

HARKÁNY VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

HARKÁNY Petőfi S. u. 2-4. 7815
(72) 480-100 (72) 480-202 Fax: (72) 480-518
E-mail: titkarsag@harkany.hu
Web: www.harkany.hu


skt.nr.: 4500/2015.


HARKÁNY VÁROS ÖNKORMÁNYZATA ÉS A HARKÁNYI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL

1/2015.(VII.31.) SZ. POLGÁRMESTERI INTÉZKEDÉSSSEL VALAMINT
10/2015.(VII.31.) SZÁMÚ JEGYZŐI INTÉZKEDÉSSSEL KIADOTT

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Hatályos: 2015.01.01. napjától


Baksai Endre Tamás
Polgármester




Dr. Markovics Boglárka
Jegyző



HARKÁNY VÁROS ÖNKORMÁNYZATA ÉS A HARKÁNYI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni (esélyegyenlőségi törvény 36. §).

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, *Harkány Város Önkormányzatának polgármestere és a Harkányi Közös Önkormányzati Hivatal jegyzője együttes intézkedés formájában* az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

Harkány Város Önkormányzata és a Harkányi Közös Önkormányzati Hivatal - a továbbiakban együttesen: Munkáltató - a következő irányelvek betartására törekszik:

1) *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

Munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, 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.

2) *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

Munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

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

3) *Partneri kapcsolat, együttműködés*

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

4) *Társadalmi szolidaritás*

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) *Méltányos és rugalmas ellátás*

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Munkáltató méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a **2015. január 1-jei** állapotot tükrözik.

Harkány Város Önkormányzatával munkaviszonyban¹álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Harkány Város Önkormányzatával **109 (Hivatal: 32, Önkormányzat: 77)** munkavállaló van alkalmazásban.

(A létszám, *munkajogi* létszámot tartalmaz, Harkány Város Polgármesteri Hivatala, és Harkány Város Önkormányzata köztisztviselői, közalkalmazottai és munkavállalói tekintetében)

<i>Hátrányos helyzetű csoport megnevezése</i>	<i>létszám</i>	<i>Százalékos megoszlás</i>
Nők létszáma	60	55
40 év feletti munkavállalók	83	76
Fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek	2	0,01
romák	Nincs adat	
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő	1	0
Tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő	0	0
Pályakezdő	0	0
nagycsaládos	3	0,02
részmunkaidős	5	0,04
A felmérés szerint érintett dolgozói létszám: 109 fő		

¹ Munkaviszony alatt a közalkalmazotti és a közszoigálati jogviszony is értendő

- A közös önkormányzati hivatalban mindenkinek határozatlan idejű szerződése van, kivéve azon eseteket, ha valakit meghatározott feladat ellátására illetve helyettesítésre veszünk fel.

-A munkáltatónál nem mutatható ki az osztályadalmi szinten még mindig jellemző férfiak és nők közötti keresetkülönbségek jelenléte; a bértáblát kizárólag a betöltött munkakör, végzettség és szakmai tapasztalatok paraméterei határozzák meg, vagyis szervezetünkénél a nők vonatkozásában megvalósul az egyenlő munkáért egyenlő bér elve.

- A gyermeküket egyedül nevelő dolgozóinkat támogatjuk, hogy szabadságigényüket lehetőség szerint minden esetben saját igényeikhez igazítva adjuk ki.

- Az életkor figyelembe vétele nélkül, a hatályos törvények szerint lehetőséget biztosítunk a munkavállalók részére a tanfolyamokon való részvételhez.

- Tekintettel arra, hogy a köztisztviselők jelentős hányada nem ért idegen nyelvet, kiemelt figyelmet fordítunk a jövőben, a nyelvi képzések támogatására. Ez a szűkös pénzügyi helyzetet tekintve, elsősorban a munkaidő-kedvezmény lehetőségét jelenti.

- Minden köztisztviselő rendelkezik a munkája elvégzéséhez szükséges számítógéppel, programokkal, illetve az internetes hozzáférés mindenütt megoldott.

- A hivatal számítógépet használó köztisztviselője és ügykezelője képernyő előtti munkavégzéséhez - amennyiben indokolt - a munkáltató biztosítja az ehhez minimálisan szükséges szemüveget oly módon, hogy a dolgozó által elkészített szemüveg költségéhez 50%, de maximum 30.000 Ft hozzájárulást fizet számla ellenében, két évente.

- Az Önkormányzat igyekszik a feladatok ellátása során munkavállalók igényeit figyelembe venni, természetesen, a takarékoság és a fokozatosság elvét követve.

(Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza a közfoglalkoztatás keretében alkalmazott és alkalmazni kívánt létszámot.)

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, de a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van. Erre tekintettel a Harkányi Közös Önkormányzati Hivatal az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Esélyegyenlőségi referens feladatainak meghatározása.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.

- 4) Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére;
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) A foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás segítése.
- 7) A családos – különösen a nagy családos - munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- 8) Tervezhetőbb szabadságolási rendszer, a felgyülemlett szabadságok mértékének csökkentése

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) *Az esélyegyenlőségi referens* feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2016. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel egyeztetni.

Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

- 2) *Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:*

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetéseikben ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekintik a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

- 3) *Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:*

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket / nyelvi, informatikai /.

A rendelkezésre álló pénzügyi források figyelembe vételével, tekintettel a gyorsan változó jogi környezetre, a munkavállalók munkakörébe tartozó feladatainak hatékonyabb ellátása érdekében napjainkban kiemelt figyelmet kell fordítani a munkatársak kötelező képzésen felüli képzéseinek finanszírozására: ennek keretében a 2015. évben prioritásként kell kezelni az adócsoport és a pénzügyi osztály képzéseit.

4) *Munkakörülmények javítása; kiemelten a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:*

Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat. Amennyiben lehetőség nyílik rá – pl. speciális cég megkeresése vagy pályázati program keretében - a Munkáltató biztosítja a „házhoz hozott” szűrővizsgálatok megvalósításának lehetőségét; (pl. szemészeti szűrés, vérnyomás-vércukorszint mérés stb.) illetve a munkavállalók egészségmegőrzése érdekében nyújtott szolgáltatások munkavállalókkal való megismertetését (pl. rövid termékbemutató lehetővé tételével)

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

E célon belül kiemelt figyelmet kell fordítani az egyes osztályok, különös tekintettel a pénzügyi osztály szűkös, zsúfolt elhelyezésére, az elmélyültebb munkavégzést lehetővé tevő intézkedések mielőbbi megvalósításával.

5) *Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:*

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

Gyermekekésnél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

A munkáltató továbbra is biztosítja a tulajdonában lévő üdülőingatlan kedvezményes térítési díj melletti használatát a munkavállalói részére, elősegítve a dolgozók pihenését, és megfelelő egészségi állapotának megőrzését.

6) *A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:*

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni. A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

7) *A családos – különösen a nagycsaládos - munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.*

a) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).

b) Biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét.

c) A gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előtt tájékoztatja.

8.) Tervezhetőbb szabadságolási rendszer

a) A 2015. évben kísérleti jelleggel a Hivatalnál a karácsonyi időszakban be kívánunk vezetni egy rövid igazgatási szünetet, amely reményeink szerint nagyban hozzájárul a munkavállalók szabadságának jobb, előrelátóbb tervezéséhez és a családos munkavállalók érdekeinek figyelembevételéhez. (Az igazgatási szünet nagyrészt egybeesik az óvodai-iskolai karácsonyi szünettel, ezáltal bővíti a családok közösen eltölthető idejét, erősíti azok kohézióját.)

b.) Ki kell dolgozni a korábbi évek során felgyülemlett szabadságok kiadásának tervét, ennek keretében meg kell vizsgálni bizonyos feladatok-részfeladatok kiszervezésének lehetőségét vagy akár határozott időre plusz létszám foglalkoztatását kell felvállalni.

A fenti esélyegyenlőségi tervet Harkány Város Polgármestere valamint a Harkányi Közös önkormányzati Hivatal jegyzője közös intézkedés keretében adta ki a **2015. január 1-től 2016. december 31-ig** tartó időszakra vonatkozóan.

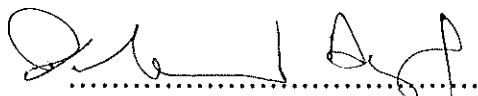
A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2017. január 31.

A fenti tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal fogadják el.

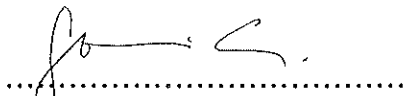
V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló jogorvoslatért a munkavállalói érdekképviselőhöz fordulhat (szakszervezet), aki a problémát anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja. Az érdekképviselői szerv tájékoztatja az esetekről a felettes regionális szervet. Az eljárás részleteit az esélyegyenlőségi terv szabályozza. Az eredményesség érdekében fontos, hogy a munkavállalói képviselői szervezetek tagjai megfelelő képzésben részesüljenek az esélyegyenlőség témakörében. Ugyancsak érdemes ebbe az eljárásba közvetítőt bevonni. A közvetítő személye megnevezhető az esélyegyenlőségi tervben. Lehetőleg olyan személy legyen, aki független, és ért a munkajoghoz. 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.

Kelt: Harkány, 2015. január 1.



Dr. Markovics Boglárka
jegyző

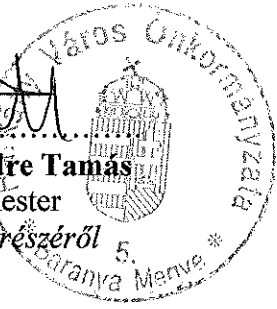


Somogyvári Erika

Közalkalmazottak és Köztisztviselők Szakszervezete Harkány Város
szakszervezete részéről

[Handwritten signature]

Baksai Endre Tamás
polgármester
munkáltató részéről



munkavállalók részéről

Előkészítette:

[Handwritten signature]

dr. Hohner Éva,
esélyegyenlőségi munkatárs