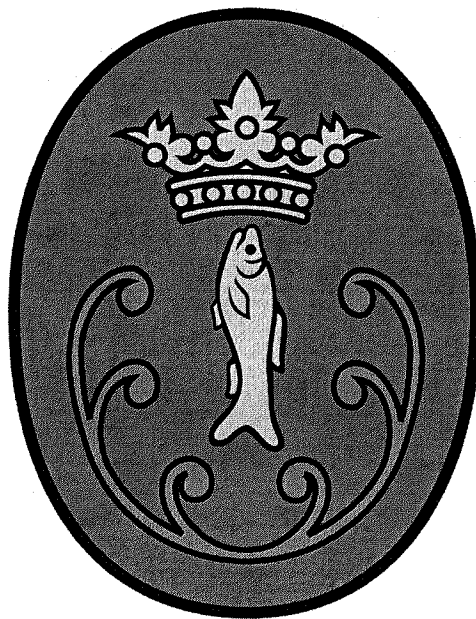


Körösladány Város Önkormányzata



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2019. január 1. – 2023. december 31.

közötti időszakra

Esélyegyenlőségi Tervben érintett intézmények:

Városi Önkormányzat

Polgármesteri Hivatal

Egyesített Szociális intézmény

Zöldág Óvoda és Bölcsőde

Művelődési Ház és Könyvtár

Helytörténeti gyűjtemény

Bevezető

Az Esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az Esélyegyenlőségi terv, mely a Munka Törvénykönyvének rendelkezéseivel együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen az illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

Körösladány Város Önkormányzata nagy súlyt fektet arra, hogy az általa foglalkoztatott munkavállalókat semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje a közszolgálati jogviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, faji, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem családi viszonyaikra vonatkozóan.

Körösladány Város Önkormányzata 2019. január 01-étől 2023. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek

A társadalmi esélyegyenlőtlenségek megszüntetése az Európai Unió és hazánk törvényi előírásainak betartása mellett a település számára is alapvető jelentőségű. Fontos, hogy végső célként minden állampolgár számára megteremtődjön az esélyegyenlőség az élet különböző területein.

1.) **A terv célcsoportjai:** Körösladány Város Önkormányzatánál és intézményeinél (továbbiakban: munkáltató) alkalmazásban álló nők-, romák-, negyven év feletti-, két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő dolgozók és a fogyatékos személyek.

2.) A dokumentumot az aláíró felek 2019. január 01-étől 2023. december 31-ig tartó időszakra fogadják el az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében.

3.) A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2023. december 14.

4.) A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a következő irányelvek betartására törekszik:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a köztisztviselők és munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Fokozott figyelmet fordít arra, hogy

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvtv.) 8. és 9. §-ban rögzített közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmának érvényt szerezzen. 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 köztisztviselők és munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a köztisztviselők és munkavállalók életkora, neme, nemzeti hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a köztisztviselők és munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a foglalkoztatottak 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

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 egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltatótól olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

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

II.

Helyzetfelmérés

1.) Helyzetfelmérés adatai

A helyzetfelmérés adatai a 2018. november 1-jei állapotot tükrözik.

Körösladány Város Önkormányzatánál és intézményeinél 184 fő munkavállaló van alkalmazásban. A foglalkoztatottak 64 %-a nő, 71 %-a 40 évnél idősebb korú, roma identitású-, és fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű 9%. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 97 fő, a határozott ideig dolgozók száma 87 fő.

2.) A munkakörülmények területén

A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők között magasabb arányban szerepelnek a nők, valamint a gyermeket nevelők. Gyeden/Gyesen lévő kisgyermekes szülőkkel a kapcsolattartás folyamatos, a személyes konzultáció nem szakad meg munkahely és a kollégák között, az önkormányzati rendezvényekre illetve a dolgozók számára szervezett programokra meghívást kapnak.

3.) A képzések területén:

A továbbképzésben, szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők. A polgármesteri hivatalnál dolgozó felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül mindenki rendelkezik szakvizsgával. Körösladány Város Önkormányzata a szakmai pontos munka elvégzése érdekében intézményi dolgozói számára lehetőséget biztosít konferenciákon, nyílt napokon, szakmai fórumokon, szakterületüket érintő képzésekben, továbbképzésekben történő részvételre.

Az előmenetelhez elengedhetetlen közigazgatási alap és szakvizsga-lehetőségek, tanulmányok ütemezetten, a köztisztviselővel egyeztetett időpontokban kerülnek realizálásra.

4.) A szakmai előmenetel (végzettség, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel) vonatkozásában a vonatkozó jogszabályok konkrét és kötelező szabályozásokat, egyértelmű útmutatást adnak. Ezek betartására minden esetben megtörtént, megtörténik.

5.) Nyugdíjba vonulók száma 2017.01.01 - 2018.11.01. között:

Öregségi és előrehozott nyugdíjba a jelölt időszakban 1 fő munkavállaló ment el.

6.) A juttatások területén:

Közalkalmazotti jogviszony esetén a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (Kjt.), köztisztviselői jogviszony esetén a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (Kttv.), munkaszerződés esetén pedig a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) rendelkezéseit figyelembe véve történik meg az illetmény, juttatás megállapítása. Nevelési-, oktatási intézmény esetén a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény vonatkozó rendelkezései is figyelembevételre kerülnek.

A bérezés tekintetében megállapítható, hogy nincs esélyegyenlőtlenség e területen a női és férfi munkatársak között az alábbiak miatt:

A Kttv. vonatkozó szabályozása kötött bértáblában rögzíti az illetményt.

A munkáltató a dolgozók juttatására a vonatkozó jogszabályi előírásokat alkalmazza, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

7.) A munkavállalók iskolai végzettsége

A Körösladányi Polgármesteri Hivatal munkatársai közül felsőfokú végzettségű 10 fő, középfokú 8 fő.

Felsőfokú tanulmányokat jelenleg egyik kolléga sem végez.

Az alacsonyabb végzettségű (középfokú) munkavállalók közül 100 %- a nők aránya. A magasabb végzettségű munkavállalók közül a nők aránya: 40%. A foglalkoztatott nők 33 %-a, míg a foglalkoztatott férfiak 67 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel.

Az idegennyelvtudással rendelkező munkavállalók között közel egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak. Az önkormányzatnál és intézményeinél a vezető beosztású munkavállalók között egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.

II.1. Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

Női munkavállalók

A nők esélyegyenlőségének jogi alapvetései, miszerint:

- a nők és férfiak egyenjogúak, egyenlő jogok illetik meg őket minden polgári, politikai, gazdasági, szociális, kulturális jog tekintetében,
- a nőket a férfikkal egyenlő bánásmód illeti meg a munkavállalás, szakképzés, előmeneteli lehetőségek, valamint a munkafeltételek terén
- szociális biztonság területén,

A munkaviszonnyal, a munka díjazásával kapcsolatban érvényesülnie kell az egyenlő bánásmódnak. A nők tekintetében figyelemmel kell lenni a védett tulajdonságokra: nem, családi állapot, anyaság, és terhesség tekintetében.

Körösladány Város Önkormányzatánál és intézményeinél 118 fő nő dolgozik, mely a foglalkoztatottak 64 %-a. Az aláíró felek megállapítják, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek (ld.: szülőként).

Negyven évnél idősebb munkavállalók

A munkáltatónál 131 fő negyven évi feletti dolgozik munkavállalóként. Az aláíró felek megállapítják, hogy ez az összes dolgozói létszám 71 % -a, tehát megállapítható, hogy a 40 felettek aránya viszonylag magas, nem éri őket hátrányos megkülönböztetés.

Fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalók

Fogyatékos személy: aki érzékszervi - így különösen látás-, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a

kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

Önkormányzatunknál és intézményeinél fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű munkavállaló 17 fő, foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

Legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók

Az aláíró felek megállapítják, hogy ezen munkavállalói körbe tartozók foglalkoztatásukkal kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben mint egyedülálló szülő részesülhet.

III. Konkrét célok

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

Célok:

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 3) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 5) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 6) Távmunkában történő foglalkoztatás elősegítése.
- 7) A Gyeden/Gyesen lévő munkatársakkal történő folyamatos kapcsolattartás biztosítása.
- 8) Az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

IV. 1. Esélyegyenlőségi referens

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki, Kovács Tibor személyében.

Az esélyegyenlőségi referens személyét az 1. melléklet tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- Az „Esélyegyenlőségi Terv” teljesülésének vizsgálata, valamint a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi Terv” előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselővel való egyeztetése. A következő „Esélyegyenlőségi Terv” elfogadása: 2023. december 14.

IV.2. A hátrányos helyzet enyhítését és az esélyegyenlőséget szolgáló hivatott programtervek az egyes munkavállaló csoportokra lebontva

1.) A nők esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló hivatott intézkedések

A nők az önkormányzat és intézményei nagyobb munkavállalói csoportját alkotják. Ebből kifolyólag az alkalmazotti közösség tagjaiként lehetőségük van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor érdekeik érvényesítésére.

2.) A negyven évnél idősebb munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló hivatott intézkedések

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató a üzemorvos közreműködésével az előírt munkaegészségügyi vizsgálatokat rendszeresen, magas színvonalon elvégzi.
- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez és nem az életkorhoz kell kötni.
- A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaideje nem kerül csökkentésre a beleegyezése nélkül.
- Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

3.) A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló hivatott intézkedések

Az aláíró felek rögzítik, hogy munkáltató rendszeresen megváltozott munkaképességű személyek alkalmazásával segítette és segíti elő ezen munkavállalói csoport hátrányos helyzetének enyhítését. A munkáltató az Óvoda és Művelődési Ház megközelítésének akadálymentesítésével, továbbá akadálymentes vizesblokk kialakításával megteremtette annak lehetőségét, hogy fogyatékkal élő munkavállaló alkalmazása se ütközzön akadályba.

4.) A legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló hivatott intézkedések

- Az aláíró felek egyetértenek abban, hogy ezen munkavállaló csoport szülői feladataira tekintettel és a lehetőségekhez képest, azokkal összhangban kell tevékenységüket és munkarendjüket szabályozni.
- Ez a munkáltatói intézkedés lehetőséget biztosít számukra arra, hogy a gyermek óvodába, iskolába indításáról megfelelően gondoskodni tudjanak. A munkáltató ezen munkavállalói csoport számára lehetővé teszi, hogy a törvényben megszabott bejelentési határidőhöz képest, a munkavállalóra kedvezőbb határidővel, esedékessége napján jelentse be a gyermekei gondozására biztosított pótszabadság igénybevételét.
- Munkáltatói juttatások, kedvezmények terén a gyermekekeseknél beiskolázási támogatást lehet biztosítani, továbbá jogszabályban előírt munkaidő kedvezményt, valamint a törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset stb.).

5.) A halmozottan hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek és azok megvalósulását szolgáló hivatott intézkedések

Az aláíró felek rögzítik, hogy azon munkavállalók esetében, akik halmozottan hátrányos helyzetben vannak a fenti intézkedéseket munkavállaló együttesen, egymás mellett biztosítja.

6.) A valamennyi, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportra nézve irányadó intézkedések

A munkáltató vállalja, hogy

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén,

a.) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Ennek érdekében: - az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

b) 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.

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

d.) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás terén:

Ennek érdekében:

- Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás lehetőségét biztosítani kell.
- Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzés-, átképzés lehetőségét.
- A lehetőségekhez mérten szervezni szükséges a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai).

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

a) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló közvetlenül az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

b) A referens a panaszt –amennyiben az érintett kéri anonim módon-, véleményével és megoldási javaslat felvázolásával együtt a munkáltató elé tárja 8 munkanapon belül.

c) A panasznak a munkáltatóhoz, illetve az esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva, az ügy megoldásáig, a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Ennek tényéről a referens a munkáltatót, a munkáltatói jogkör gyakorlóját azonnal tájékoztatja. A munkáltató az ügyet az esélyegyenlőségi referenstől való megérkezéstől számított 8 munkanapon belül megvizsgálja és meghozza vonatkozó döntését.

d) Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens írásban, a döntéstől számított 3 munkanapon belül tájékoztatja.

e) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

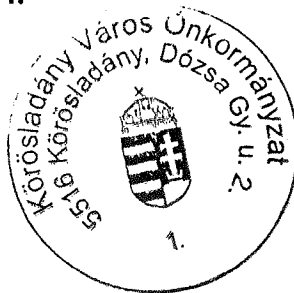
VI.

A dokumentumot az aláíró felek a 2019. január 01-étől 2023. december 31-ig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló „Esélyegyenlőségi terv” elfogadási határideje: 2023. december 14.

Jelen dokumentumot a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő intézmények képviselői aláírásukkal elfogadják.

Körösladány, 2018. december 14.

.....
Kardos Károly polgármester



.....
Ilyés Lajos jegyző

.....
Nagy Enikő – ÁMK intézményvezető

.....
Tóth Józsefné – KESZI intézményvezető

Esélyegyenlőségi referens

Az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2019. január 01-étől 2023. december 31-ig időszakban a Körösladányi Polgármesteri Hivatal munkatársa, Kovács Tibor látja el.

Kelt: Zákányszék, 2016. november 24.

.....
Kardos Károly polgármester



.....
Ilyés Lajos jegyző

Záradék:

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

Kelt: Körösladány, 2018. december 14.

.....

Kovács Tibor
vezető-tanácsos
aláírás