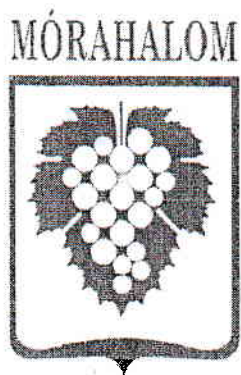


MÓRAHALOM VÁROS ÖNKORMÁNYZATA



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2011. január 1. – 2012. december 31. közötti időszakra

Esélyegyenlőségi Tervben érintett intézmények:
Mórahalom Város Polgármesteri Hivatala
Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Közösségi Ház

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.

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

Mórahalom Város Önkormányzata 2008. január 1.-től 2010. december 31.-ig tartó időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terve lejárt. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv) 63. § (4) bekezdésében, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 5. § és 70/A §-ában meghatározottak alapján Mórahalom Város Polgármesteri Hivatala 2011. január 1.-től 2012. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

- 1.) **A terv célcsoportjai:** Mórahalom Város Önkormányzatánál (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 megállapodást az aláíró felek 2011. január 1-jétől 2012. 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:

2012. december 31.

- 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 Ebktv. 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 bárminemű, 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, nemzetiségi 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 megállapodást 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 2010. december 30.-ai állapotot tükrözik.

Mórahalom város Önkormányzatánál 81 fő munkavállaló van alkalmazásban. Mórahalom város Önkormányzatánál a foglalkoztatottak 52 %-a nő, 38 %-a 40 évnél idősebb korú, roma identitású nincs, 5 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 54 %-a gyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 26, a határozott ideig dolgozók száma 55.

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 felsőfokú végzettséggel rendelkezők közül mindenki rendelkezik szakvizsgával.

Önerős továbbképzés tekintetében jelenleg továbbtanuló munkavállaló nincs.

A Hivatal a szakmai pontos munka elvégzése érdekében dolgozói számára lehetőséget biztosít konferenciákon, nyílt napokon, szakmai fórumokon, szakterületüket érintő képzésekben, továbbképzésekben történő részvételre.

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

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

5.) Nyugdíjba vonulók száma 2009-2010 között:

Öregségi és előrehozott nyugdíjba összesen 1 fő ment el.

6.) A juttatások területén:

Közalkalmazotti jogviszony esetén a Kjt., köztisztviselői jogviszony esetén a Ktv., mukaszerződés esetén pedig a Munka Törvénykönyve rendelkezéseit figyelembe véve történik meg az illetmény, juttatás megállapítása.

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

A Ktv. vonatkozó szabályozása kötött bértáblában rögzíti az illetményt. A bértábla alapján, ugyanazon munkakörben, ugyanolyan szintű végzettséggel, és ugyanolyan jogviszonyban töltött idő után, a férfi és nő dolgozó ugyanazt a bérezést, illetmény-összesent kapja. Nincs különbség az azonos vezetői szintek esetén sem a nők és a férfiak között az illetmény tekintetében. A munkáltató a dolgozók juttatására a jogszabályi előírásokat alkalmazza, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

A munkáltató az adható juttatásokat minden csoport számára egyformán biztosítja.

7.) A munkavállalók iskolai végzettsége

Létszám 81 fő, ebből felsőfokú végzettségű 35 fő, középfokú 42 fő, alacsonyabb végzettségű 4 fő.

Az alacsonyabb végzettségű (közép és alacsonyabb) munkavállalók közül 50% - 50%- a férfiak és nők aránya.

A magasabb végzettségű munkavállalók közül azonban magasabb arányban szerepelnek a nők. A foglalkoztatott nők 26 %-a, míg a foglalkoztatott férfiak 18 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel.

Az idegennyelvtudással rendelkező munkavállalók között is magasabb arányban szerepelnek a nők. A 81 fő munkavállaló 36 %-a rendelkezik idegennyelvtudással, ebből 17 fő nő és 12 fő férfi.

A munkavállalók 95 %-a rendelkezik számítógép-kezelői ismeretekkel, közülük magasabb arányban szerepelnek a nők.

A vezető beosztású munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők /66 %/.

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

Női munkavállalók

Mórahalom város Önkormányzatánál 42 nő dolgozik. 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 31 negyven évi feletti dolgozik munkavállalóként. Az aláíró felek megállapítják, hogy ez az összes dolgozói létszám 38,2 % -a.

Fogyatékossgal élő munkavállalók

Önkormányzatunknál 4 fő fogyatékkal élő foglalkoztatott dolgozik. Az aláíró felek megállapítják, hogy a munkavállalót fogyatékossga nem akadályozza feladatai ellátását, munkakörülményei megfelelőek, munkaidő-beosztásánál – az erre vonatkozó – kérését a munkáltató figyelembe vette.

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

Ezen munkavállalói körbe jelenleg 15 alkalmazott tartozik, ebből öt férfi munkavállalók.

Az aláíró felek megállapítják, hogy foglalkoztatásukkal kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

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 felettiek 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.

Az esélyegyenlőségi referens személyét az 1. számú 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: 2012. december 31.

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 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 foglalkoztatás-egészségügyi szolgálat segítségével, illetve az önkormányzat által alapított Móra-Vital Kft közreműködésével – prevenciós szűrővizsgálatokat szervez a legtipikusabb betegségekre való tekintettel.

- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez és nem az életkorhoz kell kötni.
- Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.
- Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

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

Az aláíró felek rögzítik, hogy munkáltató a fogyatékossgal élő alkalmazásával segítette és segíti elő ezen munkavállalói csoport hátrányos helyzetének enyhítését. A munkáltató a Polgármesteri Hivatal, Tóth Menyhért Városi Könyvtár és Közösségi 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 biztosítása terén a gyermekekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben 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.

Ennek érdekében: - a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről, jelentkezőkről, pályázatot benyújtóról nyilvántartást vezet.

c). Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésnél **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 kell biztosítani
- Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- 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.

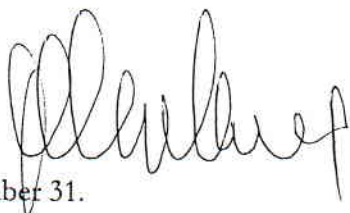
VI.

A megállapodást az aláíró felek a 2011. január 1-től 2012. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló „Esélyegyenlőségi terv” elfogadási határideje: 2012. december 31.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Munkáltató részéről:



Mórahalom, 2010. december 31.


Munkavállalók részéről:

Esélyegyenlőségi referens

Mórahalom Város Önkormányzata munkáltatónál az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2011. január 01. napjától 2012. december 31. napjáig terjedő időszakra vonatkozóan Rozsnyainé Hódi Mária látja el.

Kelt: Mórahalom, 2010. december 31.



.....
aláírás

Záradék:

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

Kelt: Mórahalom, 2010. december 31.



.....
aláírás