

# **Jászladány Nagyközségi Önkormányzat**

## **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**



## **Preambulum**

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.

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) 5. A személyiségi jogok védelme és 6. Az egyenlő bánásmód követelménye pontok alapján Jászládány Nagyközségi Önkormányzat az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja:

### **I. Általános célok, etikai elvek**

Az Alaptörvény, az egyenlő bánásmódról szóló törvény, az Mt., a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény, valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott elvekkel összhangban Jászládány Nagyközségi Önkormányzat a foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítása érdekében, az esélyegyenlőségi terv megvalósítása során a következő irányelvek érvényesülését tartja szükségesnek:

#### **1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

Az önkormányzat elkötelezett abban, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkozással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi

állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

## **2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

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

Az önkormányzat a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A munkáltató azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével határozza meg a jogosultságok és kedvezmények elosztásának szempontjait.

## **3) Partneri kapcsolat, együttműködés**

Az önkormányzat a foglalkoztatás keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Az érdekeltek akaratától függ, hogy a munkáltató rendelkezésére bocsátja-e érdemi intézkedés céljából a személyes adatokat, pl. gyermekneveléshez, betegséghez, és megváltozott munkaképességhez kapcsolódó tényeket. Nyilatkozattételre senki nem kötelezhető.

## **4) Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi 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.

## **5) Méltányos és rugalmas elbánás**

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Ezért olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

*Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások összefoglalóját az 1. sz. melléklet tartalmazza.*

## **II. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata, hatálya**

Jászládány Nagyközségi Önkormányzat, mint munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet az önkormányzat alkalmazottai magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják. Az önkormányzatnál a munkaügyi főmunkatárs (továbbiakban esélyegyenlőségi referens) feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A tervet az önkormányzat valamennyi alkalmazottja számára nyilvánossá teszi, a tervben megfogalmazottak teljesítéséről évente tájékoztatja az önkormányzatot. Az esélyegyenlőségi terv készítését megalapozta az önkormányzatnál az ÁROP-1.5.A-2013 „Szervezetfejlesztés a konvergencia régióban lévő önkormányzatok számára” konstrukcióban futó projekt, melynek keretében széles körű diagnosztika készült.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya

*Személyi hatály:*

Az Esélyegyenlőségi Terv Jászladány Nagyközségi Önkormányzatnál közszolgálati és munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, illetve a munkaviszony megszűnését követően nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

*Időbeli hatály:*

Az Esélyegyenlőségi Terv 2016. október 1. napjától érvényes. Az önkormányzat dönthet az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

*Tárgyi hatály:*

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza az önkormányzatnál foglalkoztatott hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

### **III. Helyzetfelmérés**

A helyzetelemzés célja, hogy kiderüljön, mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg.

A helyzetfelmérés adatai a 2016. év I. féléves adatait tükrözik, valamennyi önkormányzati fenntartású intézmény munkavállalói körében végeztünk adatgyűjtést. Ennek keretében azok a tényezők kerültek vizsgálat alá, amelyek az esélyegyenlőség tekintetében jelentőséggel bírnak, illetőleg relevánsak és mérhetőek.

A statisztikai személyi állományi létszám figyelembe vételével az alábbi adatok kerültek meghatározásra:

Az önkormányzat és intézményeinél 164 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 147 fő határozatlan (89,6), 17 fő (10,4 %) határozott idejű jogviszonnyal rendelkezik.

Külön felmérés készült a közfoglalkoztatás keretében foglalkoztatottak tekintetében, kiknek vonatkozó időpontban a létszáma 160 fő volt, 100 %-ban határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatva.

A helyzetelemzésben az alábbi hátrányos helyzetű célcsoportot vizsgáltuk:

- női munkavállaló
- 40 évnél idősebb munkavállaló
- fogyatékkal élő munkavállaló
- roma identitását vállaló munkavállaló
- két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállaló

Az önkormányzat és intézményeinél foglalkoztatottakat tekintve az alábbi adatokat mértük:

A 164 fő munkavállalóból 133 fő a női munkavállalók száma, mely 81,1 %-os arányt jelent.

Az összes foglalkoztatott közül a 40 évnél idősebb munkavállalók száma 109 fő, ami 66,5 %-ot jelent.

Fogyatékossgal élő dolgozó létszáma 7 fő (4,3 %).

Kettő vagy több gyermeket nevelők száma 72 fő (43,9 %), a 10 év alatti gyermeket nevelő/egyedül nevelő foglalkoztatott 20 fő (12,2 %).

A felmérés szerint (kiszűrve a több szempontból is hátrányos csoportba tartozók miatti létszámtorzulásokat), az önkormányzat és intézményeinél 139 fő az érintett dolgozó.

*A munkaerő-felvétel, munkakörülmények, munkaidő területén:*

Az önkormányzatnál a fluktuáció nem túl nagy, nyugdíjazás, határozott idő lejárta, munkahelyváltás miatt kerül sor.

A *munkaerő-felvételi eljárásban* résztvevők közül magasabb arányban szerepelnek a nők, így a belépő, valamint az elutasított jelentkezők között is magasabb arányban szerepelnek a nők.

A *munkahelyi környezet* kialakítása egyaránt alkalmas a fogyatékkal élő munkavállaló számára is, hátrányt nem szenvednek, az önkormányzati munkahelyek akadálymentesítése csaknem minden intézményben megoldott, pályázati források bevonásával már három intézmény komplex akadálymentesítése megtörtént. A dolgozók komfortérzetének növelése érdekében támogatásból, költségvetési és pályázati források bevonásával tesz lépéseket az önkormányzat, négy intézményben a klimatizálás megtörtént.

A Polgármesteri Hivatalban minden számítógépes munkaállomásnál új monitorok kerültek beszerzésre. Minden intézmény rendelkezik munkahelyi kockázatelemzéssel, melyekben a vonatkozó bejegyzések alapján korrigálásra, kiküszöbölésre kerülnek a munkahelyi kockázatok.

A *munkavédelmi előírások* betartásra kerülnek, éves szinten minden munkahelyen egyszer, új belépő esetén belépéskor munkavédelmi oktatásban részesül a munkavállaló annak érdekében, hogy a munkahelyi balesetek kockázatát minimalizáljuk.

A *szakmai előmenetel* (végzettség, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel) vonatkozásában a vonatkozó törvények konkrét és kötelező szabályozásokat, egyértelmű útmutatásokat adnak. Ezek betartása minden esetben megtörtént, megtörténik.

A *munkaidő* egyöntetű minden dolgozó esetében – törvényi előírás alapján. A vezetőknél, valamint egyes munkaterületeken, munkakörökben tapasztalható maximális munkaerőterheltségből eredően az éves szabadságok kiadása problémát jelent. Erre ad viszonylagos megoldást az intézmények többségénél bevezetett nyári szünet, igazgatási szünet, mely csökkenti a problémát, de teljesen nem oldja meg.

### *A képzések területén:*

A *közszolgálati tisztviselők* továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX. 28.) Korm. rendelet alapján a közigazgatási szerv elkészíti a köztisztviselő éves egyéni továbbképzési tervét, amely a köztisztviselőre nézve kötelező. Ennek köszönhetően a köztisztviselők közül mindenki rendelkezik közigazgatási alap- vagy szakvizsgával, melynek megszerzését a Polgármesteri Hivatal anyagilag támogatta, munkaidő kedvezményrel segítette a munkavállalókat, valamint a munkakörökhöz kapcsolódó tanfolyamokon való részvétele is biztosított a köztisztviselőknek.

A *közalkalmazotti szférán* belül a kötelező továbbképzések, szakképzések, munkahely megtartó képzések is megvalósultak (Nagyközség Üzemeltetési és Vagyonkezelő Intézmény, Szociális és Gyermekvédelmi Szolgáltató Központ, Művelődési Ház és Könyvtár), valamint a szakvizsgás képzések, felsőfokú óvodapedagógus alapképzés, vezetői tanfolyam valósult meg, illetve portfólió feltöltésére biztosított lehetőség áll rendelkezésre a Jászládányi Óvoda és Bölcsőde intézménynél a munkavállalók számára.

### *A juttatások területén:*

A juttatások területén különbséget kell tenni aszerint, hogy *törvény alapján megillető*, vagy a *munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó* juttatásról van-e szó.

A törvény alapján megillető juttatás differenciálást nem tartalmaz (étkezési hozzájárulás, jubileumi jutalom).

Az önkormányzat és intézményeinél szabályzatban rögzítetten szerepel a juttatások között a munkaruha/védőruha juttatás.

### *A munkavállalók iskolai végzettsége:*

Az összlétszám 164 fő, ebből felsőfokú végzettségű 39 fő, középfokú 104 fő, alapfokú végzettségű 21 fő.

Az alacsonyabb végzettségű (közép- és alapfokú) munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők (74 %), valamint a magasabb végzettségű munkavállalók közül is magasabb arányban szerepelnek a nők (89,7 %).

A vezető beosztásban 80 %-ban 40 év felettiek dolgoznak, a nők aránya a vezető beosztásúak között 60 %.

Az önkormányzat és intézményeinél anonim módon és önkéntes alapon vizsgáltuk a *roma identitás* vállalását. Az összes foglalkoztatott közül 3 fő adott választ az identitásra vonatkozó kérdésre, mely a megkérdezettek 1,8 %-a.

A közfoglalkoztatottak körében nem volt érdemi nyilatkozat e tárgyban.

Így teljes körű, értékelhető valós adat nem áll rendelkezésre.

### *A helyzetfelmérés kapcsán rögzített elemzés, megállapítások, következtetések:*

#### *Általános megállapítások:*

Az előzőekben leírtak alapján megállapítható, hogy a kiemelten fókuszba állított, frekvenciát, érdeksérelemre érzékeny területeken a helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, aránytalanságokat, eltéréseket. A hátrányos helyzetű célcsoportok esetén rögzíthető, hogy a helyzetük figyelembe vételével került sor a

korábbiakban is a foglalkoztatásukra. Számarányukat tekintve is egészséges és arányos szinten vannak jelen az önkormányzatnál.

A munkaköri megoszlásuk is optimális, mind a vezetői, mind a középiskolai besorolási és a felsőfokú besorolási osztály tekintetében.

A munkaköri leírások a feladat ellátására és a feladatot ellátó személyre vonatkoznak, diszkriminációra nem adnak lehetőséget.

A munkaerő felvételi eljárásban, a belépő dolgozók közt, az elutasított jelentkezők közt, a fluktuáció terén magasabb arányban szerepelnek a nők abból eredően, hogy a meghirdetett álláshelyekre is elsősorban nők jelentkeznek.

A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők, tekintve, hogy az összes munkavállalón belül nagyobb az arányuk.

#### *Részletes megállapítások:*

##### *Képzés:*

Az önkormányzat a szakmai munka pontos 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 ütemezetten, a dolgozóval előre egyeztetett időpontokban kerülnek realizálásra.

##### *Bérezés:*

Megállapítható, hogy nincs esélyegyenlőtlenség e területen a női és férfi munkatársak között az alábbiak miatt:

A vonatkozó törvényi szabályozások kötött bértáblában rögzítik az illetményt. A bértábla alapján, ugyanazon munkakörben, ugyanolyan szintű végzettséggel, és ugyanolyan jogviszonyban töltött idő után a férfi és női dolgozó ugyanazt a bérezést, illetményt kapja. Nincs különbség az azonos vezetői szintek esetében sem a nemek között.

##### *Egyéb juttatások:*

Az alanyi jogon járó juttatás minden dolgozó részére biztosításra kerül.

A béren kívüli juttatások rendszerét az elfogadott költségvetési koncepció, valamint a mindenkor évi költségvetési rendelet tartalmazza.

##### *Munkaidő:*

Gyermekek nevelők esetében munkaidő beosztás kedvezmény, rugalmas munkakezdés lehetősége biztosított.

A jövőben megoldást kell találni a vezetők, valamint a túlzott mértékben leterhelt munkaköröket ellátó munkavállalók szabadságának kivételére.

##### *Szakmai előmenetel:*

Továbbképzések, szakmai képzések révén biztosított a lehetőség. A továbbiakban is maradéktalanul be kell tartani a jogszabályi követelményeket, ösztönözni kell a munkavállalót.

#### **IV. Konkrét célok**

Az esélyegyenlőségi tervnek a konkrét feladatok megnevezésén túl szemléletformáló szerepe is, melynek megjelenési irányvonala mentén Jászládány Nagyközségi Önkormányzat az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Az önkormányzat az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében az esélyegyenlőségi referensi feladatokkal a munkaügyi főmunkatársat bízta meg.  
(2. sz. melléklet)
- 2) Az esélyegyenlőségnek, mint „új fogalom és normarendszernek” a megismertetése, bemutatása és a személyi állományhoz, mint alapvető „felhasználóhoz” történő közelítése.
- 3) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése - munkaerő felvétel, alkalmazás terén.
- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, a továbbtanulók ösztönzése.
- 5) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 7) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
- 8) Dokumentumok összehangolása.

#### **V. Programok a célok megvalósulása érdekében**

- 1) Az esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata.  
Javaslatot tesz az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos minden olyan korrekcióra, amit az esélyegyenlőség javítása érdekében szükségesnek tart.  
Minden olyan esetben haladéktalanul jelzéssel él az önkormányzat felé, aminek során az esélyegyenlőség megsértését tapasztalja, intézi a panaszbejelentésekkel kapcsolatos eljárást.

Határidő: folyamatos

Felelős: jegyző

- 2) Az esélyegyenlőség, mint új fogalom és normarendszernek a bemutatása érdekében éves szinten esélyegyenlőségi képzés az önkormányzat és intézményei munkavállalói részére.  
A teljes dolgozó kör körében meg kell ismertetni az esélyegyenlőségi tervet és annak tartalmát.  
Az önkormányzat mindent megtesz, minden lehetőséget biztosít, ami elősegíti az esélyegyenlőségi terület értelmezését és elősegíti a munkatársak ilyen irányú tudatformálását.

Határidő: folyamatos

Felelős: jegyző, intézményvezetők



- 3) Az önkormányzat vállalja és garantálja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján munkavállalóival, illetve a potenciális munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével jár el.

Ennek keretében:

A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, azonnal és teljes körűen megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet létrehozását, esetleges kialakulását.

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

A munkaerő felvételénél 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 ezeken alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembe vételét.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél sem kerülhet elutasításra a 40 év feletti jelentkező.

A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a közcélú munkavállalóként már ott dolgozók számára.

Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a szükséges *eljárás* a következő:

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

Az esélyegyenlőségi referens – amennyiben az érintett kéri, anonim módon – véleményével és megoldási javaslat felvázolásával együtt a munkáltató elé tárja 8 munkanapon belül.

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

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

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

Határidő: folyamatos

Felelős: jegyző, esélyegyenlőségi referens, intézményvezetők

- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése, a továbbtanulók ösztönzése.

Az önkormányzat a szakképzett és alkalmazkodó-képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

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

Határidő: folyamatos

Felelős: intézményvezetők, esélyegyenlőségi referens

- 5) Munkakörülmények javítása munkavállalók, különösen a 40 év felettiak és a fogyatékos munkavállalók vonatkozásában

A munkáltató vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében a 40 év feletti ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeit fokozott figyelemmel kíséri, és javaslatot tesz a szükséges változtatásra (ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket, speciális eszközöket biztosít).

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató – lehetőségeihez mérten, előzetes igényfelmérés alapján – prevenciós szűrővizsgálatokat szervez a legtipikusabb betegségekre való tekintettel.

A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

A munkahelyet speciális igényű megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, ennek érdekében fizikai akadálymentesítéssel, valamint munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel, a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat mindenki számára érthető módon közli.

A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét idejét figyelembe veszi. Egyenlő esélyű előléptetési lehetőséget biztosít minden munkavállaló részére, ennek érdekében a az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje.

Határidő: folyamatos

Felelős: intézményvezetők, esélyegyenlőségi referens

- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

A munkáltató a juttatási rendszer kialakításánál figyelembe veszi a gyermekes munkavállalók többlet költségeit, ennek érdekében illetmény előleg felvételét biztosítja.

A családos munkavállalók számára a munkáltató vállalja a munkaidő kialakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére:

- a munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is,
- kisgyermekesek számára felajánlja a munkaidő csökkentésének lehetőségét,
- szabadságolásoknál az iskolai és óvodai szüneteket figyelembe veszi.

Határidő: folyamatos

Felelős: intézményvezetők

#### 7) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése

A munkáltató az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza. Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára, különös figyelemmel mérlegeli a nyugdíj előtt állók és a kiskorú gyermeket/gyermeket nevelő szülők helyzetét.

A munkáltató anyagi és egyéb lehetőségeinek függvényében segíti a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítését. Ehhez a következőket biztosítja:

- a nyugdíjazás előtt állók számára egyénre szabott tájékoztatást nyújt,
- az általa szervezett rendezvényekre, közösségi eseményekre meghívja a nyugdíjba vonultakat.

Határidő: folyamatos

Felelős: intézményvezetők

#### 8) Dokumentumok összehangolása

Jászladány Nagyközségi Önkormányzat folyamatosan érvényesíti az esélyegyenlőségi szempontokat a település működését, fejlesztését meghatározó alapvető dokumentumaiban, helyi rendeleteiben. Az esélyegyenlőség megvalósítását horizontális elvnek tekinti, amely áthatja valamennyi önkormányzati tevékenységét: a kötelező és önként vállalt feladatok ellátását a helyi szintű politikai alakítása során.

Ezekben a dokumentumokban (stratégiai, fejlesztési tervek, koncepciók) összhangban kell megjelenni az esélyegyenlőségnek az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottakkal. Ezeket a megfelelő szakterületen dolgozó munkatársaknak a tervek, koncepciók felülvizsgálatával együtt kell elvégezni az esélyegyenlőségi tervben foglaltak alapján.

Határidő: folyamatos

Felelős: jegyző

### **V. Panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód megsértése: közvetlen, közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó a munkáltatónál panasszal élhet.

A panaszt írásban, a *3. sz. mellékletben* szereplő űrlapon az esélyegyenlőségi referensnél lehet előterjeszteni a korábbiakban (V/3 pontban) részletezett eljárás keretében.

## **VI. Záró rendelkezések**

Jelen esélyegyenlőségi tervet aláíró felek 2016. október 1-jétől 2018. szeptember 30-ig terjedő időszakra fogadják el.

Az esélyegyenlőségi tervet az önkormányzat és intézményei dolgozói részére elérhetővé, nyilvánossá kell tenni.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2018. szeptember 30.

Jászládány, 2016. ....

Munkáltató részéről:

Munkavállalók részéről:

polgármester

jegyző

esélyegyenlőségi referens

## **Az egyenlő bánásmód követelményét sértő magatartások**

Az Alkotmány 70/A. § 1. bekezdése a Magyar Köztársaság területén az emberi méltósághoz való joggal összefüggésben biztosítja minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.

Ugyanennek a szakasznak a 3. bekezdése az esélyegyenlőség előmozdításának alkotmányjogi alapjait teremti meg, amikor kimondja, hogy „A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti”. Ezt az alkotmányi rendelkezést az Alkotmánybíróság az esélyegyenlőség előmozdítását szolgáló állami cselekvés alapjának tekinti.

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

1. közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
  2. közvetett hátrányos megkülönböztetés;
  3. zaklatás;
  4. jogellenes elkülönítés;
  5. megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás.

### **Közvetlen 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, fogyatéka, 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 tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz részesül, részesült vagy részesülne.

### **Közvetett hátrányos megkülönböztetés**

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, mely az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

### **Zaklatás**

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával

függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

### **Jogellenes elkülönítés (szegregáció)**

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely az első pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten 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 képzési és előmeneteli rendszer megállapításában;
- a munkabér, juttatások 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 jelentheti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését. Az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetést kizárólag a munka jellege vagy természete indokolhatja.

### **Esélyegyenlőségi referens**

Jászládány Nagyközségi Önkormányzat munkáltatónál az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2016. október 1-jétől a Jászládányi Polgármesteri Hivatal munkaügyi főmunkatársa, Makainé Donkó Ilona látja el.

Jászládány, 2016. ....

.....

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

Jászládány, 2016. ....

.....

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos  
panasztételi űrlap**

Munkáltató neve, címe	
Panasztétel dátuma	
Munkavállalói érdekképviselői szervezet megnevezése, ha a panasz ide érkezett	
A panasz leírása	
Esélyegyenlőségi referens véleménye	
A véleményezés dátuma	