



ÚJHARTYÁN KÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATA

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV 2012-2013.

Újhartyán, 2012, szeptember 1.

TARTALOMJEGYZÉK

I. Általános rész	3
1. Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének folyamata, aktualizálása	3
2. Az esélyegyenlőségi terv hatálya	3
II. Általános célok, etikai elvek.....	4
III. Helyzetfelmérés	5
IV. Konkrét célok	6
V. Programok a célok megvalósítása érdekében	6
VI. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása	7
VII. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás	7

„ Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, Újhartyán Község Önkormányzata az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:”

I. Általános rész

Az Országgyűlés 2003. évben elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt [továbbiakban: egyenlő bánásmódról szóló törvény]. Az egyenlő bánásmódról szóló törvény alapján, az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek esélyegyenlőségi tervet elfogadnak el. A törvény érintettjei: a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különös tekintettel a nők, mélyszegénységben élők, negyven év felettek, roma identitásúak, fogyatékkal élő személyek, családos munkavállalók, gyerekek és idősek csoportjára.

1.) A 2012-2013. évre szóló esélyegyenlőségi terv időbeli hatályát tekintve 2013. Július 31. napjáig van hatályban. Ennek megfelelően a Polgármesteri Hivatal, mint munkáltató a 2012-2013. évre az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

Az esélyegyenlőségi terv előkészítésének, aktualizálásának folyamata:

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

A 2012-2013. évre vonatkozó tervet a Polgármesteri Hivatal minden dolgozója számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottokról tájékoztatást ad az apparátusnak, az apparátus pedig átvételi elismervény aláírásával igazolja, hogy a tervben foglaltakat megismerte.

Az esélyegyenlőségi terv aktualizálása minden évben megtörténik.

2.) Az esélyegyenlőségi terv hatálya

Személyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv az Önkormányzat intézményei és a Polgármesteri Hivatalnál munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed, illetve a munkaviszony megszűnését követően az intézmények és a Polgármesteri Hivaltól nyugdíjba vonult munkavállalókra is.

Időbeli hatály

Az esélyegyenlőségi terv 2013. augusztus 31. napjáig érvényes. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának meghosszabbításáról, az intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

Tárgyi hatály

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza az Önkormányzat intézményei és a Polgármesteri Hivatalnál

foglalkoztatási jogviszonyban lévő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve a helyzetük javítását szolgáló, az adott évekre megfogalmazott konkrét célokat, feladatokat és az azok megvalósításához szükséges eszközöket.

II. Általános célok, etikai elvek

Újhartyán Község Önkormányzata a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Újhartyán Község Önkormányzata a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

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

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Újhartyán Község Önkormányzata a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

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

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

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

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

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

szervezés, vagy csúsztható munkakezdés lehetőségét biztosítjuk. Valamint a hasonló/azonos munkakörben dolgozó munkatársak azonos bérezését biztosítjuk.

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2011. évet tükrözik.

Újhartyán Község Önkormányzaton munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Az alkalmazásban állók össz létszáma az Önkormányzatnál:	71 fő
A nők létszáma	63 fő
A 40 év feletti munkavállalók	44 fő
Roma származású	0 fő
Fogyatékossgal élők	0 fő
A 2 v. több 10 évnél fiatalabb gyermekeket nevelők száma	7 fő
A 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma	0 fő
Tartósan beteg gyermeket nevelő	1 fő
idős szüleiket családjukban gondozók	0 fő
A felmérések szerint tehát Önkormányzatunknál az érintett kiemelt dolgozók létszáma:	52 fő

IV. Konkrét célok

Újhartyán Község Önkormányzata az alábbi célokat tűzi 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 feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 5) foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése

V. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.

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

- 2) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

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

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

- 3) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

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

- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

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

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

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

5) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez 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.

VI. . Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

A Polgármesteri Hivatal jegyzője felügyeli az esélyegyenlőségi terv végrehajtását, legalább évente egyszer felülvizsgálja azt, szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések, programok bevezetésére, új célcsoportok meghatározására, az esélyegyenlőségi terv esetleges módosítására.

A megállapodást az aláíró felek a 2012. július 31-től 2013. július 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2013. július 31.

VI. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen, vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás vagy jogellenes elkülönítés 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.

Ha az esélyegyenlőségi referens azt állapítja meg, hogy a munkavállaló panasza nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, és ezzel a munkavállaló, illetőleg a munkavállalók csoportja nem ért egyet, 30 napon belül kérheti (k), hogy az ügyet az esélyegyenlőségi referens, a munkavállalók képviselője, illetőleg a település jegyzője által felkért személy [a 3 tagú egyeztető fórum] együttesen tárgyalja meg, és hozzon többségi döntést.

A 3 tagú egyeztető fórum 30 napon belül köteles a panaszt megvizsgálni. Amennyiben a panaszt megalapozottnak találja, intézkedést kezdeményez a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Amennyiben a panaszt nem találja megalapozottnak, erről értesíti a panaszos munkavállalót, illetve munkavállalók csoportját. Egyidejűleg tájékoztatja az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi-, munkaügyi- vagy szabálysértési hatóságok eljárása).

Abban az esetben, ha a 3 tagú egyeztető fórum a panasszal összefüggésben azt állapítja meg, hogy az esélyegyenlőség elvének érvényesülése érdekében általános intézkedés is szükséges, munkáltatói intézkedést kezdeményez, illetve javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására, kiegészítésére.

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

Újhartyán, 2012. augusztus 30 .

.....

munkáltató részéről
polgármester, jegyző

munkavállalók részéről
esélyegyenlőségi referens

Záradék:

Újhartyán Község Önkormányzat Képviselő-testülete a 109/2012. (VIII.30.) ÖNK határozatával fogadta el Újhartyán község Önkormányzat 2012-2013. évi Esélyegyenlőségi Tervét.