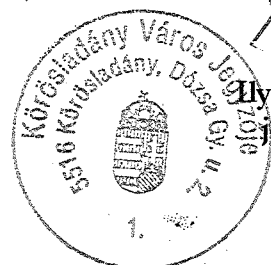



KÖRÖSLADÁNY VÁROS ÖNKORMÁNYZAT POLGÁRMESTERI HIVATALÁNAK

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az esélyegyenlőségi terv időtartama: 2010- 2011 évek.

A tervet Körösladány Város Önkormányzat Képviselő-testülete
25/2010. (II.10.) számú határozatával hagyta jóvá.




Illés Lajos
jegyző

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Értelmező rendelkezések.....	5
Az egyenlő bánásmód elvének megsértése	5
Általános célok, etikai elvek	7
Helyzetfelmérés.....	9
Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén követendő eljárás eljárás	12
Konkrét célok.....	13
Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében	14
1. Esélyegyenlőségi referens	14
2. A munkáltató vállalásai	14
3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén	15
4. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.....	16
Záró rendelkezések.....	22
Mellékletek.....	23
1. számú melléklet – Adatkezelési hozzájárulás	23
2. számú melléklet – Lemondó nyilatkozat.....	24
3. számú melléklet – Esélyegyenlőségi referens	25
4. számú melléklet – Az esélyegyenlőségi terv célcsoportjainak sajátos jellemzői	26

Esélyegyenlőségi terv

A 2010 -2011. időszakra

1. Bevezető

1. Ezen szabályzat az Európai Unió és a hazai társadalom elvárásait tükröző 2003. évi CXXV. törvényen – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról – alapul.

2. Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartania a munkához való hozzájutásban:

- 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 és
- a bérezés, juttatások területén,
- valamint a kártérítési és a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

3. Ezen esélyegyenlőségi terv a munkavállalóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra terjed ki.

A Terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

4. Az esélyegyenlőség érvényesítése során különös tekintettel kell lenni az alábbi csoportokra:

- nők,
 - 40 évnél idősebb munkavállalók,
 - romák,
 - fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
 - két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő,
 - tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók,
- továbbá:
- pályakezdő,
 - nagycsaládos munkavállalók

5. A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, de a munkavállaló csak abban az esetben vehet részt a programban, ha hozzájárul adatai nyilvántartásához és kezeléséhez, és az adatok nyilvántartása, kezelése csak az Adatvédelmi törvény szigorú betartásával lehetséges. Az adatkezelési hozzájárulást a terv 1. számú melléklete tartalmazza.

6. Ezen terv tartalmazza a hátrányos helyzetű munkavállalók foglalkoztatási helyzetének elemzését, különösen azok:

- bérét,
- munkakörülményeit,

- szakmai előmenetelét,
- képzését,
- valamint a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeiket illetően.

7. Ezen tervet a munkáltató fogadja el.

A terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkavállalót, mégpedig általuk érthető módon. A terv által nyújtott kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre nem kötelezhető senki, így erről le is lehet mondani. A lemondást írásban kell rögzíteni. A lemondó nyilatkozatot a 2. számú melléklet tartalmazza.

8. Ezen esélyegyenlőségi terv önálló dokumentumként kerül elfogadásra.

Értelmező rendelkezések

Az egyenlő bánásmód elvének megsértése

Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelentik a következők:

1. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés:

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, ill. határozott időtartama, érdekképviselővel való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés:

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, és látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban a fent meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

3. Zaklatás:

Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megségyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció):

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

5. Megtorlás:

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Általános célok, etikai elvek

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenység megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés alapvető szempontjai:

1. Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
2. Milyen az arányuk a belépő munkavállalók, kilépő munkavállalók, képzésben részt vevők, egészségügyi szűrésben, bizonyos munkakörökben részt vevők között?
3. Mely területeken éri hátrány az egyes munkavállalókat?
4. A jelenlegi juttatási, eljárási rendszer felülvizsgálata. A munkaköri leírások lehetőséget adnak-e a közvetlen vagy közvetett diszkriminációra?
5. Van-e érvényben esélyegyenlőségre vonatkozó megállapodás, és ha igen, mire terjed ki?

A helyzetfelmérés célja, hogy kiderüljön, mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg.

A helyzetkép meghatározásához szükséges dokumentumok:

- Szervezeti és működési szabályzat,
- munkaköri leírások,
- munkaszerződések,
- képzési terv,
- béren kívüli juttatások rendszere.

A helyzetfelmérés adatai a 2009. évet tükrözik

1. A munkáltatónál 28 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 68 %-a nő, 82 %-a 40 évnél idősebb korú, 0 %-a roma identitású, 0 %-a megváltozott munkaképességű, 39 %-a gyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű kinevezéssel dolgozók száma 26 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 2 fő.

A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 30 év felettek.

A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közt magas arányban szerepelnek a 40 év felettek. (1 fő volt részdíós)

A támogatott foglalkoztatásban dolgozó munkavállalók közt kisebb arányban szerepelnek a pályakezdők. (nem volt pályakezdő)

2. A munkakörülmények területén:

A munkaerő-felvételi eljárásban, (mely rendkívül ritka) résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a pályakezdő, diplomás nők, alacsonyabb arányban szerepelnek a pályakezdő diplomás férfiak.

Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a pályakezdő, diplomás nők,

A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pályakezdő, diplomás nők,

3. A képzések területén:

A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek az adminisztratív munkakörben foglalkoztatottak.

A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek az előadói munkakörben foglalkoztatottak.

4. A juttatások területén:

A juttatások a jogosultak részére, az egy csoportba tartozóknál azonos mértékben járnak a fenntartó által engedélyezett kereteken belül.

5. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pályakezdők.

Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év alatti munkavállalók.

A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 feletti nők.

A vezető beosztású munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a 40 év alattiak.

Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére biztosított belső, munkahelyi eljárás, amely útján a munkavállaló jogorvoslatot nyerhet:

Ezen esetekben a munkavállaló a szakszervezeti bizottságához fordulhat, aki a problémát anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.

Az eljárásba bevonható közvetítő személye (esélyegyenlőségi referens):

Rakovics Róbert

Ehhez a közvetítőhöz a munkavállalók akár közvetlenül is fordulhatnak. Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét, a megfelelő hatósághoz, bírósághoz fordulhat függetlenül attól, hogy bevontak-e közvetítőt az eljárásba.

Konkrét célok

A kitűzött célok a felmérés során feltárt hátrányok megszüntetését szolgálják.

Az intézkedések meghatározása a helyzetképben feltárt eredményektől függ.

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése.
- Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
- A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények lehetőségének feltárása.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. Esélyegyenlőségi referens

A munkáltató vállalja, hogy: munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személyét a 3. számú melléklet tartalmazza.

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2010 szeptemberéig.
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2011. október 31.

A munkáltató vállalja:

1. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet.

2. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven feletti pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

3. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közalkalmazott Szakszervezeti Bizottságához fordulhat;
- b) Az érdekképviselői szerv a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül;
- c) A panasz a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre;
- d) Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni;
- e) Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell;
- f) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával;

3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

A munkáltató vállalja, hogy:

1. Biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét, ennek érdekében:

- felülvizsgálja a bérezési rendszert, és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait.
 - Kedvezményezettek köre: minden csoport.
 - Felelős: jegyző
- Ha van, az indokolatlan béreltéréseket megszünteti.
 - Kedvezményezettek köre: minden csoport.
- Felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez.
 - Kedvezményezettek köre: minden csoport
- Biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkában dolgozókra is vonatkozzanak.
 - Kedvezményezettek köre: minden csoport

2. A hátrányos helyzetű csoportokat juttatásokkal támogatja. Ennek érdekében:

- Amennyiben a fenntartó engedélyezi és biztosítja az anyagi hátteret, támogatja a hátrányos helyzetű munkavállalók kulturális, sportolási, üdülési lehetőségeit.
Kedvezményezettek köre: minden csoport.
- Jubileumi jutalmat biztosít.
 - Kedvezményezettek köre: minden csoport

4. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására

A munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében:

- Felülvizsgálja a 40 év feletti ülő/álló munkát végző munkavállalók munkakörülményeit, és javaslatot tesz változtatásokra.

Kedvezményezettek köre : 40 év feletti munkavállalók

Felelős: jegyző

2. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:

- Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés),

Kedvezményezettek köre 40 év feletti munkavállalók

Felelős: jegyző

3. A munkahelyet speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, amennyiben a feltételekhez az anyagiakat a fenntartó biztosítja. Ennek érdekében:

- Teljes mértékben akadálymentesíteni fogja a munkahelyet,

Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők.

4. A negyven év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében:

- A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi

Kedvezményezettek köre: minden csoport

5. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása.

A munkáltató vállalja, hogy:

- A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

- A hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre.

Kedvezményezettek köre: minden csoport.

Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élők.

- A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.

Kedvezményezettek köre: nők, családosok.

- A szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.

Kedvezményezettek köre: nők, családosok

6. Egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára. Ennek érdekében:

- Az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje. Kedvezményezettek köre: minden csoport.

- Figyelembe veendő a gyermekgondozás miatt a munkahelyről távol töltött idő, mint szakmai tapasztalati idő.

Kedvezményezettek köre: családosok, nők.

- A munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.

Kedvezményezettek köre: minden csoport.

- Biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

Kedvezményezettek köre: családosok, nők.

7. Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében:

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

8. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:

- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.

Kedvezményezettek köre: minden csoport.

- A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik.

Kedvezményezettek köre: minden csoport

- A képzési formák és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek

Kedvezményezettek köre: minden csoport

- A képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.

Kedvezményezettek köre: családosok.

Kedvezményezettek köre: minden csoport.

- Rugalmas képzési rendszert igyekszik kialakítani ki (pl. képzés helyben, a munkahelyen).

Kedvezményezettek köre: minden csoport.

9. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése. A munkáltató vállalja, hogy:

- A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:

- A munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához

Kedvezményezettek köre: családosok.

- Biztosítja a túlóra választhatóságát a gyermeket nevelők számára, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt.

- Szabadságolásoknál az iskola/ óvoda szüneteket figyelembe veszi.

Kedvezményezettek köre: családosok.

10. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti. Ennek érdekében:

- A kismamáknak biztosítja ugyanazokat a juttatásokat.

Kedvezményezettek köre: családosok.

- A gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal.

Kedvezményezettek köre: családosok.

- A munkába való visszatéréshez segítséget biztosít

Kedvezményezettek köre: családosok.

Záró rendelkezések

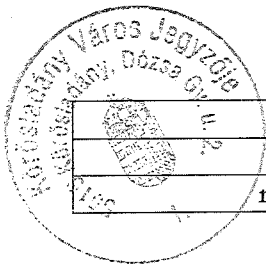
A megállapodást az aláíró felek a 2010-től 2011-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2011. december 31.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében Körösladány Város Polgármesteri Hivatala nevében a jegyző, a Közalkalmazott Szakszervezeti Bizottsága nevében a szakszervezeti titkár aláírásukkal elfogadják.

Körösladány, 2010. február 10.

Aláírások:



Ilyés Lajos
Jegyző
munkáltató részéről

Sánta János
szakszervezeti titkár
szakszervezet részéről

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

Adatkezelési hozzájárulás

Alulírott, tudomásul veszem, hogy a faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az önkéntes adatszolgáltatásom alapján kezelhetők.

Tudomásul veszem, hogy csak abban az esetben vehetek részt az esélyegyenlőségi programban, ha hozzájárulok adataim nyilvántartásához és kezeléséhez; és ezen adataim nyilvántartása, kezelése csak az Adatvédelmi törvény szigorú betartásával lehetséges.

A fentiek alapján hozzájárulok, hogy munkáltatóm a fenti adataimat a fenti feltétek mellett nyilvántartsa, kezelje.

Kelt:

.....

aláírás

Lemondó nyilatkozat

Alulírott, tudomásul veszem, hogy a munkáltatómnál elfogadott esélyegyenlőségi tervben biztosított kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre nem kötelezhető senki, így erről le is lehet mondani.

Az esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és annak tartalmáról tájékoztattak, az abban foglaltakat megismertem, a tervben biztosított kedvezményekkel nem kívánok élni, a programokban nem kívánok részt venni.



Kelt:

.....
aláírás

Esélyegyenlőségi referens

A Körösladány Város Önkormányzatának Polgármesteri Hivatalánál megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2011. december 31-ig, vagy az új esélyegyenlőségi terv elfogadásáig.

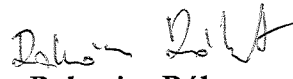
Körösladány, 2010. február 10.

 Ilyés Lajos	 Sánta János
Jegyző	szakszervezeti titkár
munkáltató részéről	szakszervezet részéről

Záradék:

Az esélyegyenlőségi referensi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Körösladány, 2010. február 10.


Rakovics Róbert
köztisztviselő

Az esélyegyenlőségi terv célcsoportjainak sajátos jellemzői

A nők

A nők a mai magyar munkavállalók jelentős részét teszik ki, hátrányos helyzetük a munkaerőpiacon nem kérdéses. A 2001. év adataival összehasonlítva, a férfiak munkanélküliségi rátája minden korcsoportban csökkent, a nők esetében azonban nőtt.

A nők közt megfigyelhetően magasabb a felsőfokú képzettségűek aránya, mégis átlagosan mintegy 20%-al keresnek kevesebbet férfi társaiknál.

Az alacsonyabb bérek mellett az elhelyezkedés és az állás megtartása is nehezebb számukra. Míg a fiatal, magasan képzett nőknek nagyon jók az esélyeik, addig a kisgyermekes anyák már nehezen jutnak álláshoz. Össze kell hangolniuk a családi kötelezettségeiket a munkahelyi elvárásokkal, ami sokszor a munkáltató nemtetszésével találkozik.

Az idősebb nőket a negyven év fölötti korosztály általános elhelyezkedési nehézsége ugyancsak sújtja.

Magasabb a nők aránya a részmunkaidős foglalkoztatásban is.

Fontos, hogy a nőket rugalmas lehetőségekkel segítsük, hogy családjukban és munkahelyükön is helyt tudjanak állni. A részmunkaidőben foglalkoztatottaknak is biztosítani kell ugyanazokat a juttatásokat és lehetőségeket, mint a teljes munkaidőben dolgozóknak.

A negyven év feletti munkavállalók

A negyven év feletti munkavállalóknak szinte mindig nehezebb elbocsátás után új állást találniuk. Ez legfőképp az alkalmazottakra vonatkozik. A vezetők könnyebben találnak munkát.

Sokszor igazságtalanul és diszkriminatív módon hangzik el az a megállapítás, hogy a negyven év feletti nem tudnak lépést tartani a fiatalokkal, nem olyan magas a termelékenységük. Hiszen nagy részük hosszú évek tapasztalatával, gyakorlatával áll a háta mögött. A negyven év feletti körében alacsonyabb a nyelvtudás és a számítógépes ismeretek szintje is. Így mindenképpen nagy hangsúlyt kell fektetni a képzésben, továbbképzésben való részvételükre.

A negyven év feletti munkavállalók fizikai állapota is változó. Érdemes a munkáltatónak nagyobb hangsúlyt fektetni ezen korosztály egészségügyi szűrővizsgálatainak, egészséges munkakörülményeinek megteremtésére, támogatására.

Ugyancsak sajátossága ennek a csoportnak, hogy közeledik a nyugdíjazásuk ideje, így segíti őket a különböző kiegészítő nyugdíjbiztosítási programok bevezetése, a nyugdíjas korba való átmenetet segítő programok.

Roma identitású személyek

Az 1990. évi népszámlálás adatai alapján a roma népesség száma 142.683 fő, a 2001. évi népszámláláskor 189.984-en vallották magukat roma nemzetiségűnek. Szakértői és roma szervezetek becslései alapján 450.000 - 600.000 roma ember él Magyarországon. Demográfiai becslések alapján a népességen belüli arányuk nő. A roma fiatalok mindössze 77%-a tudja befejezni az általános iskolát és a felsőoktatásban való részvételük jóval alacsonyabb, mint a nem roma népességé. Munkaerő-piaci szempontból a piaczgazdasági átalakulás legnagyobb vesztese a roma népesség. A rendszerváltást követően a munkaképes korú romáknak több mint a fele vesztette el állását, ezért minden munkaerő-piaci mutatójuk sokkal rosszabb, mint a nem roma lakosságra vonatkozó adatok. Foglalkoztatottsági szintjük mintegy a fele, munkanélküliségi rátájuk három-ötszöröse, az egy keresőre jutó eltartottak aránya háromszorosa a nem roma lakosságénak. Az iskolázatlan és szakképzetlen romák számára az elsődleges munkaerőpiac alig kínál kereső foglalkozást, és még az alkalmi munkavállalás területén is hátrányban vannak.

Jelenleg a roma identitás nyilvántartására szigorú keretek közt van lehetőség, a legnehezebben leküzdhető hátrány többek közt a velük szembeni előítélet, ami ellen a munkáltató az egyenlő bánásmód minden területen történő tiszteletben tartásával tehet. Érdemes a romák nem nemzetiségükből fakadó hátrányaira koncentrálni, ilyen probléma például az általános szegénység, a családi helyzet, és az alacsony képzettség. Érdemes olyan képzéseket biztosítani a munkahelyen, amelyek az alacsonyan kvalifikált munkaerőt általában segítik, ugyancsak érdemes a családi támogatások, lehetőségek kibővítése.

Fogyatékkal élő személyek

A fogyatékkal élő emberek esetében a legnagyobb problémát a munkaerő-piaci esélyegyenlőség megteremtése jelenti. A KSH 2002 -ben végzett vizsgálata alapján a 656 ezer munkavállalási korúnak minősülő tartós egészségi problémát jelző személy közül kevesebb, mint 95 ezren voltak jelen a munkaerőpiacon, ebből is közel 10 ezren munkanélküliként. A tartós egészségi problémával, fogyatékkal élő emberek munkaerő-piaci lehetőségei erősen behatároltak, tíz érintettből mindössze egy dolgozik, a foglalkoztatottakon belül pedig e csoport kevesebb, mint 1/5-ét alkalmazták speciális (ún. védett, támogatott) munkahelyen.

A fogyatékkal élő személyek számára alapvető fontosságú a munkájuk ellátásában akadályozó akár fizikai akár eljárásbeli tényezők lebontása, az egyenlő hozzáférés biztosítása.