

Abádszalók Város Alpolgármesterétől  
5241 Abádszalók, Deák Ferenc út 12.

## **Előterjesztés**

### **Abádszalók Város Képviselő-testületének 2016. április 28-án megtartandó ülésére Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményei Esélyegyenlőségi Tervének elfogadásáról**

Tisztelt Képviselő-testület!

Az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése előírja minden ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervnek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek számára esélyegyenlőségi terv elfogadását.

Önkormányzatunk korábban már teljesítette ezen kötelezettségét, s a legutóbbi esélyegyenlőségi terv 2008. október 30-án elfogadásra került, melynek hatálya lejárt.

A terv megalapozása érdekében 2016. április 1-i állapot felmérésével elkészítettük Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményei foglalkoztatotti állományára vonatkozó helyzetelemzést, valamint az azon alapuló esélyegyenlőségi tervet.

Tisztelt Képviselő-testület!

Kérem a mellékelt Esélyegyenlőségi Terv megvitatását és annak elfogadását.

...../2016. (IV. 28.) számú Képviselő-testületi határozat

**Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményei Esélyegyenlőségi Tervének  
elfogadásáról**

Abádszalók Város Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében meghatározott feladatkörében eljárva jóváhagyja a 2016.-2020. időszakra szóló Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményei Esélyegyenlőségi Tervét a határozat melléklete szerinti tartalommal.

Határozatról értesülnek:

1. JNSZ Megyei Kormányhivatal, Szolnok
2. Képviselő-testület tagjai, Helyben
3. Polgármesteri Hivatal Pénzügyi Iroda, Helyben

Abádszalók, 2016. április 16.



  
(: Balogh Gyula :)  
alpolgármester

## **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

a

2016. május 01. – 2020. december 31. közötti időszakra

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2020.12.15.

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

#### ***1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:***

A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a 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, a berendelés megszüntetése és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

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

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört

igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

### ***3. Partneri kapcsolat, együttműködés***

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával.

### ***4. Társadalmi szolidaritás***

A foglalkoztatás vagy más, 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 elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### ***5. 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 munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

## **II. Helyzetfelmérés, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megjelölése**

### ***1. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoport megjelölése***

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményei foglalkoztatottjai közül hátrányos helyzetűnek tekintjük

- a.) a nőket,
- b.) az 50 évnél idősebb munkavállalókat, beleértve a nyugdíjasokat is,
- c.) a romákat,
- d.) a fogyatékossgal élőket és a megváltozott munkaképességű személyeket,
- e.) a pályakezdőket,
- f.) a két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókat,

és mindazokat, akikre a fentiek közül több kritérium is teljesül.

### ***2. Helyzetfelmérés (2016. április 1-i adatok)***

A munkáltatónál 54 fő van alkalmazásban, melyek 83 %-a nő, 24 %-a 50 évnél idősebb munkavállaló, 0 %-a roma identitású, 0 %-a fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló, 0 %-a pályakezdő, 28 %-a gyermekes munkavállaló.

Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 54 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 0 fő.

#### **a.) nők helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 45 fő női munkavállaló van.

Megállapítható, 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.

**b.) 50 évnél idősebb munkavállalók helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 13 fő 50 évnél idősebb munkavállaló van, ez az összes dolgozói létszám 24 %-a. Velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

**c.) A roma identitásúak helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 0 fő roma identitású dolgozó van, ami az összes létszám 0. %-a. Velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

**d.) A fogyatékkal élők és megváltozott munkaképességű dolgozók helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 0 fő fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű dolgozó van, ami az összes létszám 0 %-a. Velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

**e.) Pályakezdők helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 0 fő pályakezdő dolgozó van, ami az összes létszám 0 %-a. Velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

**f.) a két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókat helyzete**

Abádszalók Város Önkormányzata és Intézményeinek alkalmazottjai között 13 fő két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló van, ami az összes létszám 24 %-a. Velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

**A továbbképzések területén:**

Szakmai továbbképzésben 2015 év folyamán 16 fő munkavállaló vett részt,

Tanulmányi szerződéssel 0 fő munkavállaló tanul.

Felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalóink száma: 0 fő.

Nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalóink száma: 0 fő.

**A juttatások területén:**

Béren kívüli juttatásként a köztisztviselők a jogszabályban előírt cafetéria juttatásban részesülnek.

Valamennyi munkavállaló bankszámlavezetési költségtérítést kap.

**A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:**

Önkormányzatunknál 15 fő felsőfokú, 39 fő középfokú végzettségű munkatárs áll alkalmazásban.

A vezetők között a nők száma 2 fő, az 50 évnél idősebb munkavállalók száma 13 fő, a roma identitásúak száma 0 fő, megváltozott munkaképességűek száma 0 fő, pályakezdők száma 0 fő, családosok száma 15 fő.

Idegen-nyelv tudással rendelkezők száma 17 fő, melyből 11 fő női munkavállaló, 2 fő 50 évnél idősebb dolgozó, 0 fő roma identitású, 0 fő megváltozott munkaképességű, 5 fő családos.

### **III. Konkrét intézkedések**

#### ***1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése***

A munkáltató vállalja, hogy

1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.

*Az esélyegyenlőségi referens személye:*

*Név:* Kiss Katalin

*Beosztás:* munkaügyi előadó

A referens feladata:

- A. az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről évente beszámolót készít;
  - B. a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése.
- Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2020. október 31.

#### ***2. Az egyenlő bánásmód betartása érdekében új eljárásrendek kialakítása***

1. Az álláshirdetések, és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referenssel egyeztet.

2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

3. Lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a szakszervezetek helyi képviselőihez fordulhat.
- A szakszervezetek helyi képviselői a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- A panasz, munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, legfeljebb 7 napig, a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

Közvetítő bármely nagykorú, cselekvőképes személy lehet. Érdemes olyat kinevezni, aki független és ért a munkajoghoz. Hivatásos közvetítő is felkérhető.

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

4. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél az ötven év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

### ***3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén***

A munkáltató vállalja, hogy:

Biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért elvét, ennek érdekében

- A. felülvizsgálja a bérezési rendszert, és a hátrányos helyzetek kialakulásának okait,
- B. az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
- C. felülvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét, megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez,
- D. biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek, a részmunkában, távmunkában dolgozókra is vonatkozzanak.

#### ***4. Esélyegyenlőség biztosítása a munkaerő felvétel során***

A munkáltató vállalja, hogy

A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében:

- A. az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti v. nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén,
- B. a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire helyezi, más szempont (pl. kor, nem) nem kerül figyelembevételre,
- C. az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. az írott sajtón túl rádió, Internet, civil szervezetek), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közvé,
- D. a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára,
- E. a felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít,
- F. felvételi kvótákat állapít meg bizonyos munkakörökben,
- G. a felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához,
- H. a szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, ill. képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi,
- I. létszámbővítésnél előny a család, leépítésnél hátrány.

#### ***5. Esélyegyenlőség biztosítása a szakmai előmenetelben***

A munkáltató vállalja, hogy

Egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló számára. Ennek érdekében

- A. az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje,
- B. figyelembe veendő a gyermekgondozás miatt a munkahelyről távol töltött idő, mint szakmai tapasztalati idő,

- C. a munkavállalói érdekképviselői szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról,
- D. biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

#### ***6. Esélyegyenlőség biztosítása az elbocsátás során***

A munkáltató vállalja, hogy

Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében

- A. létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- B. leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára,
- C. programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

#### ***7. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése***

A munkáltató vállalja, hogy

A munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében

- A. a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
- B. a tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető és érthető módon történik,
- C. a képzési formák és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek és érthetőek kell legyenek,
- D. a képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- E. bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl. számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések),
- F. rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen),
- G. képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára.

Az Esélyegyenlőségi Tervet Önkormányzatunk stratégiának tekinti, amelyben a legfontosabb szempont az olyan racionális eszközök kialakítása és használata, amelyek gyakorlati segítséget nyújtanak a munkahelyi esélyegyenlőség javítására.

**Az Esélyegyenlőségi Terv mellékletei a következők:**

- **1. sz. melléklet:** Táblázat Abádszalók Város Önkormányzatánál dolgozók megoszlásáról
- **2. sz. melléklet:** Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
- **3. sz. melléklet:** Nyilatkozat

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

Abádszalók Város Önkormányzata a 2016. január 1. – 2016. április 30. közötti időszakra a 2008. október 30-i terv előírásait tekinti irányadónak.

**Kelt.: Abádszalók, 2016. április 29.**

**Munkáltatói részről:**

.....  
**Abádszalók Város Önkormányzata**

**Munkavállalói részről:**

.....  
**Magyar Közalkalmazottak és Köztisztviselők Szakszervezete**  
**Abádszalóki Szervezete**

2016.04.01.

1. táblázat

<b>Összes alkalmazott</b>	<b>Nő</b>	<b>Férfi</b>
54	45	9

2. táblázat

<b>Életkor</b>	<b>Nő</b>	<b>Férfi</b>	<b>Összesen</b>
<b>18-29</b>	8	1	9
<b>30-39</b>	11	5	16
<b>40-49</b>	16	0	16
<b>50-59</b>	9	3	12
<b>60-tól</b>	1	0	1

3. táblázat

<b>Iskolai végzettség</b>	<b>Nő</b>	<b>Férfi</b>	<b>Összesen</b>
<b>8 általános</b>	0	0	0
<b>Szakmunkásképző</b>	12	5	17
<b>Szakközépiskola</b>	14	1	15
<b>Gimnázium</b>	7	0	7
<b>Főiskola</b>	12	2	14
<b>Egyetem</b>	0	1	1

4. táblázat

<b>Vezetői szintek</b>	<b>Nő</b>	<b>Férfi</b>
<b>Felső vezető szint</b>	2	1
<b>Középvezetői szint</b>	0	2

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap**

<b>Munkáltató neve, címe</b>	
<b>Munkavállaló érdekképviselői szervezet, ahova a panasz érkezett</b>	
<b>A panasztétel dátuma</b>	
<b>A panasz rövid leírása</b>	
<b>Az esélyegyenlőségi referens véleménye/javaslat</b>	
<b>A véleményezés dátuma</b>	

## NYILATKOZAT

Alulírottak nyilatkozunk, és aláírásunkkal igazoljuk, hogy Abádszalók Város Önkormányzata (Székhely: 5241. Abádszalók, Deák Ferenc utca 12.) 2016. május 1-jétől 2020. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet megismertük.

Sorszám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Nyilatkozattevő aláírása	Dátum
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

<b>Sorszám</b>	<b>Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)</b>	<b>Nyilatkozattevő aláírása</b>	<b>Dátum</b>
21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			
46.			
47.			
48.			
49.			
50.			