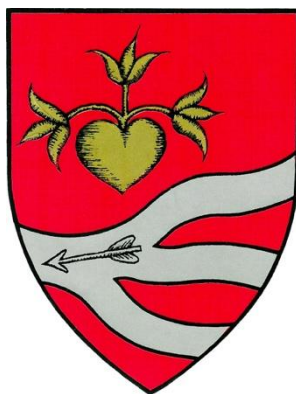


GYOMAENDRÓD VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

FOGLALKOZTATÁSI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2016. évi időszakra

/tervezet/



Gyomaendrőd Közös Önkormányzati Hivatal
Határ Győző Városi Könyvtár
Közművelődési - Közgyűjteményi és Turisztikai Szolgáltató Intézmény
Városi Egészségügyi Intézmény
valamint a közfoglalkoztatásban résztvevők
foglalkoztatási esélyegyenlőségi terve

1 Bevezetés

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta „Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt [továbbiakban: Ebktv].

Magyarország Alaptörvénye XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.

Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. A törvény érintettjei: a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különös tekintettel a nők, mélyszegénységben élők, negyven év felettiek, roma identitásúak, fogyatékkal élő személyek, családos munkavállalók, gyerekek és idősek csoportjára.

Az Ebktv 63.§ (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Gyomaendrőd Város Önkormányzata megbízásából az érintett intézmények által kijelölt esélyegyenlőségi referens az Ebktv 63.§ (4) bekezdése értelmében valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában meghatározottak szerint 2016. január 1-től 2016. december 31-ig tartó időszakra az alábbi Esélyegyenlőségi tervet javasolja elfogadásra:

2 Releváns jogszabályváltozások

Az Ebktv. hatályosulása óta eltelt időszakban a törvény utoljára 2015. június 19-i hatállyal változott, a törvény 3. § pontjainak szövegén változtatott a 2015. évi LXXIV. törvény 3. §-ával megállapított szöveg.

A változás először a 3. § (1) definíciók közül a foglalkoztatási jogviszony definícióját érintette az alábbiakban foglaltak szerint:

A 2015. június 18-ig hatályos törvényt szöveg

3. § E törvény alkalmazásában

a) foglalkoztatási jogviszony: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony,

helyébe a

3. § (1) E törvény alkalmazásában

a) foglalkoztatási jogviszony: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony,

törvénysszöveg lépett. Emellett az (1) a) változásával harmonizáló (2) bekezdés jelent meg az alábbiak szerint:

(2) E törvény alkalmazásában munkaerő-kölcsönzés esetén munkáltatón a kölcsönvevőt is érteni kell.

Az Ebktv. 2015. június 19-én hatályosult változása a korábbi, a 2013. évi CXXXI. törvény által hatályba léptetett e) pontot, a 2013. évi CCLII. törvény által hatályba léptetett f) pontot, valamint a 2013. évi LXXXIV. törvény által hatályba léptetett g-i) pontokat nem módosította.

A korábbi esélyegyenlőségi tervek elfogadása óta eltelt időszakban a terv tartalmát részben meghatározó 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 2015. március 27-én változott. A változás azonban az önkormányzat, a hivatal és az önkormányzati intézmények működését nem érinti, mivel az csupán a kereskedelemről szóló 2005. évi CLXIV. törvény (a továbbiakban: Kertv.) hatálya alá tartozó, kereskedelmi tevékenységet, a kereskedelmet kiszolgáló szolgáltatókra, valamint kereskedelmi jellegű turisztikai szolgáltatási tevékenységet folytató munkáltatókra vonatkozóan állapít meg kötelezettséget.

Az érintett időszakban tehát az Esélyegyenlőségi terv tartalmát meghatározó jogszabályok változásai az Önkormányzat, a Közös Önkormányzati Hivatal és az érintett intézmények esélyegyenlőséggel kapcsolatos felelősségét az eddigiek mellett a kölcsönzött munkavállalók kapcsán is megállapítják 2015 június 19-től kezdődően.

3 Általános célok, etikai alapelvek

Gyomaendrőd Város Önkormányzatának, a Hivatalnak és a Város intézményeinek feltett szándéka, hogy a társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói felé. Ennek érdekében Esélyegyenlőségi tervet fogad el, melyben definiálja azokat az elveket, amelyeknek a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni. Meghatároz néhány lehetséges problémát a munkahelyi gyakorlatban, azokkal a konkrét intézkedésekkel együtt, amelyek ezeknek a problémáknak a megelőzéséhez és amennyiben felmerülnek, megszüntetésükhöz szükségesek.

3.1 Általános célok

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

Ezen esélyegyenlőségi terv a munkáltatóval 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.

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

- nők
- gyermeküket egyedül nevelők
- legalább két 10 év alatti gyermeket nevelők
- tartósan beteg gyermeket nevelők
- olyan munkavállalók, akiknek a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig már kevesebb mint öt évük van vissza (védett korúak) amely jogviszonyokra ez releváns
- fogyatékkal élők
- valamely etnikai kisebbség tagjai

A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, illetve 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 hozzájárulhat adatai nyilvántartásához és kezeléséhez.

A munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet az érintett dolgozók magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. Az esélyegyenlőségi referensi feladatokat is végző köztisztviselő feladatkörébe került az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A munkáltató az elkészített tervet minden dolgozója számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottokról tájékoztatást ad a foglalkoztatottaknak, a foglalkoztatottak pedig átvételi elismervény aláírásával igazolják, hogy a tervben foglaltakat megismerték. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról a foglalkoztatottak az év végi Munkaértekezlet keretei között, vagy az esélyegyenlőségi referens által meghatározott egyéb időpontban kapnak tájékoztatást.

Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya kiterjed az érintett intézmények Ebktv. szerinti foglalkoztatottaira, valamint a Közfoglalkoztatásról szóló 2011. évi CVI. törvény szerinti közfoglalkoztatottakra.

Az esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya 2016. január 1 – 2016. december 31. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának meghosszabbításáról, az intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről. Az esélyegyenlőségi tervet minden évben aktualizálni szükséges. A Tervben foglaltak végrehajtása folyamatos.

3.2 Etikai alapelvek

Az esélyegyenlőségi tervben érintett intézmények az alábbi etikai alapelvek betartására törekednek:

3.2.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkaadó a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a köztisztviselők, ügykezelők, 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.

A munkaadó kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkezett közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások

Az Alaptörvény II. cikke értelmében az emberi méltóság sérthetetlen, és minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz. Magyarország területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben, az Alaptörvény XV. cikke értelmében biztosítani kell mindenki számára az alapvető jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Ugyanennek a cikknek az 1. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdítását teremti meg azzal, amikor kimondja, hogy a törvény előtt mindenki egyenlő, és minden ember jogképes, valamint a nők és a férfiak egyenjogúak.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvény meghatározza azoknak a magatartásoknak a körét, amelyek sértik az egyenlő bánásmód követelményét:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés
- a zaklatás
- a jogellenes elkülönítés
- a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás

A közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport *valós vagy vélt* neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, *nemzetiséghez* 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, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartózkodása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

A közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

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

A zaklatás

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

A jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját *a velük hasonló helyzetben lévőkől tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül, és anélkül, hogy azt törvény megengedné, elkülönít.*

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.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény a jogrendszer egészére, általános jelleggel határozza meg a diszkrimináció tilalmát, definiálja az alapfogalmakat, részletezi az egyes speciális területekre vonatkozó (foglalkoztatás, szociális biztonság és egészségügy, lakhatás, oktatás és képzés, áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele) szabályokat, valamint nevesíti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárások körét.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény külön fejezetben foglalkozik az egyenlő bánásmód követelményének a foglalkoztatás területén való érvényesítésével. Az egyenlő bánásmód követelményét minden munkáltatónak meg kell tartania, különösen:

- a munkához való hozzájutásban, nyilvános álláshirdetésben
- a jogviszony létesítését megelőző eljárás során, a munkára való felvételben
- az alkalmazási feltételek megállapításában és biztosításában

- a jogviszony létesítésében és megszüntetésében
- a munkafeltételek megállapításában és biztosításában
- a képzési és előmeneteli rendszer megállapításában
- a munkabérijuttatások megállapításában és biztosításában
- a kártérítési és az egyéb felelősség érvényesítése során.

Mindezekon túl a gyakorlatban előfordulhat, hogy meghatározott speciális foglalkoztatási jellemzők miatt szükséges a munkavállalók között megkülönböztetést tenni, de ez nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

Az egyenlő bánásmódról szóló törvénnyel összhangban az Mt. 5. § 1. bekezdésében került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg a 2. bekezdésben az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbitásával

3.2.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkaadó a foglalkoztatás során tiszteletben tarja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkaadó 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.

3.2.3 Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkaadó a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható kinevezéseket és szerződéses jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását, rendezi és alakítja a partneri, együttműködési viszonyokat, mind horizontális, mind vertikális irányokban egyaránt. A munkaadó elismeri és támogatja azon, a szakmai együttműködésekben túlmutató, adott esetben informális lehetőségek létjogosultságát és kialakítását is, amelyek egyértelműen kihatással lehetnek a szakmai-partneri együttműködésekre, azok fejlődésére (pl.: informális találkozók, a közszolgálati jogviszonyhoz kötődő közösségi formák ösztönzése), és egyéb – akár önszerveződő – kirándulások, kihelyezett munkaértekezletek, sporttevékenység ösztönzése, segítése, stb.

3.2.4 Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

3.2.5 Méltányosság és rugalmas elbánás

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

4 Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés célja az egyes célcsoportokba tartozók arányának, illetve az érdekében alkalmazott, az esélyegyenlőség biztosítását szolgáló alapvető intézkedések, eszközök meghatározása. A munkáltatók az alábbi társadalmi csoportokat definiálták: (A meghatározásra került csoportok között előfordulhatnak átfedések, a csoportok felsorolása nem jelent rangsort.)

- nők
- gyermeküket egyedül nevelők
- legalább két 10 év alatti gyermeket nevelők
- tartósan beteg gyermeket nevelők
- olyan munkavállalók, akiknek a rájuk irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig már kevesebb mint öt évük van vissza (védett korúak) amely jogviszonyokra ez releváns
- fogyatékkal élők
- valamely etnikai kisebbség tagjai

Intézmény neve:	Összesen	férfi	nő	gyermeküket egyedül nevelők	legalább két 10 év alatti gyermeket nevelők	tartósan beteg gyermeket nevelők	az öregségi nyugdíjkorhatár betöltéséig már kevesebb mint öt évük van vissza (védett korúak)	fogyatékkal élők	etnikai kisebbség tagjai
Közös Önkormányzati Hivatal, polgármester, mezőőrök, közmunka iroda	64	18	46	3	14	0	14	0	0
Könyvtár	4	0	4	0	0	0	4	0	0
Közművelődési Intézmény	8	3	5	0	0	0	3	0	0
Eü Intézmény	26	4	22	2	4	0	1	0	0
Közmunka program	370	175	195	28	45	3	2	5	65
ÖSSZESEN:	472	200	272	33	63	3	24	5	65

A helyzetfelmérés adatai 2015. november 20-i állapotokat tükrözik.

A helyzetfelmérés adataiból látható, hogy a 2016. január 1 és 2016. december 31 közötti időszakban az esélyegyenlőségi terv kiemelt célcsoportjai:

- a legalább két 10 év alatti gyermeket nevelők (12,9%),
- gyermeküket egyedül nevelők (6,76%),
- etnikai kisebbség tagjai (12,9%),
- a védett korúak (5,37%).

Az esélyegyenlőségi terv felmérési szakaszában az adatszolgáltatást adó munkáltatók információt nyújtottak a náluk jelenleg foglalkoztatottakkal kapcsolatos 2015-ben már érvényes és alkalmazott esélyegyenlőségi intézkedésekről, melyeket a jelen dokumentum 1. sz. melléklete foglal össze. A melléklet az egyes intézkedések tartalmát, célcsoportját, valamint azt tartalmazza, hogy 2015-ben alkalmaz-e már ilyen intézkedést a munkáltató. A táblázatban a munkáltatók jelölhették azt is, hogy a munkáltató saját foglalkoztatottjaira milyen specifikus, csak a munkáltatónál elérhető esélyegyenlőségi intézkedést alkalmaz.

A kapott kép alapján a munkáltatók nagy számban alkalmaznak esélyegyenlőségi intézkedéseket, így 2016-ra vonatkozó vállalásaik száma alacsony, melyekről a dokumentum 6.2 Munkáltató specifikus esélyegyenlőségi célok fejezetben számolunk be.

5 Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt információk alapján az esélyegyenlőség elősegítése, a hátrányos megkülönböztetés megelőzése és az etikai alapelvek érvényesülésének biztosítása érdekében a munkaadók az alábbi célok érvényesítését tűzik ki:

1. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme esetleges létszám leépítés esetén.
2. Közfoglalkoztatottak alkalmazásával, munkatapasztalat szerzéshez segítségnyújtás.
3. Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.
4. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése
A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének segítésére, a 10 éven aluli gyermekeket nevelők és a gyermeket egyedül nevelők rendes évi szabadságának tanszünetekben való kiadására, munkaidő kezdés összehangolására a nevelési-oktatási intézmények nyitva tartásával, valamint a szolgálati hely megválasztásakor a lakóhely figyelembe vételére törekszik.
5. Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre, a technikai munkatársak munkájának könnyítése érdekében a munkavégzéshez szükséges megfelelő eszközök biztosítására.

6 Intézkedések a kiemelt célcsoportok érdekében

6.1 Általános intézkedések minden célcsoport érdekében

6.1.1 Esélyegyenlőségi referens kijelölése

A munkáltatók esélyegyenlőségi tervhez kapcsolódó feladatainak elvégzése érdekében az esélyegyenlőségi terv érintett intézményei közösen esélyegyenlőségi referenst jelölnek ki. Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- Az „Esélyegyenlőségi Terv” teljesülésének vizsgálata, valamint a következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi Terv” előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseléssel való egyeztetése. A következő „Esélyegyenlőségi Terv” elfogadásának határideje 2016. december 31.
- Az „Esélyegyenlőségi Terv” teljesülésének vizsgálata szempontjából fontos, az „Esélyegyenlőségi Terv” Helyzetfelmérés c. fejezetében meghatározott információk naprakészen tartása érdekében információk gyűjtése, ide értve különösen:
 - Az „Esélyegyenlőségi terv elfogadása óta a munkáltatóhoz belépő és a munkáltatótól kilépő foglalkoztatottak önkéntes adatszolgáltatásának gyűjtése és nyilvántartása (nyilatkozat) az Esélyegyenlőségi terv célcsoportjaiba való tartozásról, melynek megújítására a foglalkoztatottaknak a helyzetük változásakor, de legalább évente lehetőséget biztosít, és az önkéntes adatszolgáltatásra őket évente felhívja.
 - A munkakörülményekkel kapcsolatos foglalkoztatotti visszajelzések gyűjtése.
 - Naprakész információt tart nyilván az „Esélyegyenlőségi Terv” célcsoportjaiba tartozó foglalkoztatottak
 - szakmai továbbképzéseken történő részvételéről.
 - várható nyugdíjba vonulásának idejéről.
 - iskolai végzettségi adatairól, nyelvtudásáról és számítógépes ismereteiről.
- Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatban benyújtott panaszok kezelése, szükség esetén intézkedés előterjesztése, tájékoztatás.
- Az esélyegyenlőségi referens neve, beosztása: Hoffmanné Szabó Gabriella esélyegyenlőségi referens, telefonszáma: +36-66-581-234 elektronikus levélcíme: szemelyzet@gyomaendrod.hu
- Az esélyegyenlőségi referens a hozzá érkezett panaszokat bizalmasan kezeli.

6.1.2 Az egyenlő bánásmód megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A referens, amennyiben a panaszt jogosnak ítéli, egyeztetést kezdeményez a jegyzővel. Indokolt esetben a jegyző panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

Az esélyegyenlőségi referens minden esetben köteles a munkavállalót tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Amennyiben a panasz benyújtója úgy ítéli meg, hogy a munkáltató panaszát nem rendezte, úgy a jogsérelem jellege szerint munkaügyi vitát kezdeményezhet, munkaügyi pert, személyiségi jogi pert indíthat, vagy az Egyenlő Bánásmód hatóságánál eljárást kezdeményezhet.

Amennyiben a panasszal összefüggésben megállapításra kerül, hogy az esélyegyenlőség érvényesülésének érdekében általános intézkedés is szükséges, a referens javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére, a munkáltató pedig gondoskodik a szükséges intézkedések megtételéről.

6.1.3 Egyenlő bánásmód a munkavállalók kiválasztásakor

A munkaadó az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából különbséget nem tesz. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetésekor a személyzeti felelős mindezen tényezők figyelembevételével jár el.

A munkaadó a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot csakúgy, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

6.1.4 Képzési programokhoz való egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása

A munkáltató minden munkavállaló részére egyenlő esélyekkel biztosítja a munkavégzéshez, szakmai előmenetelhez szükséges képzésekben való részvételt, valamint támogatja a munkavállalók továbbtanulását. A munkáltató külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

6.1.5 Nyugdíj előtt álló munkavállalók segítése

A munkáltató figyelembe veszi a munkavállaló érdekeit, amelynek során van lehetősége felkészülni a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók tapasztalatuk és szakmai tudásuk átadásával segítik a pályakezdeket betanítását. A munkáltató ünnepélyes keretek között búcsúzik a nyugdíjba vonuló munkavállalótól.

6.1.6 Családbarát intézkedések

A család és a munkahelyi kötelezettség összehangolása érdekében a munkáltatók segítik a gyed-ről, gyes-ről visszatérők beilleszkedését. A szabadság ütemterv jóváhagyásával lehetőség szerint figyelembe veszik az óvodai és iskolai szüneteket. A munkavállalók hozzátartozói számára biztosítják a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultáció lehetőségét.

6.2 Munkáltató-, és célcsoport-specifikus esélyegyenlőségi intézkedések

A helyzetfelmérés részben megismert, és a mellékletben jelzett 2016-ra vonatkozó új intézkedések az alábbiak a munkáltatók adatszolgáltatása alapján.

6.2.1 Prevenció szűrővizsgálatok szervezése a Gyomaendrőd Közös Önkormányzati Hivatalnál

A védett korú foglalkoztatottak tekintetében foglalkoztató a jelen esélyegyenlőségi terv keretében vállalja, hogy a védett korúak számára 2016 évben legalább egy alkalommal prevenció célú szűrővizsgálatot szervez, melyre 14 védett korú munkavállalóját meghívja, és jelenlétüket megfelelően dokumentálja.

6.2.2 Egyéb, munkáltató-specifikus esélyegyenlőséggel kapcsolatos információk, intézkedések

A Határ Győző városi könyvtár a felmérés időszakában jelezte, hogy 2016-ban nem tervez akadálymentesítési intézkedéseket hozni, mivel az akadálymentesítés kellő mértékben megtörtént.

7 Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

Az esélyegyenlőségi terv elválaszthatatlan része annak 1. sz. melléklete.

Az esélyegyenlőségi referens felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, évente egyszer felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

Az esélyegyenlőségi referens félévente szóban tájékoztatást ad a települések jegyzőjének az esélyegyenlőségi terv végrehajtásáról. A módosításokról, új intézkedések bevezetéséről a munkáltatók az éves munkaértekezlet alkalmával tájékoztatják a foglalkoztatottakat.

Az önkormányzat számára készített stratégiai, fejlesztési tervekben, koncepciókban megfogalmazottak összhangban kell álljanak az Esélyegyenlőségi tervben leírtakkal. A megfelelő szakterületen dolgozó kollégáknak a tervek, koncepciók készítésekor, illetőleg felülvizsgálatakor tekintettel kell lenniük e tervben megfogalmazottakra. A hazai és nemzetközi pályázatokhoz szükséges releváns adatok kitöltésére szintén a tervben leírtak alapján kerülhet sor.

8 Kiadmányozás

Az esélyegyenlőségi tervet az aláírók 2016. január 1 és 2016. december 31 közötti időszakra fogadják el.

Munkáltatók részéről:

Foglalkoztatottak részéről:

Gyomaendrődi Közös Önkormányzati Hivatal
Esélyegyenlőségi referens
Dr. Uhrin Anna jegyző

Hoffmanné Szabó Gabriella

Határ Győző Városi Könyvtár
Dinyáné Bánfi Ibolya intézményvezető

Közművelődési - Közgűjteményi és
Turisztikai Szolgáltató Intézmény
Dr. Szonda István intézményvezető

Városi Egészségügyi Intézmény
Dr. Torma Éva intézményvezető

Gyomaendrőd, 2015. november 25.

1. számú melléklet: helyzetfelmérés és intézkedések Gyomaendrőd város foglalkoztatási és esélyegyenlőségi tervében

Sorszám	Intézkedés	Intézkedés tartalma	Intézkedés célcsoportja	Kiindulási érték 2016.01.01	Célérték 2016.12.31	Gyomaendrőd Közös Önkormányzati Hivatal		Határ Győző Városi Könyvtár		Városi Egészségügyi Intézmény
						2015- ben	2016- ban	2015- ben	2016- ban	2015, 2016
1	GYES-en, GYED-en lévők munkába való visszatérése	A Gyes-en, Gyed-en lévők munkába való visszatérésének támogatása, alkalmazásuk folyamatos növelése az igényeik és a Munkáltató szükségleteit figyelembe véve.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	nem	igen	nem	nem	nem	nem	igen
2	GYES-en, GYED-en lévők munkába való visszatérése	A Gyes-en, Gyed-en lévők munkába való visszatérésének támogatása, alkalmazásuk folyamatos növelése az igényeik és a Munkáltató szükségleteit figyelembe véve.	gyermeküket egyedül nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
3	Iskolakezdési támogatás	A Munkáltató minden munkaviszonyban álló, és a vonatkozó jogszabályok alapján erre jogosult dolgozó részére adómentes iskolakezdési támogatást biztosít, melynek mértéke a tárgyévi SZJA törvényekkel összhangban a tárgyév június 30-ig kerül meghatározásra.	gyermeküket egyedül nevelők	öztisztviselők ige	részben	igen	igen	nem	nem	nem
4	Iskolakezdési támogatás	A Munkáltató minden munkaviszonyban álló, és a vonatkozó jogszabályok alapján erre jogosult dolgozó részére adómentes iskolakezdési támogatást biztosít, melynek mértéke a tárgyévi SZJA törvényekkel összhangban a tárgyév június 30-ig kerül meghatározásra.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	öztisztviselők ige	részben	igen	igen	nem	nem	nem
5	Kapcsolattartás a GYES-en, GYED-en lévőkkel	A Gyes-en, Gyed-en lévőkkel való kapcsolattartás megerősítése céljából a meglévő gyakorlat felülvizsgálata, szükség esetén kiegészítése.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
6	Képzések	Minden munkavállaló számára évi egy alkalommal érzékenyítő tréning tartása, az aktuális évi munkaerőcsoport-fókuszok jellemző problémáinak megismerésére, a munkáltatók által adott javaslatokra és az esélyegyenlőségi terv intézkedéseinek megismerésére	mindenki	1	1	igen	igen	nem	nem	nem
7	Képzések	Védett korúak számára informatikai, és telekommunikációs ismeretek nyújtása, az elektronikus közigazgatási eljárási lehetőségek jobb megismerése végett	védett korúak	1	1	igen	igen	nem	nem	nem

1. számú melléklet: helyzetfelmérés és intézkedések Gyomaendrőd város foglalkoztatási és esélyegyenlőségi tervében

8	Képzések	Fiatal gyermekes anyák visszatérésének támogatása a távollét során történt szervezeti, feladatköri vagy eljárási változások ismertetése, a feladatellátás megváltozott rendjének bemutatása végett	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	1	1	igen	igen	nem	nem	igen
9	Képzések	Fiatal gyermekes anyák visszatérésének támogatása a távollét során történt szervezeti, feladatköri vagy eljárási változások ismertetése, a feladatellátás megváltozott rendjének bemutatása végett	gyermeküket egyedül nevelők	1	1	igen	igen	nem	nem	igen
10	Munkaerőfelvétel	A munkaerő-felvétel során az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra szükséges helyezni a hangsúlyt. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak kell tekinteni a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. A felvételi interjú során célzottan nem tehetnek fel kérdést a jelentkező életkorára (kivétel a munkatapasztalat felmérésére, irányuló kérdés), betegségére, fogyatékoságára (kivétel a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozására, világnézetére vonatkozóan.	mindenki	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
11	Munkaidő beosztás	A Munkáltató a gyermekes munkavállalók munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermeknevelési- és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.	gyermeküket egyedül nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
12	Munkaidő beosztás	A Munkáltató a gyermekes munkavállalók munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermeknevelési- és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
13	Munkaidő beosztás	Rugalmas munkaidő elterjesztése, a munkavállalók egy része számára rugalmas munkaidő bevezetése, mely a Munka Törvénykönyvével összhangban határozza meg a törzsidőt, a rugalmas munkaidőt és a napi, heti vagy havi munkaidőt, illetve az attól való eltérés lehetőségét	mindenki	igen	igen	igen	igen	nem	nem	nem

1. számú melléklet: helyzetfelmérés és intézkedések Gyomaendrőd város foglalkoztatási és esélyegyenlőségi tervében

14	Munkaidő kedvezmény	Munkáltató havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosít a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók (továbbiakban: gyermekes munkavállalók) számára a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében. A munkaidő kedvezmény igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak határidőben történő ellátását. A kedvezményt teljes munkaidőben foglalkoztatott, kötetlentől eltérő munkaidő beosztás szerint dolgozó munkatársak vehetik igénybe a munkaidő részeként.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	nem	nem	nem	nem	nem	nem	igen
15	Munkaidő kedvezmény	Munkáltató havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosít a legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók (továbbiakban: gyermekes munkavállalók) számára a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében. A munkaidő kedvezmény igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak határidőben történő ellátását. A kedvezményt teljes munkaidőben foglalkoztatott, kötetlentől eltérő munkaidő beosztás szerint dolgozó munkatársak vehetik igénybe a munkaidő részeként.	gyermeküket egyedül nevelők	nem	nem	nem	nem	nem	nem	igen
16	Munkakörülmények javítása	Évente legalább egy prevenció szűrővizsgálat szervezése	védett korúak	0	1	nem	igen	nem	nem	igen
17	Szabadságok ütemezése	A Munkáltató a szabadságok engedélyezésének ütemezésekor előnyt biztosít a gyermek(ek)et nevelő munkavállalók részére rendkívüli családi események (gyermekszületés, ballagás stb.) esetére a rendes szabadságkeret terhére.	gyermeküket egyedül nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
18	Szabadságok ütemezése	A Munkáltató a szabadságok engedélyezésének ütemezésekor előnyt biztosít a gyermek(ek)et nevelő munkavállalók részére rendkívüli családi események (gyermekszületés, ballagás stb.) esetére a rendes szabadságkeret terhére.	legalább két, 10 év alatti gyermeket nevelők	igen	igen	igen	igen	nem	nem	igen
19	Önkormányzat által előre definiált célok	gyengénlátók részére sárga csík felfestése a padozatra	nem a terv célcsoportja 2016-ban	teljes létszám	teljes létszám	nem	pályázat-függő	nem	nem	nem
20	Önkormányzat által előre definiált célok	gyengénlátók részére sárga jelölés a lépcsőkön	nem a terv célcsoportja 2016-ban	teljes létszám	teljes létszám	nem	pályázat-függő	nem	nem	nem

1. számú melléklet: helyzetfelmérés és intézkedések Gyomaendrőd város foglalkoztatási és esélyegyenlőségi tervében

21	Önkormányzat által előre definiált célok	ajtókon braille írásos tájékoztató táblák	nem a terv célcsoportja 2016-ban	minden épület	minden épület	nem	pályázat-függő	nem	nem	nem
22	Önkormányzat által előre definiált célok	akadálymentesítés	nem a terv célcsoportja 2016-ban	minden épület	minden épület	részben	pályázat-függő	igen	igen	igen
23	Önkormányzat által előre definiált célok	mozgáskorlátozott mosdó elkülönítve	nem a terv célcsoportja 2016-ban	minden épület	minden épület	igen	igen	igen	igen	igen
24	Önkormányzat által előre definiált célok	pelenkázó helyiség biztosítása	gyermeket nevelők	minden épület	minden épület	igen	igen	igen	igen	igen
25	Önkormányzat által előre definiált célok	ergonómiailag megfelelő irodai berendezés biztosítása	mindenki	minden épület	minden épület	igen	igen	nem	nem	nem
26	Önkormányzat által előre definiált célok	éleslátást biztosító szeműveg biztosítása	mindenki	minden érintett dolgozó	minden érintett dolgozó	igen	igen	nem	nem	igen
27	Önkormányzat által előre definiált célok	családi napközi	gyermeket nevelők	0	1	nem	nem	nem	nem	nem
28	Önkormányzat által előre definiált célok	szociális helyiség biztosítása	mindenki	1	1	igen	igen	igen	igen	igen
29	Önkormányzat által előre definiált célok	védőital biztosítása	mindenki	minden érintett dolgozó	minden érintett dolgozó	igen	igen	igen	igen	igen