



## ABAÚJI TERÜLETFEJLESZTÉSI ÖNKORMÁNYZATI SZÖVETSÉG

1

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, - különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre - az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

## **Általános célok, etikai elvek**

Az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség a következő irányelvek betartására törekszik:

### ***A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód***

Az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség 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 összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

### ***Az emberi méltóság tiszteletben tartása***

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

### ***Partneri kapcsolat, együttműködés***

Az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

### ***Társadalmi szolidaritás***

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

### ***Méltányos és rugalmas ellátás***

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

3

### ***Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése***

A családbarát intézkedések során elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket segíti abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. Az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség a család legkülönfélébb 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 igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.).

### ***Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése***

A foglalkoztatottak és a projekteket irányító teamek összetételében a női nemnek legalább az egykettedes arányát biztosítjuk. Fokozott figyelmet fordítunk a női vezetők kiválasztására. Biztosítjuk az azonos munkakörben, azonos végzettséggel és munkatapasztalattal, azonos feladatkört ellátók esetében az azonos bért és a foglalkoztatással összefüggő azonos juttatásokat, egyébként pedig biztosítjuk a feladatkörhöz mért arányos bérezést.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak.

Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

### ***Az akadálymentesítés előrehaladása***

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

Projektjeinkben megvalósuló építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítést, a többi fejlesztéseink esetében a fogyatékkal élők számára biztosított infó-kommunikációs hozzáférést biztosítjuk az eszközök, szolgáltatások használatához.

### ***Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása***

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt

4

**Fogyatékos személy:** aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, 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 (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

A kereslet és kínálat összehangolásához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása. Ezekben a területeken az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség próbál fejleszteni.

### ***Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása***

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését).

A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség a képzési lemaradás felszámolását, csökkentését tűzte ki egyik céljául, így programjaiban megjelenik a roma népesség.

### ***Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása***

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján): minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban; minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra; minden olyan, a közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul; minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban; minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést; minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

## Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2013 évet tükrözik.

A munkáltatónál 6 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 6 fő határozatlan, 0 fő határozott időre kinevezett. Öt éven belül 1 személy válik nyugdíjogosulttá.

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

## Konkrét célok

A Csereháti Településszövetség az alábbi célokat tűzi ki:

### Célok:

A fenntartó az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi munkatársat nevez ki.

Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmódot betartja.

Emberi erőforrás fejlesztését, munkahelyi továbbképzést, átképzést, tanulást szabályozza.

Javítja a munkakörülményeket a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.

Munkáltatói juttatásokat, kedvezményeket biztosít, különös tekintettel a családos munkavállalókra.

Elősegíti a foglalkoztatásból való kilépést és nyugdíjba vonulást.

## Programok a célok megvalósítása érdekében

(A munkáltató vállalásai az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében)

Az Abaúji Területfejlesztési Önkormányzati Szövetség által kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2014. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, illetve azt a munkavállalói érdekképvisellel egyeztetni.

Az esélyegyenlőségi munkatárs véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

***Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:***

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

6

***Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:***

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás 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 átképzés 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 éves prevenciós szűrővizsgálatokat. A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

***Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:***

Meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál. Gyermekeseknél beiskolázási támogatást kell biztosítani, valamint törvényben előírt munkaidő kedvezményt. A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./ Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben 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 rendelkezésükre 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 munkáltatóra gyakorolt hatását.

7

### **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 az Elnökhöz fordulhat.

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

• Az Elnök a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi munkatárs véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panaszhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató 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.



### **Záró rendelkezések**

A megállapodást az aláíró felek a 2014. január 1-től 2014. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2014. december 31.

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

Encs, 2014. január 01.

  
.....  
**Rakaczki Zoltán**  
Elnök  
fenntartó részéről  
.....  
**Béres László**  
ügyvezető igazgató  
munkáltató részéről  
.....  
**Burger Gabriella**  
esélyegyenlőségi referens  
munkavállalók részéről