

Helyi
Esélyegyenlőségi
Terv

Enying Város Önkormányzata



2024.

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

Esélyegyenlőségi Terv

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003.évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63.§. (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, **Enying Város Önkormányzata** (a továbbiakban: Önkormányzat) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

1. A Terv általános céljai, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek elkötelezik magukat az intézményi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak

- a nők,
- a 40 év felettek,
- a roma identitású,
- a fogyatékkal élő,
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 10 év aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a tartósan beteg gyermeket nevelő,
- vagy idős szüleiket családjukban gondozó alkalmazottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében.

1.) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Önkormányzat 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

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

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

Az Önkormányzat a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Az Önkormányzat fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3.) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az Önkormányzat igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4.) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint, a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi – háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése szerint, a család legkülönbözőbb formáival számol. Figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata. Ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítást, az otthoni munkavégzés lehetőségét.

5.) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

Bár a dolgozó nők iskolai végzettsége szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. A cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. A vállalkozás felső – középvezetésében a nők létszáma növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

6.) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességben belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport. A társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek.

7.) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látászervi, hallásszervi, mozgásszervi betegségben szenved, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása.

8.) A romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki nem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtásra kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

népszámlálások adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi réteke szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányi munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

9.) Más hátrányos csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- olyan 25. életévét be nem töltött személynek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban, munkaviszonyban,
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul,
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítéssel,
- hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy), a munkába állás utáni első hat hónapban.)

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

II. Helyzetfelmérés

Az Önkormányzatnál 153 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 139 fő a határozatlan, 14 fő a határozott idejű munkaviszonyban áll.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

	Teljes munkaidő	Részmunkaidő	Összesen
Munkavállalók létszáma 2023.	138	15	153
Nők	125	15	140
40 év feletti	102	13	115
Roma identitású	0	0	0
Fogyatékkal élő	2	0	2
két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő	20	2	22
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő	2	2	4
tartósan beteg gyermeket nevelő szülő, vagy idős szüleit, családjukat gondozó	2	1	3

III. Konkrét feladatok

Az Önkormányzat az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- Az Önkormányzat az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevezett ki,
- Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása,
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása,

- Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére,
- Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra,
- Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás segítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- Az önkormányzat által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatai közé tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2024. december hó 31. napjáig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és az Önkormányzat felé továbbítja.
- Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása
 - Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél
 - Az álláshirdetésekből nem szerepeljenek életkori kitételek
 - A munkaerőfelvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték
 - A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés- átképzés – tanulás
 - Életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást 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 átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
 - Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai)
- Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában
 - Meg kell szervezni az éves prevenciók szűrővizsgálatokat

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

- A munkakörülmények kialakításánál segíteni kell az öregedéssel járó változások ellensúlyozására megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- Munkáltató juttatások, kedvezmények biztosítása

- Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények kiadása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyén csoportoknál
- Gyermekes munkavállalóknál beiskolázási támogatást, valamint a törvényben előírt munkaidőkedvezményt biztosítani kell
- A törvényben előírt szabadságot ki kell adni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset, stb.)
- Engedélyezi, hogy a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- Az emésztőszervi – anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítani kívánja a lehetőséget, hogy a munkahelyi közétkeztetésben a betegségük szerint előírt diéta a rendelkezésre álljon.

- 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 az Önkormányzatra gyakorolt hatását.

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003.évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően Molnárné Baksai Anikó Ildikó esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Az esélyegyenlőségi panaszt - ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül az Önkormányzat elé tárja.

Az Önkormányzat az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot az Önkormányzat által kijelölt szervezeti egység folytatja le. Amennyiben az Önkormányzat a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, az Önkormányzat az intézkedést nem foganatosíthatja a panaszhoz az Önkormányzathoz való benyújtástól számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 munkanapig. Amennyiben a panasz nem az Önkormányzat ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése, stb.), az Önkormányzat haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

VI. Helyzetelemzés összegzése

Az Önkormányzat fontos feladatának tekinti a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok érdekeinek védelmét, melynek érdekében intézkedéseket tesz a hátrányos munkavállalói csoportok életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása érdekében.

Enying Város Önkormányzat Intézményi Esélyegyenlőségi Terve

VII. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíri felek 2024.05.01. napjától 2027.04.30 napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2027.04.30.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták annak rendelkezéseit közösen értelmezték és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírták.

Enying, 2024. május 5.

..... Viplak Tibor polgármester Enying Város Polgármestere Dr. Földesi Dorina jegyző Enying Város Jegyzője
..... Tóth Judit intézményvezető Enying Városi Bölcsőde Tolnai Zsuzsanna intézményvezető Enyingi Szirombontogató Óvoda
..... Nemes Diána intézményvezető Vas Gereben Művelődési Ház és Könyvtár Vasánszki Ferenc mb. intézményvezető Enying Város Önkormányzatának Városgondnoksága
..... Bartalos Krisztina intézményvezető Enyingi Család és Gyermejjóléti Központ Kasza Zsófia intézményvezető Enyingi Egyesített Szociális Intézmény

.....
Molnárné Baksai Anikó Ildikó
Helyi esélyegyenlőségi referens