

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

a 2014. január 1. – 2015. december 31. időszakra

I.

Általános célok, etikai elvek

1. A megállapodást az aláíró felek a 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében szabályozott kötelezettségük alapján 2014. január 1-től 2015. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2015. december 31.
 - A./ A Munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz.
 - B./ A Munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.
 - C./ A Munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékos személyek, a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének – így különösen azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.
 - D./ A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését - különös figyelemmel a C. pontban felsorolt munkavállalók esetében. 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 és egészségi állapotuk miatti diszkriminációjára. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
 - E./ A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II.

Helyzetfelmérés

3. A helyzetfelmérés adatai a 2013-as évet tükrözik.

4. A munkáltatónál 82 fő munkavállaló van alkalmazásban:

- 65 %-a nő,
- 51 %-a 40 évnél idősebb korú,
- 9 %-a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 1 %-a gyermekét egyedül nevelő.

A./ A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 89 %.

B./ Részmunkaidőben dolgozó munkavállalók aránya: 4 %.

5. A munkakörülmények területén:

A./ A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a férfiak: 58 %.

B./ Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a férfiak: 60 %.

C./ A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők: 60 %.

D./ Az előresorolt munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 65 %.

E./ A munkáltatói felmentéssel távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 65 %.

F./A közös megegyezéssel történő jogviszony megszüntetést magasabb arányban kezdeményezték nők - 62 %-ban.

6. A képzések területén:

A./ A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 70 %.

B./ A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 73 %.

C./ A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 70 %.

D./ A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 80 %.

7. A juttatások területén:

A./ Cafeteria juttatásban minden dolgozó részesül.

B./ Az utazási hozzájárulásban részesül: 7 fő férfi / 54 %,
6 fő nő / 46 %.

8. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A./ Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 61 %.

B./ A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 65 %

C./ Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közül: 59 % nő,
41 % férfi dolgozó.

D./ A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nő dolgozók: 65 %.

E./ A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a férfi dolgozók: 80 %.

III.

Konkrét célok

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

9./ A nők nagyobb aránya egyértelműen a munka jellegéből és nem diszkriminációból adódik. A 40 éven felüliek képzése tekintetében lehet bizonyos hátrányokat és esélyegyenlőtlenségeket találni, melynek csökkentése indokolt, természetesen amennyiben az érintett munkavállalók részéről van erre igény. A képzésre való beiskolázásnál törekedni kell a hátrányok csökkentésére, hogy a 40 éven felüliek helyzete javuljon.

A 40 év feletti számára munkaidő kedvezményt nem tesz lehetővé a munkaterületükön ellátandó feladatok mennyisége, - ill. az ügyfélfogadási idő betartása azért, hogy az ügyfeleket minél jobban tudja a munkáltató kiszolgálni.

Az erkölcsi elismerés terén – a kitüntetési javaslatléttelek előkészítésénél – törekedni kell a női dolgozók elismerésének javítására.

IV.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

10./ Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elérése érdekében a munkáltató vállalja:

A./ A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki. Az esélyegyenlőségi referens személye: Flóringné Sipka Tünde humánpolitikai ügyintéző.

A referens feladata:

- ❖ Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2015. december 31-ig.
- ❖ A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2015. október 31.
- ❖ További feladata: a III. pontban foglaltak megvalósulásának elősegítése, javaslatok tétele.

B./ Foglalkoztatás:

- ❖ A pályázatok megfogalmazásakor és a munkavállaló kiválasztásakor nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- ❖ A pályázatokat mindenki számára hozzáférhető módon (pl. írott sajtón túl rádió, tv, internet, stb.) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé, a felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít.
- ❖ 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./ Bérezés:

- ❖ A köztisztviselői törvény szerinti besorolás, illetve bérrendszer előírásai szerint.
- ❖ Egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét alkalmazza, - a kiemelt teljesítményt elismeri az anyagi lehetőségek függvényében.
- ❖ Felülvizsgálja a bérezési rendszert és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait, az eddigi juttatások, támogatások rendszerét.
- ❖ Hangsúlyt helyez a hátrányos helyzetű csoportok juttatásokkal való támogatására, figyelemmel a 13/2004. (IV. 30.) ök. rendeletben, valamint a Közszolgálati Szabályzatban és a Polgármesteri Hivatalnál munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállalókra vonatkozó 126/2012. számú szabályzatban foglaltakra.

D./ Szakmai előmenetel, képzések:

a./ Szakmai előmenetel területén:

- ❖ A munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.
- ❖ Jogviszony megszűnése esetén segítséget nyújt a munkavállalóknak új munkahely kereséséhez, valamint az új munkáltató számára referenciát készít.

b./ A képzések területén:

- ❖ A munkavállalók teljes köre számára biztosítja – az éves képzési, továbbképzési terven keresztül – a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- ❖ A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik.
- ❖ A helyi képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.
- ❖ Rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen).
- ❖ A dolgozók által a maguk számára választott továbbképzéshez munkaidő kedvezményt biztosít.

E./ Munkakörülmények:

- ❖ Fizikai akadálymentesítés,
- ❖ Ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények,
- ❖ Speciális felszerelések (ergonómiai szék, szemüveg) vagy szolgáltatások (sportolási lehetőség) nyújtása a veszélyeztetett csoportoknak.
- ❖ A pihenődő (szabadság) tervszerű ütemezése, a szabadidő célszerű felhasználása a regeneráció elősegítésére.
- ❖ Munkavédelmi és tűzvédelmi előírások betartása, kiemelt figyelemmel a megelőzésre.
- ❖ A dolgozók pszichés és fizikai terhelését kompenzáló programokkal elősegíteni a kiegészítő – fásultság – ingerlékenység és az ezekből következő alkalmazkodó képesség és teljesítmény csökkenésének fokozódását.

F./ Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények:

- ❖ A munkaidő kialakításánál a munkavállaló családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása.
- ❖ A juttatási rendszerek kialakításánál a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeinek/igényeinek figyelembevétele.
- ❖ A GYED és GYES igénybevétele miatt fizetés nélküli szabadságon távollévő munkavállalókkal folyamatos kapcsolattartás informális úton a dolgozó osztályvezetője és a humánpolitikai csoport útján.
- ❖ A részmunkaidő lehetőségeinek bővítése.
- ❖ A foglalkoztatottak egyéni igényei alapján – különös tekintettel a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelőkre, és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelőkre - rugalmas munkaidő szervezés, illetve csúsztható munkaidő kezdés biztosítása.

G./ A munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

- ❖ Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat.
- ❖ Amennyiben nem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen esélyegyenlőségi terv 2014. január 1-jén lép hatályba, ezzel egyidejűleg a 2012. január 1-jétől hatályos esélyegyenlőségi terv hatályát veszti.

Kiskunfélegyháza, 2013. október 31.

dr. Lajkó Norbert
aljegyző