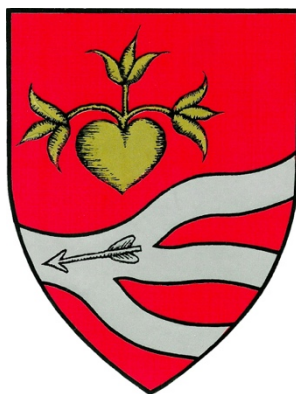


GYOMAENDRŐD VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

FOGLALKOZTATÁSI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2020-2024 időszakra

/tervezet/



Az esélyegyenlőségi terv magába foglalja:

Gyomaendrőd Közös Önkormányzati Hivatal
Határ Győző Városi Könyvtár
Kállai Ferenc Művelődési Központ
Szent Antal Népház és Művelődési Ház
Városi Egészségügyi Intézmény
Gyomaendrőd Család- és Gyermekjóléti Központ
Közfoglalkoztatás

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 2020-2024 időszakra az alábbi Esélyegyenlőségi tervet javasolja elfogadásra.

Az Foglalkoztatási Esélyegyenlőségi Terv célja az érintett célcsoportok valós helyzetének felmérése, azok alakulásának figyelemmel kísérése és a szükséges intézkedések megvalósítása annak érdekében, hogy a munkavállalók számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülése mindenkor biztosított legyen.

2 Általános célok, etikai alapelvek

Gyomaendrőd Város Önkormányzatának, a Gyomaendrődi Közös Önkormányzati Hivatalnak és a Város intézményeinek feltett szándéka, hogy társadalmi felelőssége 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.

2.1 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 foglalkoztatottakra 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 a magukénak éreznek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogatják.

Az esélyegyenlőségi referensi feladatokat is ellátó köztisztviselő feladatkörébe került az esélyegyenlőségi terv előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos feladatok ellátása.

A munkáltató az elkészített tervet minden dolgozója számára nyilvánossá teszi. A tervben megfogalmazottakról tájékoztatást ad a foglalkoztatottaknak, a foglalkoztatottak igazolják, hogy a tervben foglaltakat megismerték.

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 2020. január 1 – 2024. december 31. A munkáltató dönthet az esélyegyenlőségi terv időbeli hatályának meghosszabbításáról, az intézkedések szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről. Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint aktualizálni szükséges. A Tervben foglaltak végrehajtása folyamatos.

2.2 Etikai alapelvek

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

2.2.1 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 bármilyen, 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 tartozása, 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. 12. §-ban került kimondásra a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményének megtartására irányuló általános jogelv, illetőleg az a kötelezettség, hogy az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.

2.2.2 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.

2.2.3 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).

2.2.4 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.

2.2.5 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.

3 Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés célja az egyes célcsoportokba tartozók arányának, illetve az érdeklükben 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 ¹
Gyomaendrőd Város Önkormányzata	11	9	2	1	0	0	3	0	0
Közös Önkormányzati Hivatal	52	12	40	4	9	2	6	4	0
Határ Győző Városi Könyvtár	4	0	4	0	0	0	3	0	0
Kállai Ferenc Művelődési Központ	7	2	5	0	1	0	0	0	0
Szent Antal Népház és Művelődési Ház	5	2	3	0	2	0	0	0	0
Városi Egészségügyi Intézmény	22	1	21	0	3	0	1	1	0
Gyomaendrődi Család- és Gyermekjóléti Központ	11	1	10	1	2	0	0	0	0
Közmunka program	95	34	61	11	18	1	1	0	0
ÖSSZESEN:	207	61	146	17	35	3	14	5	0

A helyzetfelmérés adatai 2020. január 1-i állapotokat tükrözik.

¹ Tekintettel arra, hogy az etnikai hovatartozásról mindenki önkéntesen nyilatkozhat, így ilyen irányú felmérés nem készült.

A helyzetfelmérés adataiból látható, hogy az esélyegyenlőségi terv kiemelt célcsoportjai:

- a legalább két 10 év alatti gyermeket nevelők (16,91%),
- gyermeküket egyedül nevelők (8,21%),
- a védett korúak (6,76%).

4 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. Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.
3. Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
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, a munkakörülmények javítására
6. Közfoglalkoztatottak alkalmazásával, munkatapasztalat szerzéshez segítségnyújtás.

5 Intézkedések a kiemelt célcsoportok érdekében

5.1 Általános intézkedések minden célcsoport érdekében

5.1.1 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

munkavállalókkal való egyeztetése. A következő „Esélyegyenlőségi Terv” elfogadásának határideje 2024. 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:

Kürtiné Erdősi Klára esélyegyenlőségi referens

Weigertné Szilágyi Erika esélyegyenlőségi referens,

telefonszám: +36-66-581-235

elektronikus levélcíme: fejlesztés@gyomaendrod.hu
- Az esélyegyenlőségi referens a hozzá érkezett panaszokat bizalmasan kezeli.

5.1.2 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.

5.1.3 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.

5.1.4 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.

5.1.5 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 pályakezdők betanítását. A munkáltató ünnepélyes keretek között búcsúzik a nyugdíjba vonuló munkavállalótól.

5.1.6 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 Az esélyegyenlőségi terv végrehajtása

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 elektronikus úton, e-mailben 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.

7 Kiadmányozás

Az esélyegyenlőségi tervet az aláírók 2020. január 1. és 2024. december 31. közötti időszakra fogadják el.

Munkáltatók részéről:

Foglalkoztatottak részéről:

Gyomaendrődi Közös Önkormányzati Hivatal
Pap-Szabó Katalin jegyző

Weigertné Szilágyi Erika
esélyegyenlőségi referens

Határ Győző Városi Könyvtár
Dinyáné Bánfi Ibolya intézményvezető

Kürtiné Erdősi Klára
esélyegyenlőségi referens

Kállai Ferenc Művelődési Központ
Weigertné Gubucz Edit intézményvezető

Szent Antal Népház és Művelődési Ház
Dr. Szonda István intézményvezető

Városi Egészségügyi Intézmény
Dr. Magyar Hajnalka intézményvezető

Gyomaendrődi Család- és Gyermekjóléti Központ
Pál Jánosné intézményvezető

Toldi Balázs polgármester
Gyomaendrőd Város Önkormányzata