

Enying Város Önkormányzatának

(8130 Enying, Kossuth L. u. 26.)

Esélyegyenlőségi programterve



2010.

Esélyegyenlőségi terv

Enying Város Önkormányzata - mivel költségvetési szervként 50 főnél több munkavállalót foglalkoztat - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény VI. Fejezete alapján az alábbi esélyegyenlőségi programtervet fogadja el. A megállapodást az aláíró felek 5 évig tartó időszakra fogadják el.

1. rész.

Általános célok, etikai elvek, Enying Város Önkormányzata, mint munkáltató:

1.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

Enying Város Önkormányzatának, mint munkáltatónak célja az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedések létrehozása.

A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkozás 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 és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Ez alól kivétel 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.

1.2 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 alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

1.3 Partneri kapcsolat, együttműködés:

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

1.4 Társadalmi szolidaritás:

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékeesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

1.5 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 javulását megőrzését.

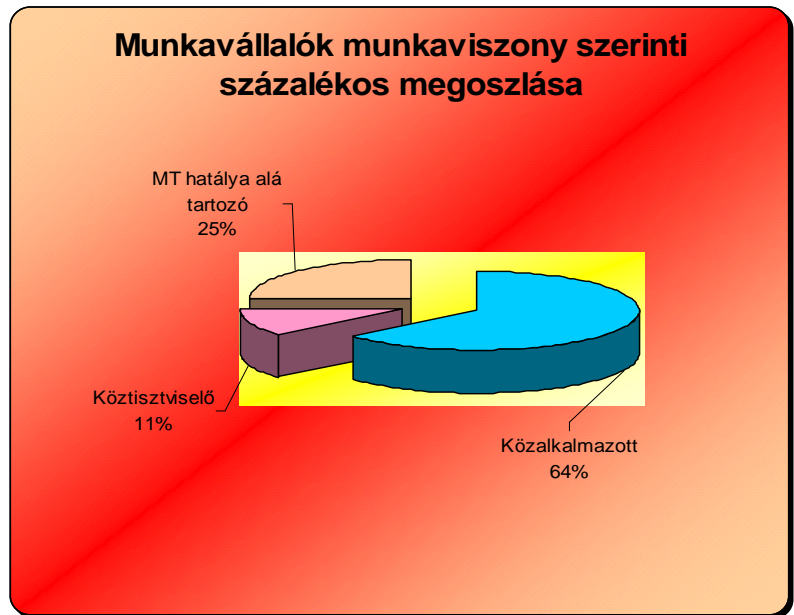
2. rész

A hátrányos helyzetű közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzete

2.1. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok

A munkáltatónál az adott időszakban (2010. október) alkalmazásban álló foglalkoztatottakra a következő adatok vonatkoznak:

Megnevezés	Fő
Közalkalmazott	187
Köztisztviselő	33
MT hatálya alá tartozó	73
Összes foglalkoztatott	293



Emellett jelenleg 9 fő van tartósan távol, és 10 fő részmunkaidős foglalkoztatott van.

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok különösen a következők:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a romák,
- a fogyatékos személyek, valamint
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a pályakezdők,
- a továbbképzési kötelezettséggel bírók,
- az érintett önkéntes adatszolgáltatása, és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulás alapján az egyedül élők,
- a betegség, vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők,
- a más településről naponta bejáró munkavállalók,
- a halmozottan hátrányos helyzetű munkavállalók (a fentiek közül több kritérium egyszerre teljesül).

2.2 A foglalkoztatási helyzet vizsgálatának módszerei

A foglalkoztatási helyzet vizsgálata során

- elsősorban a foglalkoztatónál rendelkezésre álló adatokra, információkra lett hagyatkozva,
- szükség szerint önkéntes az adatszolgáltatás lett kérve a dolgozóktól.

A foglalkoztatónál rendelkezésre állnak a foglalkoztatottak helyzetértékeléséhez szükséges alapvető információk, mint pl.:

- személyi juttatások,
- nők esetében a gyermekek száma, kora,
- az életkor adatok stb.

Ezen adatok a 2010. októberi állapotokat tükrözik, amely adatokat az 1. Melléklet tartalmaz.

Az önkéntes, illetve név nélküli adatszolgáltatás Enying Város Szolgáltató Intézményében 2010. október hónapban foglalkoztatott dolgozók körében lett kérve, melyet a 2. Melléklet tartalmaz.

3. rész

Az egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése

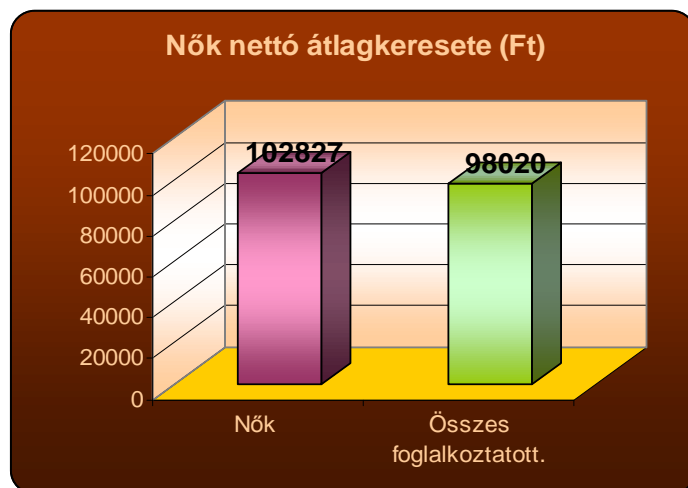
3.1 Női munkavállalók:

Enying Város Önkormányzatánál jelenleg 211 nő dolgozik, mely a teljes munkavállalói létszám 72 %-a.

Az alábbi diagram ábrázolja a foglalkoztatottak nemek szerinti megoszlását:



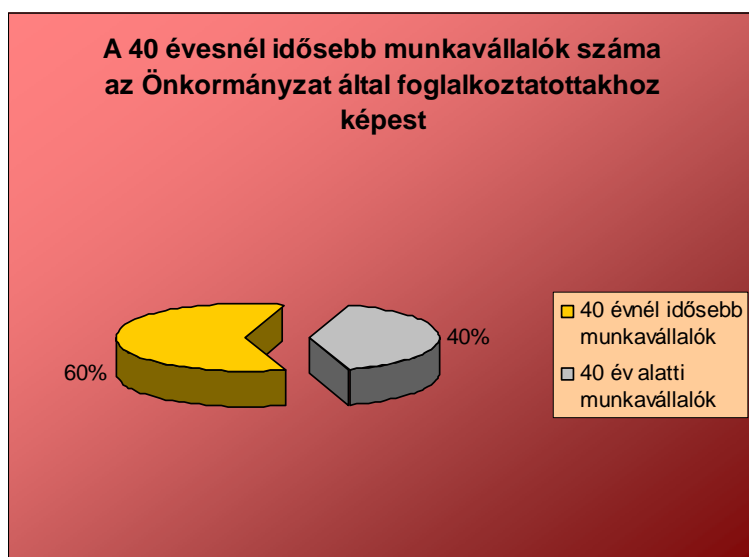
A nők ilyen nagy számban történő foglalkoztatása abból adódik, hogy Enying Város Önkormányzatán belül 3 ingatlan 38 fő női alkalmazottal óvodaként funkcionál, egy intézmény 10 fő női munkavállalóval bölcsődeként, 43 fő női alkalmazott idősok szociális gondozásában vesz részt, valamint 2 ingatlan iskolaként működik 52 fő női alkalmazottal. A többi női alkalmazott különböző intézményekben pl. Enying Város Polgármesteri Hivatalában, Enying Város Szolgáltató Intézményénél, irodai vagy egyéb munkakörben áll alkalmazásban. A következő diagram a nők nettó átlagkeresetét mutatja:



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, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek.

3.2 Negyven évnél idősebb munkavállalók:

Enying Város Önkormányzatánál 175 fő 40 év feletti munkavállaló van, amely az összes foglalkoztatott 60%-a, amelyet az alábbi diagram is tükröz:



Foglalkoztatásukhoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

3.3 Roma identitású munkavállalók

Az Önkormányzatánál az önkéntes adatszolgáltatás alapján 9 fő vallotta magát roma származásúnak. 7 férfi alkalmazott és 2 női alkalmazott. Számuk az összes foglalkoztatott 3%-a. Foglalkoztatásukhoz kapcsolódóan hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

3.4 Fogyatékossgal élők:

Enying Város Önkormányzatánál az önkéntes adatszolgáltatás keretein belül 1 fő fogyatékossgal élő van foglalkoztatva. Az esetében sem állapítható meg semmilyen hátrányos megkülönböztetés.



3.5 Legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók:

Az Önkormányzatnál 11 fő munkavállaló sorolható ebbe a csoportba. Ez az összes foglalkoztatott 3,75 %-a. Számukra az Önkormányzat külön juttatást nem biztosít. A nettó átlagkeresetükben lévő pozitív megkülönböztetés egyéb körülményeikből adódik.

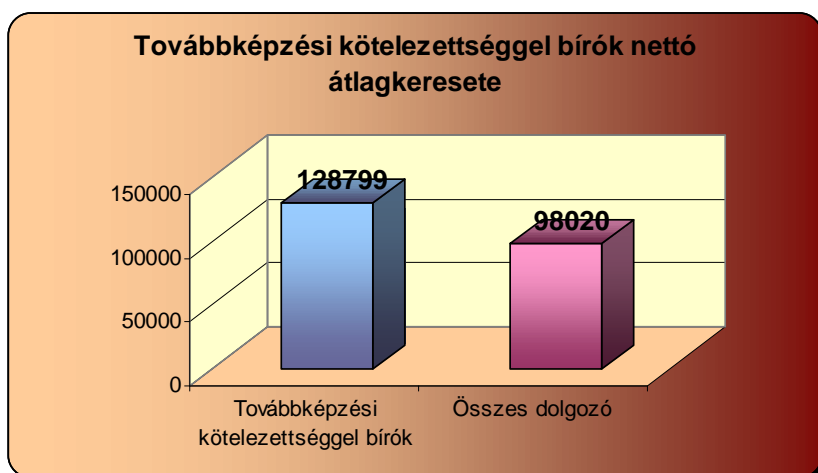
3.6 Pályakezdő munkavállalók:

Enying Város Önkormányzatánál egy fő pályakezdő tevékenykedik. Ez az összes foglalkoztatott 0,34%-a. Foglalkoztatásához kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

3.7 Továbbképzési kötelezettséggel rendelkezők:

Enying Város Önkormányzatánál jelenleg dolgozók közül 15 fő rendelkezik továbbképzési kötelezettséggel. Számuk az összes foglalkoztatott számának 5,12%-a.

A továbbképzési kötelezettséggel bírók esetében a nettó átlagkeresetet vizsgálva hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg. Pozitív megkülönböztetésük szakképzettségükből, szaktudásukból adódik.



3.8 Egyedül élő munkavállalók:

Enying Város Önkormányzatának dolgozói közül az önkéntes adatszolgáltatás keretein belül 22 fő, 14 férfi és 8 nő, nyilatkozott mint egyedül élő. Ez az összes foglalkoztatott számának 7,51%-a. Velük kapcsolatosan megállapítható, hogy nem érvényesül esetükben sem hátrányos megkülönböztetés, a munkáltató sajátos helyzetüket – lehetőség szerint – figyelembe veszi, terheik enyhítésére törekszik.

3.9 Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő munkavállalók:

Az önkéntes adatszolgáltatás keretein belül Enying Város Önkormányzatánál 10 fő, 5 fő férfi és 5 fő nő, nyilatkozott, hogy beteg vagy idős hozzátartozót ápol. Ez az összes foglalkoztatott 3,41%-a. Velük kapcsolatban megállapítható, hogy hátrányos megkülönböztetés nem érvényesül.

3.10 Más településről naponta bejárók:

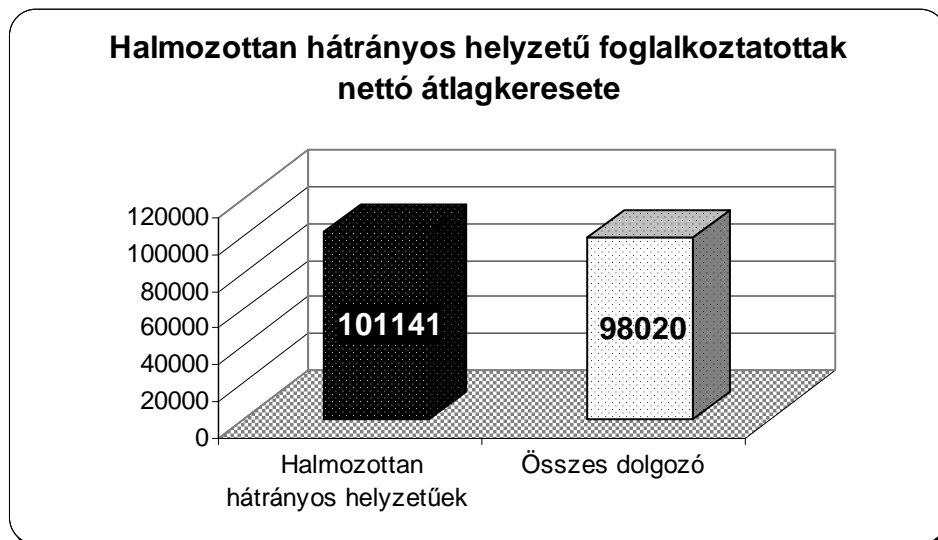
Ebbe a munkavállalói csoportba a felmérés idején 37 fő tartozott. Ez az összes foglalkoztatott 12,63 %-a. Az alábbi diagram ábrázolja ennek a megoszlását:

Megállapítható, hogy a más településről naponta bejáró munkavállalókkal szemben semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem éri. Pozitív megkülönböztetésük egyéb körülményeikből adódik.



3.11 Halmozottan hátrányos helyzetű foglalkoztatottak:

Halmozottan hátrányos helyzetűnek tekinthetők azok az alkalmazottak, akik esetében a fent megnevezett tényezők közül egyszerre több érvényesül. 125 fő halmozottan hátrányos helyzetű foglalkoztatott áll alkalmazásban Enying Város Önkormányzatánál. Ez az összes foglalkoztatott 42,66 %-a, amint azt a következő diagram is ábrázolja:



4.rész Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök

4.1 A női munkavállalók esetében:

A nők az Önkormányzat legnagyobb munkavállalói csoportját alkotják. Ebből kifolyólag a munkavállalói közösség tagjaiként jelentő súlyuk van a különböző döntések meghozatalakor. A munkáltató intézkedései véleményezésekor képesek érdekeik érvényesítésére.

4.2 A negyven év feletti munkavállalók esetében:

- A munkáltató igyekszik a kijelölt munkát, feladatot úgy megszervezni, hogy az igazodjon a munkavállaló fizikai állapotához, egészségéhez és helyzetéhez.
- Továbbá biztosítani kell számukra a továbbképzési rendszerben egyenlő eséllyel történő részvételt.

4.3 Roma identitású munkavállalók esetében:

- A munkáltató a roma identitású munkavállalók alkalmazásával segíti elő ezen munkavállalói csoport hátrányos helyzetének enyhítését.
- Cél, hogy a roma foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel.
- Az Önkormányzat lehetőséget biztosít a különböző képzésekben egyenlő eséllyel történő részvételre. Hátrány, negatív megkülönböztetés ebben a tekintetben sem érheti őket.
- A hátrány csökkentése érdekében szükséges az igények felmérése.

4.4 A fogyatékossgal élő munkavállalók esetében:

- Az Önkormányzat, mint munkáltató a fogyatékossgal élők alkalmazásával segíti elő ezen munkavállalói csoport hátrányos helyzetének enyhítését.
- A munkáltató ezúton elkötelezi magát azon elv és alkalmazási szempont mellett, miszerint több – a betöltendő munkakört kielégítően betölteni képes – jelölt közül a fogyatékossgal élő munkavállalót részesíti előnyben.
- Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel, melynek során külön figyelembe vételre kerül az érintett személy fogyatékanak jellege.
- A fogyatékos személyek továbbképzési és beiskolázási feladatai megszervezésekor az Önkormányzat figyelembe kívánja venni, hogy a fogyatékos személyek elsőbbséget

élvezzenek azoknál a továbbképzéseknél, melyek számukra könnyen megközelíthetőek

- Az Önkormányzat fontosnak tartja, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is elérhető, hozzáférhető módon biztosítva legyenek az olyan munkakörülmények, melyek más foglalkoztatottak számára elérhetőek, hozzáférhetőek. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok igazodjanak a fogyatékek jellegéhez.
- A fogyatékossgal élő munkavállalók szabad és akadálymentes mozgása érdekében az Önkormányzat és épületeinek szükséges átalakítását az Önkormányzat anyagi helyzetéhez mérten vállalja. A korábbi évekre visszamenőleg Enying Város Önkormányzata a következő akadálymentesítést hajtotta végre:
 - 2008-ban rámpa került elhelyezésre a Kossuth u. 55. szám alatt működő Herceg Batthyány Fülöp Gimnázium és Általános Iskolában.
 - 2009-ben szintén rámpa került a Vas G. u 1. szám alatt működő Szirombontogató Óvodában.

4.5 a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók esetében:

- A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl a munkáltató biztosítani kívánja a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék, különösen fontos ez az egyedülálló szülők esetében.
- Az Önkormányzat fontosnak tartja, hogy gondoskodjon arról, hogy a munkavállaló a gyermekei betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.
- A gyermekeket nevelő dolgozó továbbképzésben való részvételre való kijelölésekor egyeztetni szükséges a dolgozóval, figyelembe kell venni, azt hogy a továbbképzés
 - helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
 - a képzési ideje, időbeosztása
- mennyire felel meg a dolgozónak.
- Az Önkormányzat a körülményeknek megfelelően igyekszik előnyben részesíteni az ebbe a csoportba tartozó szülők szabadságolásra vonatkozó igényeit, kéréseit.

4.6 pályakezdő munkavállalók esetében:

- Pályakezdő fiatalembereként a családalapítás időszakában a munkavállalónak jelentős anyagi terhei lehetnek, ezért hátrányos helyzetük leküzdése érdekében a munkáltató biztosítani kívánja számukra is a lehetőséget arra, hogy aktívan részt vehessenek olyan feladatok ellátásában, melyekre a jogszabályok alapján külön juttatásban részesíthetők.
- Az egyes munkakörülmények biztosítása szempontjából az Önkormányzat kedvezményben igyekszik részesíteni a pályakezdő dolgozót. Ilyen lehet a szakmai kiadványokhoz, segédletekhez való hozzájárása. A megkülönböztetés célja a pályakezdő tapasztalatlanságából eredő hátrányok leküzdése.

- A munkáltató egyetért abban, hogy a pályakezdő fiatalok legnagyobb nehézsége az elméleti tudásuk gyakorlati életben történő alkalmazása. Ennek elősegítése és megvalósulása érdekében a munkáltató vezetői folyamatosan figyelemmel kísérik a pályakezdő munkavállalók munkáját, ellátják tanácsokkal kikérik véleményezését, emellett lehetőséget biztosít a pályakezdőknek minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek.

4.7 Továbbképzési kötelezettséggel rendelkező munkavállalók esetében:

A továbbképzési kötelezettséggel rendelkezők csoportján belül vannak olyan munkavállalók, akik Tanulmányi Szerződéssel rendelkeznek, és vannak olyanok, akik a szakképesítésükből kifolyólag meghatározott időközönként vesznek részt továbbképzési programokban.

- Az Önkormányzat a lehetőségei szerint, illetve a Tanulmányi Szerződésnek megfelelően biztosítja a képzés díját, tanulmányi szabadságot, valamint a képzés utáni továbbfoglalkoztatás lehetőségét és igényét.
- A Tanulmányi Szerződéssel nem rendelkezők esetében is lehetősége szerint biztosítja a képzés díját valamint ha a képzésre munkaidőn belül kerül sor a munkáltató biztosítja, hogy a munkavállalót semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje.

4.8 Az egyedül élő munkavállalók esetében:

A munkáltató – amennyiben erre irányuló megkeresés érkezik hozzá – a személyes adatok védelméről szóló jogszabályok betartása mellett ezen munkavállalók számára biztosítja, hogy túlmunkával, eseti és rendszeres megbízások teljesítésével jövedelmüket kiegészíthessék.

4.9 Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő munkavállalók esetében:

- Ezen munkavállaló csoport ápolási és gondozási kötelezettségére való tekintettel, és a lehetőségekhez képest, azokkal összhangban a munkáltató tevékenységüket és munkarendjüket szabályozza.
- A munkáltató törekszik eleget tenni az ezen munkavállalói csoport tagjai által kinyilvánított és figyelembe vehető – a munkaidő beosztásával kapcsolatos – kívánásainak, szabadságot iránti kérelmüknek.

4.10 Más településről naponta bejáró munkavállalók esetében:

- A napi bejárás az átlagosnál nagyobb megterhelést jelent az érintett munkavállalóknak, ezért a munkáltató úgy látja, hogy ennek enyhítéséhez hozzájárulni kíván költségterítés formájában.

- A munkáltató a munkahely és az adott település közötti közlekedés viszonyaira tekintettel vállalja, hogy a munkavállaló ezzel kapcsolatos, a munkaidő beosztására vonatkozó kéréseit lehetőségeihez képest figyelembe veszi.

4.11 Halmozottan hátrányos helyzetű munkavállalók esetében:

A munkáltató biztosítja, hogy azon munkavállalók esetében, akik halmozottan hátrányos helyzetben vannak a fenti intézkedéseket együttesen, egymás mellett érvényre juttatja.

Az Önkormányzat elkötelezi magát azon elv mellett, hogy létszám-csökkentés kényszere alatt is igyekszik ezen munkavállalói csoportok továbbfoglalkoztatását lehetőségeihez mérten előmozdítani.

A munkáltató általános szabályként rögzíti továbbá, hogy az ezen munkavállalói csoportok tagjai részéről érkező fizetési előleg igénylésének előnyt biztosít.

5. rész

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban a sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, a másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.

A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell:

- A sérelmezett munkáltatói intézkedés, vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
- A sértett nyilatkozatát arról, hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot, annak költségeit a sértett viseli.

A munkáltató aláírásával hitelesíti az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását.

A munkáltató gondoskodik róla, hogy Enying Város Önkormányzatának Esélyegyenlőségi Terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Enying, 2010. december

.....
Dr. Pintér György
polgármester

1. Melléklet

Hátrányos helyzetű munkavállaló csoportok nettó átlagkereset szerinti megoszlása 2010 október hónapban

Megnevezés	Fő	Nettó átlagkereset (Ft)	%-os megoszlás az összes foglalkoztatotthoz képest (%)
Nők	211	102.827	72,01
40 évnél idősebb munkavállalók	175	96.310	59,73
Pályakezdők	1	85.540	0,34
Továbbképzési kötelezettséggel bírók	15	128.799	5,12
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók	11	108.814	3,75
Más településről naponta bejárók	37	119.035	12,63
Halmazottan hátrányos helyzetűek (a fentiek közül több kritérium egyszerre teljesül)	125	101.141	42,67
Összes dolgozó	293	98.020	100



2. Melléklet

<u>Enying Város Szolgáltató Intézmény dolgozóinak önkéntes adatszolgáltatása</u> <u>2010 október hónapra vonatkozóan</u>						
résztevők: 77/98 78,57%						
Megnevezés	Férfiak		Nők		Összesen	
	fő	%	fő	%	fő	%
Összesen	47	61,04	30	38,96	77	100
40 év felett	29	37,66	15	50	44	57,14
Fogyatékossgal élő	1	2,13	0	0	1	1,3
Pályakezdő	1	2,13	2	6,67	3	3,9
Továbbképzési kötelezettséggel bíró	4	8,51	7	23,33	11	14,29
Két 10 év alatti gyermeket nevelő, vagy 10 év alatti gyermeket nevelő egyedülálló	7	14,89	1	3,33	8	10,39
Egyedül élő	14	29,79	8	26,67	22	28,57
Betegség, vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő	5	10,64	5	16,67	10	12,99
Más településről naponta bejáró	6	12,77	4	13,33	10	12,99
Roma származásúnak vallja magát	7	14,89	2	6,67	9	11,69