

# TAKSONY NAGYKÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATÁNAK FOGLALKOZTATÁSI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

## **Preambulum**

Jelen esélyegyenlőségi terv a munkáltatónál közalkalmazotti jogviszonyban álló, valamint Taksony Nagyközség Önkormányzata munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit tartalmazza.

## **A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok megjelölése**

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük

- a nőket,
- a negyven évnél idősebb munkavállalókat, beleértve a nyugdíjasokat is,
- a fogyatékkal élőket,
- a legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókat,
- az érintett önkéntes adatszolgáltatása és adatai kezeléséhez történő kifejezett hozzájárulás alapján az egyedül élőket,
- a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- halmozottan hátrányos helyzetűeknek mindazokat, akikre a fentiek közül több kritérium is teljesül.

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

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

A jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásával a Munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz.

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 és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, 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. 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. Az egyes, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének elemzése**

Taksony polgármesteri hivatalának személyi állományának jellemző mutatói az alábbiak:

### **1. A munkavállalók létszámviszonyai:**

A munkáltatónál 23 fő munkavállaló van alkalmazásban, melyek közül 4 fő az önkormányzat és 19 fő a polgármesteri hivatal személyi állományába tartozik.

A 19+4 fős munkaszervezet tagjai közül

- 4 fő nő vezető beosztásban, akik közül 1 fő 1 tíz éven aluli, 1 fő 2 tíz éven aluli gyermeket nevel

A nem vezető beosztású munkavállalók közül

- 3 fő férfi, akik mind 40 év feletti, és
- 20 fő nő, akik közül 8 fő 40 év feletti, 8 fő tíz éven aluli gyermeket nevel és 1 fő egyedülálló és 1 tíz éven aluli gyermeket nevel.

A munkavállalók között nincs roma nemzetiségű és fogyatékkal élő személy sem.

### **2. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója**

Az önkormányzat és a polgármesteri hivatal által foglalkoztatottak közül

- szakiskolát végzett: 1 fő
- középiskolát végzett: 10 fő
- főiskolát végzett: 8 fő
- egyetemét végzett: 5 fő

Az idegen-nyelv tudással rendelkező munkavállalók száma 12 fő, melyből 11 fő nő. A nyelvvizsgák megoszlása szintenként az alábbi:

- alapfokú: 3
- középfokú: 5
- felsőfokú: 4

### III. Konkrét célok, intézkedések

Taksony Nagyközség Önkormányzata az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Taksony Nagyközség Polgármestere az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Munkakörülmények javítása a hátrányos helyzetűek részére.
- 4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.

A munkáltató megállapítja, 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 (pl.: szülőként, 40 éven felülként).

### IV. Konkrét programok a célok megvalósítása érdekében

#### 1) *Az esélyegyenlőségi referens: Barsi Anita*

A referens feladata:

hozzájárul a szervezeten belüli esélyegyenlőség érvényesítéséhez és az egyenlő bánásmód biztosításához,

- szervezeti eljárások kidolgozásával, képzések szervezésével, információk terjesztésével erősíti diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakulását,
- az önkormányzaton belül az esélyegyenlőségi célcsoportok érdekeit képviseli,
- az esélyegyenlőségi célcsoportok érdekeit védő civil szervezetekkel kapcsolatot ápol, felkérésre velük egyeztet,
- az esélyegyenlőségi terv megalkotásában és rendszeres felülvizsgálatában, aktualizálásában részt vesz

#### 2) *Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása*

- Az esetleges álláshirdetések megfogalmazásakor 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.
- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon teszi közzé.

- Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

### **3) Munkakörülmények javítása a hátrányos helyzetűek részére**

- A munkáltató vállalja, hogy a rendelkezésére álló pénzügyi fedezet függvényében a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a 40 év feletti, a nyugdíjkorhatárhoz közeledők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a 40 év feletti, folyamatosan számítógép előtt munkát végző munkavállalók munkakörülményeit.
- A 10 éven aluli gyermeket nevelő szülő munkaidejét e tény figyelembevételével alakítja ki.
- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató felhívja a figyelmet, ill. kezdeményezi a prevenciós szűrővizsgálatokat. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

### **4) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra**

- A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, esküvő, haláleset stb.)
- A családos munkavállalók esetében a munkáltató vállalja a munkaidő kialakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére.

Ennek megvalósulása érdekében:

- A munkavállaló és a közvetlen vezető egyeztetése után kialakított egyéni munkarend alkalmazkodhat a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.
- Átmenetileg „anyás munkaidőt” alakíthat ki, biztosítva ezzel a kisgyermek specális igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.
- A szabadság ütemezésénél figyelembe veszi az iskolai és bölcsődei szüneteket.
- Betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élők esetében a munkáltató törekszik eleget tenni a kinyilvánított és figyelembe vehető – a munkaidő beosztásával kapcsolatos – kívánásaiknak (pl. a délutáni műszakok számának minimalizálása, rugalmas munkakezdés stb.).