint nevelési-oktatási intézmények nyitva tartását.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolás érdekében a munkáltató havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosít a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak számára, melynek igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását.

A gyermeket nevelő foglalkoztatottak számára igény esetén átmeneti jelleggel biztosítja a hivatali munkarendtől eltérő munkaidő lehetőségét, illetve a részmunkaidő lehetőségét (arányosan csökkentett illetménnyel).

A munkáltató lehetőséget biztosít a távmunkavégzésre azon feladatkörökben vagy tevékenységek során, amelyek esetében a munka információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel elvégezhető, ezzel segítve a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését.

A gyermeket nevelő foglalkoztatottak a Közfoglalkoztatási Szabályzatban foglaltaknak megfelelően gyermekfelügyeleti támogatást igényelhetnek. Valamennyi foglalkoztatott részére – jogosultság, illetve rászorultság függvényében – biztosított a szociális, lakhatási és kegyeleti támogatás igénybevétele.

Az esélyegyenlőség körében sérelmet szenvedett foglalkoztatott az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak szerint panasszal élhet.

V. Vállalások az általános célok megvalósítása érdekében

A munkáltató az alábbi célokat tűzi ki:

1. A Nemek közötti Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása.

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a toborzás, kiválasztás és a szakmai előmenetel során.

2. Nemek közötti esélyegyenlőséget támogató, nemi alapú erőszaktól mentes, befogadó szervezeti kultúra építése és ápolása.
3. Munka és magánélet egyensúlyának javítása, támogatása.
4. Esélykiegyenlítés, (biológia) nemi sajátosságok ellensúlyozása.
5. Kommunikációs csatornák fejlesztése.

1) A NET megvalósulása

- a) Esélyegyenlőségi Iroda feladatainak kiterjesztése a NET-ben foglaltak végrehajtásának ellenőrzésére.

A munkáltató által kinevezett nőügyi referens feladatkörébe tartozik a NET teljesülésének évenkénti vizsgálata, az adatok elemzése. A jegyző részére beszámolót készít a célkitűzések előrehaladásának vizsgálatáról. A nőügyi referens az Esélyegyenlőségi Iroda munkatársa.

Felelős: nőügyi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2026. január 31.

- b) A nőügyi referens az elkövetkezendő időszakra vonatkozó NET-et előkészíti az Esélyegyenlőségi Iroda vezetőjének irányítása mellett.

Felelős: nőügyi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2026. december 31.

- c) A nőügyi referens véleményezi a foglalkoztatott által beadott panaszt, és anonim módon a munkáltató felé továbbítja. A nemek közötti esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételre a hatályos Esélyegyenlőségi Tervben foglalt eljárásrendet kell alkalmazni.

Felelős: nőügyi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: felmerüléskor

2) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a toborzás, kiválasztás és a szakmai előmenetel során

- d) Valamennyi álláslehetőség azonos feltételekkel, egyforma elérhetősége az azonos képességgel, adottsággal, készséggel, rátermettséggel rendelkező női és férfi pályázók számára. A pályázatok elbírálása kapcsán arra való törekvés, hogy a kiválasztásban a nemek közötti egyensúly megvalósuljon.

- álláshirdetések és social média platformokon megjelenő tartalmak szövegezésénél figyelmet kell fordítani arra, hogy azok ne tartalmazzanak olyan kifejezéseket és szóhasználatot, valamint olyan képi és grafikai megjelenítéseket, amelyek nemi sztereotípiákat erősítenek;
 - állásbörzéken, rendezvényeken, konferenciákon történő részvétel során a nemek közötti esélyegyenlőségi szempontokra különös figyelem fordítása;
- e) Belső szakmai előmenetel azonos feltételekkel, egyformán érhető el azonos képességgel, adottsággal, készséggel, rátermettséggel rendelkező női és férfi foglalkoztatottak számára
- belső álláshirdetések és belső kommunikációs hírlevelek esetében figyelmet fordítani arra, hogy azok ne tartalmazzanak olyan kifejezéseket és szóhasználatot, valamint olyan képi és grafikai megjelenítéseket, amelyek nemi sztereotípiákat erősítenek;

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető
 Költségvállaló: munkáltató
 Határidő: folyamatos

- f) Vezetők felkészítése az interjúztatásra technikák, módszertan tanításával, amely külön hangsúlyt helyez a nemek közötti egyenlőség kérdésére.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető
 Költségvállaló: munkáltató
 Határidő: 2026. december 31.

3) Nemek közötti esélyegyenlőséget támogató, nemi alapú erőszaktól mentes, befogadó szervezeti kultúra építése és ápolása

- a) Az egyenlő esélyek biztosítása érdekében az Polgármesteri Hivatal vezetői és foglalkoztatottjai törekednek a befogadó munkahelyi kollektíva kialakítására, erősítésére, a problémamegoldó készségek fejlesztésére, olyan csoportok alakulásának segítésére, melyek a szakmai feladatok megoldására és a szervezeti tanulás segítésére alkalmasak.
- b) A Polgármesteri Hivatal szervezeti egységei a NET végrehajtásának érdekében kötelesek együttműködni egymással.

Felelős: valamennyi vezető
 Költségvállaló: munkáltató
 Határidő: folyamatos

- c) A NET kiemelt kommunikációja, az abban foglalt mindenkor intőzkedések és felmérések eredményének megjelentetése, valamint a NET végrehajtásának felülvizsgálatáról szóló tájékoztatás közre bocsátása a szervezetben.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető
 Költségvállaló: munkáltató
 Határidő: Elsőként a NET kiadását követően haladéktalanul, majd folyamatos

- d) Munkavállalói felmérés lebonyolítása, amely kérdéseket tartalmaz arról, hogy a munkavállalók hogyan érzékelik a szervezeti kultúrát a megkülönböztetésmentesség, a nemek közötti egyenlőség, a befogadás és a szexizmus, munkahelyi zaklatás tekintetében.
- e) Képzések szervezése a tudattalan előítéletek (Unconscious Bias) felismeréséről és tudatosításáról vezetők számára.
- f) Esélyegyenlőséggel kapcsolatos edukálás körében előadás vagy képzés szervezése a teljes állomány körében, amelynek tematikája felhívja a figyelmet többek között a társadalmi sztereotípiákra, a láthatatlan és nem fizetett munkára, valamint a nemi megkülönböztetésen alapuló vertikális és horizontális szegregációra.⁵

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2026. december 31.

- g) Segítő civil szervezetek nemek közötti egyenlőséggel, (szexuális) zaklatással kapcsolatos információinak láthatóvá tétele a foglalkoztatottak által használt felületeken.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

4) Munka és magánélet egyensúlyának javítása, támogatása

- a) A közszolgálati tisztviselők munka- és pihenőidejéről, az igazgatási szünetről, a közszolgálati tisztviselőt és a munkáltatót terhelő egyes kötelezettségekről, valamint a távmunkavégzésről szóló 30/2012. (III. 7.) Korm. rendelet 9. §-ában foglaltak alapján a munkáltató évente megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

- b) A foglalkoztatottak tájékoztatása a 30/2012. (III.7.) Korm. rend. 9. §-ában és a 9/A. §-ában foglalt foglalkoztatási feltételekről:
 - a munkáltató köteles tájékoztatni a közszolgálati tisztviselőket azokról a munkakörökről, amelyeknél – közszolgálati tisztviselői kezdeményezés esetén – a kinevezés módosításával
 - teljes vagy részmunkaidős,
 - távmunkavégzésre irányuló, illetve távmunkavégzés helyett munkahelyi foglalkoztatásra irányuló, valamint

⁵ A horizontális szegregáció szerint a foglalkozások egyre inkább az „elnőiesedés” és „elférfiasodás” felé haladnak, a vertikális szegregáció szerint pedig a nők kevésbé töltnek be vezető pozíciókat

- határozott, illetve határozatlan idejű szolgálati jogviszony keretében történő foglalkoztatás köthető ki.⁶
- a közszolgálati tisztviselő gyermeke nyolcéves koráig, valamint a gondozást végző közszolgálati tisztviselő kérheti
 - a munkavégzés helyének módosítását,
 - a munkarendjének módosítását,
 - távmunkavégzésben való foglalkoztatását,
 - részmunkaidőben való foglalkoztatását.⁷

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

- c) Az Polgármesteri Hivatal épületének átvizsgálása családbarát irodák kialakítására való lehetőségek felmérése érdekében.

Felelős: Belső Ellátási Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

5) Esélykiegyenlítés, (biológiai) nemi sajátosságok ellensúlyozása

- a) A munkáltató megvizsgálja, hogy van-e lehetőség a biológiai nemből fakadó különbségek, esetleges hátrányok tekintetében fordított diszkrimináció alkalmazására különös tekintettel a menstruációhoz, menopauzához kötődő munkaidő-kedvezmény megállapítására, vagy egyéb közérzet javító intézkedések bevezetésére.

A lehetőségek elemzése során be kell tartani azon alkotmányos követelményt, amely szerint a megkülönböztetésnek tárgyilagos mérlegelés szerint ésszerű indoka kell, hogy legyen, nem lehet önkényes, az emberi méltóságot nem sértheti és más kárára nem lehet.

- b) A munkáltató megvizsgálja, hogy munkahelyi közérzetjavító intézkedésként van-e lehetőség a női munkatársak részére az intimhigiénia fenntartása érdekében egészségügyi eszközök (tisztasági, egészségügyi betét, intkontinenciabetét) kihelyezésére a részükre elkülönített mellékhelyiségekben.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

⁶ a 30/2012. (III.7.) Korm. rend. 9. § (3) bekezdése alapján a (2) bekezdés szerinti tájékoztatást évente egy alkalommal a közszolgálati tisztviselő is kérheti és – ha ez a tájékoztatásban foglaltak alapján lehetséges – kezdeményezheti a kinevezésének módosítását a (2) bekezdésben foglaltakra figyelemmel. A kérelemről a munkáltatói jogkör gyakorlója a kérelem benyújtását követő harminc napon belül indokolással ellátott írásbeli döntést hoz.

⁷ a 30/2012. (III.7.) Korm. rend. 9/A. § (3) bekezdése alapján a közszolgálati tisztviselő kérelmének elfogadásáról vagy elutasításáról a munkáltatói jogkör gyakorlója tizenöt napon belül írásban köteles nyilatkozni. A kérelem elutasítását a munkáltatói jogkör gyakorlója köteles írásban megindokolni.

- c) Egészségügyi edukáció körében előadások szervezése a biológiai nemből meghatározóan fakadó kockázatok tekintetében. Például:

- női és férfi menopauza;
- önvizsgálat fontossága és menete – mell-, hererák információk;
- egészségmegőrzés – nemenként és korosztályonként ajánlott szűrővizsgálatok.

Felelős: Belső Ellátási Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2026. december 31.

6) Kommunikációs csatornák fejlesztése

- a) A nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk megosztása a gyermek vagy családtag gondozása, vagy egészségügyi állapot miatt hosszantartó távolléten tartózkodó kollégákkal, a kapcsolattartás javítása, a tájékoztatással kapcsolatos feladatok rendszerének kidolgozása és működtetése.

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

- b) A nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó információk megosztásával kapcsolatos feladatok rendszerének kidolgozása és működtetése. Annak megvizsgálása, hogy a „helyben szokásos” módon történő tájékoztatásnak, és az egyes szakmai, oktató vagy segítő anyagok elérhetővé tételének van-e hatékonyabb módja a jelenleginél (Pl. Itiner felület használata, fejlesztése).

Felelős: Humánpolitikai Irodavezető, Informatikai Irodavezető

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: 2025. december 31.

VI. Adatvédelem, adatkezelés

A munkáltató által nyújtott kedvezmények igénybevétele, a személyes adatok kezelése önkéntes, arra nem kötelezhető senki. Az esélyegyenlőségi terv kapcsán felhasznált személyes adatokat az adatvédelmi szabályok betartásával, a foglalkoztatott hozzájárulásával lehet tárolni.

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, családi állapotra, anyaságra vagy apaságra, életkorra, foglalkoztatási jogviszonyra, a jogviszony részmunkaidős jellegére, határozott időtartamára, képzettségére vonatkozó összesített adatokat a WinTiszt humánpolitikai program tartalmazza.

Az adatkezelés célja a foglalkoztatottak számára az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények biztosítása.

VII. Záró rendelkezések

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a NET minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

A NET-ben foglalt vállalások előrehaladását évente felül kell vizsgálni.

Jelen utasítás szükség szerinti felülvizsgálatát az Esélyegyenlőségi Iroda nőügyi referense végzi.

A következő időszakra szóló NET elfogadási határideje 2026. december 31.

Jogi kontroll:

dr. Urbán Kristóf
Jogi Iroda
irodavezető



Budapest, 2025. április

A tervet jóváhagyom:


Törőcsik Edit Julianna
jegyző

1. melléklet a Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal Nemek közötti Esélyegyenlőségi tervéhez

**Nemek közötti esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos
panasztételi űrlap**

Munkáltató neve, címe: **Budapest Főváros VIII. kerület Józsefvárosi Polgármesteri Hivatal**
1082 Budapest, Baross utca 63-67.

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása (esélyegyenlőségi referens tölti ki)

Kelt: Budapest.

.....
esélyegyenlőségi referens

Kelt: Budapest.

Alulírott nyilatkozom, hogy részemre az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megadta, továbbá hozzájárulok ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbáljuk orvosolni.

.....
foglalkoztatott

Melléklet:

1. Foglalkoztatott által írásba foglalt panasz

1. függelék az .../2025. (IV. ...) számú jegyzői utasításhoz

Megismerési záradék

Alulírottak nyilatkozunk arról, hogy a Polgármesteri Hivatal Nemek közötti Esélyegyenlőségi Tervéről szóló .../2025. (IV..) számú jegyzői utasítás tartalmát megismertük, megértettük, azokat a saját feladatunk vonatkozásában magunkra nézve kötelezőnek ismerjük el és a vezetésünk alá tartozó szervezeti egységekbe tartozó kollégák általi megismeréséről gondoskodunk.

Név	Munkakör	Aláírás	Dátum
dr. Bojsza Krisztina	aljegyző		
Ludvig Éva	irodavezető		
Költségvetési és Pénzügyi Ügyosztály			
Hőrich Szilvia	gazdasági vezetői feladatokat ellátó Költségvetési és Pénzügyi Ügyosztály vezetője		
Farkasné Őze Angéla	ügyosztályvezető-helyettes		
Csillagné Gergely Eszter	irodavezető		
Nagyné Sós Bernadett	irodavezető		
Pfeifenróth Noémi	irodavezető		
Polgármesteri Kabinet			
Illés Péter	kabinetvezető		
dr. Domján Dorottya	kabinetvezető-helyettes		
Társadalmi Kapcsolatok Ügyosztály			
	ügyosztályvezető		
Merényi Miklós	irodavezető		
Széles Rita	irodavezető		
Bodnár Gabriella	irodavezető-helyettes		
Főépítész			
Barta Ferenc	főépítész		

Név	Munkakör	Aláírás	Dátum
Jegyzői Kabinet			
dr. Székelyhidi Livia	kabinetvezető		
dr. Urbán Kristóf	irodavezető		
Benicz Henrietta	irodavezető		
Kovács - Hegyi Dóra	irodavezető		
Társadalompolitikai Ügyosztály			
Pokornyai Viktória	ügyosztályvezető		
Nagy Ibolya	irodavezető		
Benza Anna Málna	irodavezető		
	irodavezető		
Hatósági Ügyosztály			
dr. Kóródi Éva	ügyosztályvezető		
Nyeste Zsuzsanna	irodavezető		
Tóth Csaba	irodavezető		
Városfejlesztési és Környezetvédelmi Ügyosztály			
	ügyosztályvezető		
dr. Lennert Zsófia	irodavezető		
	irodavezető		
Lakáspolitikai és Vagyongazdálkodási Ügyosztály			
Kerékgyártó Anna Írisz	ügyosztályvezető		
Marjánovity Anna	ügyosztályvezető-helyettes		
Varga Dorottya	irodavezető		
	irodavezető		
Közterület-felügyeleti Ügyosztály			
Bajusz Ferenc	ügyosztályvezető		
Mácsai Erzsébet	ügyosztályvezető-helyettes		
Bardovits Gábor	irodavezető		

Név	Munkakör	Aláírás	Dátum
Zsombok Imre	irodavezető		
Koordinációs Ügyosztály			
Czira Éva	ügyosztályvezető		
Kovács Ádám György	irodavezető		
Béndek Gabriella	irodavezető		
Kerekesné Füzi Zsuzsanna	irodavezető		

