



1027 Budapest, Kapás u. 22.
Tél: +36/1/488-7500
euszolgig@kapas.hu



Management
System
ISO 9001:2015
www.tuv.com
ID: 2105013125



ig/2024/591

Esélyegyenlőségi terv

Hatályos: 2024. június 3. naptól

Jóváhagyom:



Dr. Stübnya Gusztáv
főigazgató főorvos

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	2
Preambulum	3
A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	3
Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén	3
Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	3
Partneri kapcsolat, együttműködés	3
Társadalmi szolidaritás.....	4
Méltányos és rugalmas ellátás	4
Kötelezettségek meghatározása	4
Esélyegyenlőség a betegellátásban	5
Panaszkezelés	6
Megismerési nyilatkozat	7

Preambulum

- 1.1. Budapest Főváros II. kerületi Önkormányzat Egészségügyi Szolgálat Magyarország Alaptörvénye, az Egészségügyről szóló 1997. évi CLIV. törvény, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (1) bekezdése, és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 1-3. §-ai, alapján az alábbi esélyegyenlőségi szabályzatot fogadta el.
- 1.2. Jelen szabályzat hatálya kiterjed az Egészségügyi Szolgálat egészségüggyel összefüggő szolgáltató tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, az intézménnyel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állókra.

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

- 1.1 A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az intézmény dolgozói, valamint betegei bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.
- 1.2 Az Egészségügyi Szolgálat kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.
- 1.3 Az Egészségügyi Szolgálatnál tiszteletben kell tartani a dolgozók, és a betegek lelkiismereti és vallásszabadságát. A dolgozó, a beteg, nem kényszeríthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. A dolgozót, a beteget nem érheti hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

2. Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

3. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, amely az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez járul hozzá.

4. 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.

5. 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.

6. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a munkáltató nyitott olyan új méltányos és rugalmas intézkedések, javaslatok kidolgozására, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

7. Kötelezettségek meghatározása

- 7.1 Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele, hogy a munkaerő felvételénél, a pályázati kiírásban, az elvárásokban ne szerepeljenek életkori kitételek. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell elsősorban helyezni. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél önmagában a kor nem szolgálhat elutasítás alapjául.
- 7.2 Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás terén az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét kell biztosítani.
- 7.3 A fogyatékkal élő személyek szakszerű ellátásáért az Egészségügyi Szolgálat az emberi erőforrás fejlesztésekor a speciális képzéseket, és továbbképzések lehetőségét is szem előtt tartja.
- 7.4 A gyermekeket nevelő közalkalmazottnak a rendkívüli családi esemény idejére (pl. ballagás stb.) a munkáltató rendes szabadságot biztosít. A gyermeket nevelő közalkalmazottak munkaidő beosztásánál a munkáltató törekszik figyelembe venni a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását. Amennyiben ezen időn túl munkavégzést rendel el, a közalkalmazottat erről legalább Az Mt 97. § (4)-(5) bekezdésben meghatározott nappal korábban írásban tájékoztatja.
- 7.5 A munkáltató vállalja, hogy a közszférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi. A munkáltató vállalja, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez köti. A munkáltató a nyugdíj előtt álló közalkalmazottak munkaidejét a beleegyezésük nélkül nem csökkentheti.
- 7.6 A munkáltató törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára az akadálymentes munkahelyi környezetet lehetőségeihez mérten biztosítsa. Az akadálymentes munkahelyi környezet biztosítása két irányból valósul meg. Egyrészt a munkáltató vállalja, hogy a vagyonkezelésében lévő ingatlanokat az átalakítás, korszerűsítés vagy felújítása esetén akadálymentessé teszi pl. kerekesszékes rámpa, kerekesszékes lift, személyfelvonó, kapaszkodókorlát felszerelésével. Másrészt a munkaadó kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
- 7.7 A fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára akadálymentesítés céljából a munkáltató szabályzataihoz igény esetén távoli hozzáférést biztosít.

8. Esélyegyenlőség a betegellátásban

- 8.1 A betegellátás során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani, különös tekintettel szem előtt tartva a beteg egészségügyi állapotát. Az megfelelő ellátás során a szakmai és etikai szabályokat is tiszteletben kell tartani. (1997. évi CLIV. törvény 7.§)
- 8.2 Amennyiben azt az egészségi állapota által indokolt ellátás szakmai tartalma, az ellátás sürgőssége vagy az ellátás igénybevételének alapjául szolgáló jogviszony nem zárja ki, a betegnek joga van a választott orvos egyetértésével az ellátását végző orvos és az állapota által szakmailag indokolt szintű egészségügyi szolgáltató megválasztásához. (1997. évi CLIV. törvény 8.§)
- 8.3 A beteg emberi méltóságát az ellátás során tiszteletben kell tartani. Ennek kereteit részletesen a 1997. évi CLIV. törvény 10. §-a határozza meg.
- 8.4 1998. évi XXVI. törvény¹ 12. §-a értelmében az Egészségügyi Szolgálat biztosítja a fogyatékos személy részére – fogyatékoságával összefüggésben – azt a hatékony egészségügyi ellátást, mely az állapotromlás megelőzéséhez, vagy az állapot javulásához vezet. Az ellátás során törekedni kell arra, hogy az ne erősítse a betegségtudatát, segítse elő a rehabilitációját, és a társadalmi beilleszkedést.
- 8.5 Tekintettel arra, hogy a magyar nyelv nem ismerete miatt senkit hátrány nem érhet, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az Egészségügyi Szolgálat az egészségügyi ellátás során felmerülő fordítási, és tolmácsolási költségeket szükség esetén átvállalja. Ezzel összefüggésben a hallássérült, valamint siketvak személyeket tájékoztatni szükséges, hogy a 2009. évi CXXV. törvény² 4-6. §-ai alapján a jelnyelvi tolmács igénybevétele térítésmentes.
- 8.6 Összhangban a 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet³ 9. §-ával az Egészségügyi Szolgálat területére a közszolgáltatás egyenlő esélyű hozzáférése érdekében a segítő kutya, annak gazdája, és képzője (továbbiakban segítő kutyát alkalmazó személy) beléphet, és ott tartózkodhat.
- 8.7 A 27/2009. (XII.3.) SZMM 2. § (2) bekezdése szerint „A segítő kutyát megkülönböztető jelzéssel kell ellátni, amelyen a 3. § (1) bekezdés szerinti kutyát kiképző szervezet logójának szerepelnie kell. (3) Ha a terápiás kutyát nem a kutyát kiképző szervezet alkalmazza, akkor a kutyának a kutyát alkalmazó szervezet logóját tartalmazó megkülönböztető jelzést kell viselnie.”

9. Panaszkezelés

- 9.1 Az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatban a foglalkoztatott panaszt az Intézmény vezetőjénél tehet.
- 9.2 A betegeket ért sérelem kivizsgálására az Intézmény Panaszkezelési Szabályzata irányadó.

¹ 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról

² 2009. évi CXXV. törvény a magyar jelnyelvről és a magyar jelnyelv használatáról

³ 27/2009. (XII. 3.) SZMM rendelet a segítő kutya kiképzésének, vizsgáztatásának és alkalmazhatóságának szabályairól

