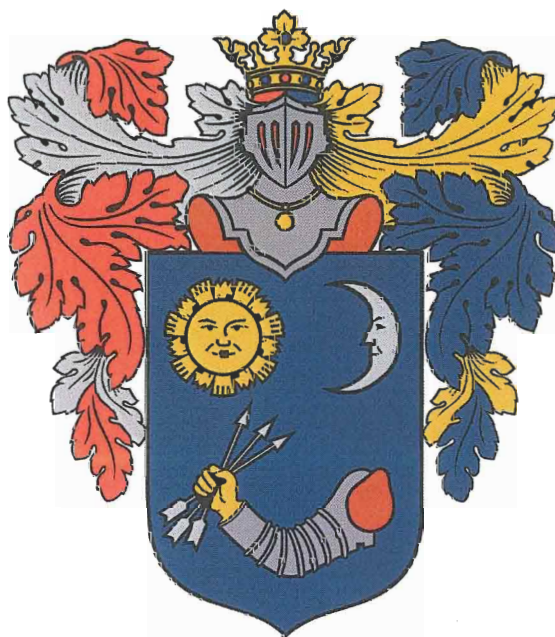


ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

HÓDMEZŐVÁSÁRHELY
MEGYEI JOGÚ VÁROS

POLGÁRMESTERI HIVATALA



Hódmezővásárhely

2014.

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETÉS

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

II. HELYZETFELMÉRÉS

II/A. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

1. Általános jellemzés
2. Nők
3. Negyven / ötven / ötvenöt év felettek
4. Romák
5. Fogyatékkal élő személyek
6. Gyermeket nevelők
7. Pályakezdő fiatalok

II/B. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET

1. Bérek
2. Munkakörülmények
 2. 1. Fejlődések a közelmúltban
 2. 2. Munkaközi szünet
3. Juttatások és kedvezmények
 3. 1. Illetményen felüli juttatások
 3. 2. Egyéb juttatások
 3. 3. Gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények
4. Egészségvédelem
5. Szakmai előmenetel
6. Képzés

III. CÉLKITŰZÉSEK

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS

BEVEZETÉS

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.) 63 § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2002. évi I. törvény (MT) 5. Személyiségi jogok védelme és 6. Egyenlő bánásmód követelménye” pontok alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja.

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérvé és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják a kapcsolatos sérelmeket.

Az esélyegyenlőségi terv a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város nagy hangsúlyt fektet arra, hogy a munkavállalókat semmilyen hátrányos megkülönböztetés ne érje koruk, nemük, etnikai hovatartozásuk, vallási, politikai meggyőződésük, családi állapotuk vonatkozásában.

A Polgármesteri Hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételt jelentenek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Magyarország Alaptörvénye kimondja, hogy mindenkinek joga van a munka és a foglalkoztatás szabad munkavállaláshoz, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Ezt az alapelvet szem előtt tartva a Polgármesteri Hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. 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.

Partneri kapcsolat, együttműködés

A Polgármesteri Hivatal a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

A Hivatal támogatja a közszolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó közösségi összefüggéseket: minden év július 1-én, köztisztviselői nap alkalmából ebéddel vagy vacsorával egybekötött kihelyezett munkaértekezlet tart, valamint 1990 óta a nyugdíjba vonult, egykori

munkavállalóival az emberi kapcsolatok ápolására és a jó együttműködés fenntartása érdekében találkozik.

Társadalmi szolidaritás

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

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

Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amelyek a munkavállalókat érinthetik a foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, melyek erősítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntésével a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz.

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 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 igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.

Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők rendkívül alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, 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.

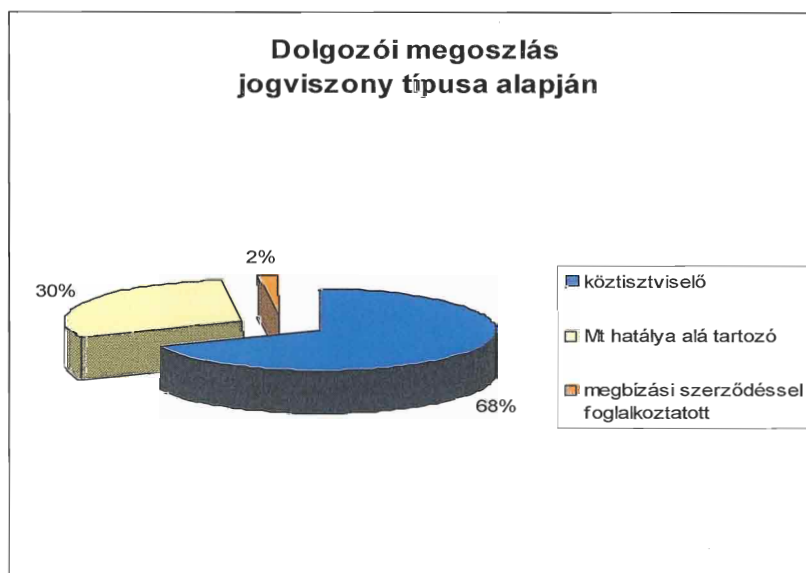
Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítés, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához.

II. HELYZETFELMÉRÉS

II/A. HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK

1. Általános jellemzés

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában jelenleg 203 fő végzi munkáját. Ebből 127 fő köztisztviselő, 55 fő Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó munkavállaló és 3 fő megbízási szerződéses jogviszonnyal rendelkezik, a többi tartósan távollévő.

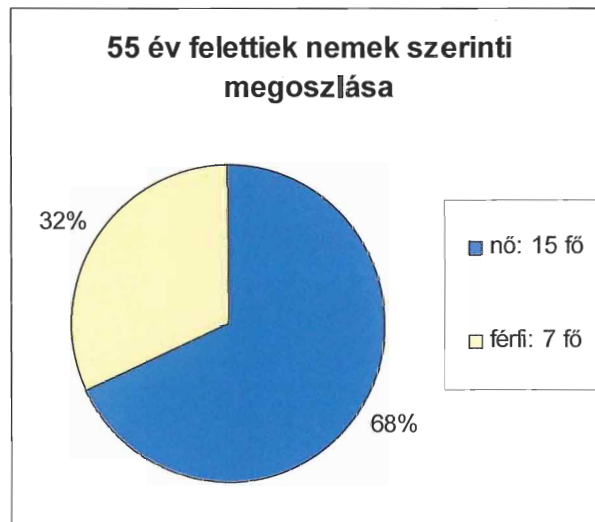
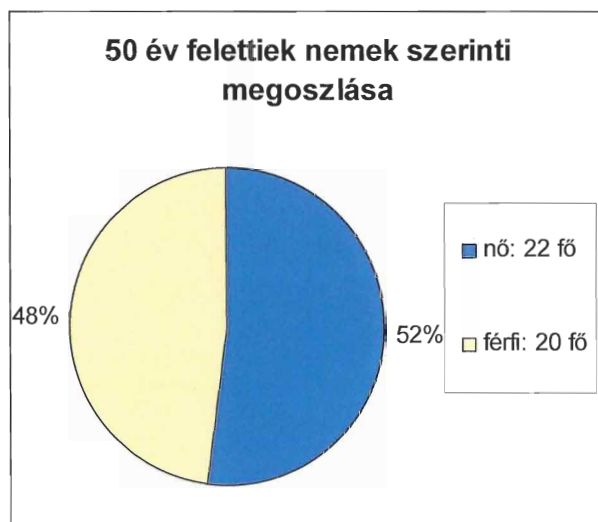
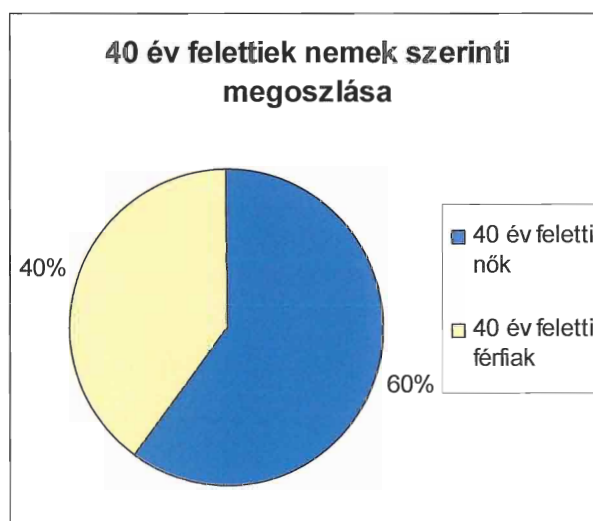
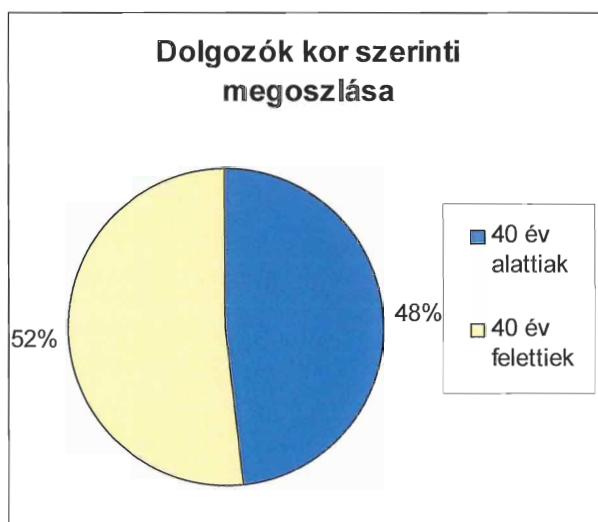


2. Nők

2014-ben aktívan 104 nő dolgozott a Polgármesteri Hivatalban, és további 14 nő van tartósan távol GYES/GYED miatt, illetve 2 fő fizetés nélküli szabadságon tartózkodik. Összesen 120 nőnek van jogviszonya a Polgármesteri Hivatalban, ami az összes statisztikai létszám (203 fő) 59%-a. Vezető beosztásba 12 nő van kinevezve, melyek közül aktívan 10 dolgozik, és 2 fő GYES-es/GYED-en van. Így a vezető beosztásban lévő nők aránya a teljes létszámhoz képest 52%.

3. *Negyven év feletti*

2014. IV. negyedévében végzett felmérés szerint az összes dolgozót figyelembe véve a 40 év feletti munkavállalók (106 fő) aránya 52%. Közülük 64 nő, 42 férfi, melyet a mellékelt diagram személtet.



HMJV Polgármesteri Hivatalának 21%-a, összesen 42 fő, 50 év feletti. Az 55 év feletti közül 15 fő köztisztviselő, 7 fő Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozó.

4. Romák

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában jelenleg nem dolgozik olyan személy, aki magát roma származásúnak vallotta.

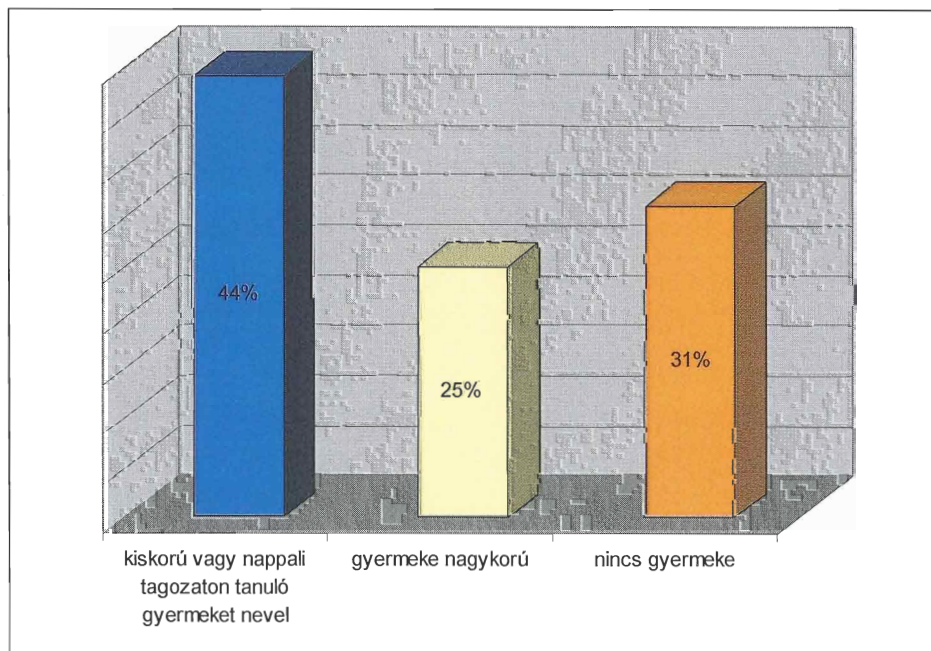
5. Fogyatékkal élő személyek

Jelenleg, a Polgármesteri Hivatalban a Csongrád Megyei Kormányhivatal Rehabilitációs Szakigazgatási Szervének határozat alapján 3 fő megváltozott munkaképességű (rehabilitációs járadékra jogosult) munkavállaló dolgozik. Ez az összlétszám 1,5%-a.

Mindemellett 4 főnek van olyan egészségkárosodása, melyet szakorvos hivatalosan „végleges” súlyos fogyatékos állapotnak minősített.

6. Gyermeket nevelők

A dolgozók 43,8%-a, azaz 89 fő összesen 156 kiskorú vagy nappali tagozaton tanulmányokat folytató gyermeket nevel saját háztartásában. Közülük egy gyermeket nevel 36 fő, két gyermeket nevel 39 fő, továbbá 3 gyermeke van 14 főnek. Az arányokat a mellékelt diagramm szemlélteti.



7. Pályakezdő fiatalok

A Hódmezővásárhelyi Polgármesteri Hivatal működése során kiemelt figyelmet fordít a pályakezdő fiatalok támogatására. Az elmúlt 3 év során 2012-ben 8, 2013-ban 4, 2014-ben 5 fő, összesen 17 pályakezdő fiatal kezdte meg munkáját az intézményben. A jelenlegi 25 évesek, vagy 25 év alattiak közül 12 főnek, azaz a teljes munkajogi létszám 6%-ának a Hódmezővásárhelyi Polgármesteri Hivatal az első munkahelye.

II/B. FOGLALKOZTATÁSI HELYZET

1. Bérek

Köztisztviselők

A köztisztviselők illetményét a *közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény* határozza meg, így a bérek tekintetében a Polgármesteri Hivatalban nem is lenne lehetőség megkülönböztetésre. Minden köztisztviselő illetménye a besorolási osztálya és fokozata alapján kerül megállapításra, mely az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszonyban töltött idő függvénye. A felsőfokú végzettségű köztisztviselők a Közgyűlés döntése alapján 20%-os illetménykiegészítésben részesülnek.

Munka Törvénykönyve hatálya alá tartozók

A Polgármesteri Hivatalban a rendészek, mezőőrök, takarítók, közfoglalkoztatás szervezők tartoznak a Munka Törvénykönyve hatálya alá. Bérezésük a mindenkori minimálbér és a hatályos jogszabályok szerinti pótlékok szerint kerül megállapításra.

Megbízási szerződéssel foglalkoztatottak

Nem kötött munkaidő szerint dolgoznak, hanem határozott feladat elvégzésével vannak megbízva. A Polgármesteri Hivatalban a részmunkaidős foglalkoztatás rendszerint megbízási szerződés keretein belül történik. A megbízási díj alku tárgya, összhangban áll a feladat súlyával, bonyolultságával, és az elvégzéséhez szükséges idővel.

2. Munkakörülmények

2. 1. Fejlődések a közelmúltban

A Polgármesteri Hivatalban megvalósult a fizikai akadálymentesítés, így a kerekesszékekkel közlekedők számára is megközelíthetővé vált a Hivatal, valamint akadálymentesített lift biztosítja az emeletre feljutást. Az épületben, egy a mozgáskorlátozottak számára akadálymentesített mosdó található. Mindemellett 2013-2014. évben a Polgármesteri Hivatal összes nyílászárója kicserélésre került, mely által jelentősen javult az irodai komfortérzet.

Az info-kommunikációs akadálymentesítést jelenleg két jeltolmács biztosítja a közgyűlésen, 3 fő pedig tanulja a siketek jelnyelvét azzal a céllal, hogy az érintettek számára a Hivatali ügyintézés problémamentes lehessen.

A Hivatal által meghirdetett álláslehetőségek mindenki számára hozzáférhető módon, a www.kozigallas.gov.hu kormányzati portálon kerülnek meghirdetésre. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor, a kiválasztásban résztvevők nem tesznek különbséget, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, vallási és etnikai hovatartozás, illetve világnézet szempontjából. A munkaerő felvétel során a hangsúlyt kizárólag az adott munkakörköz szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

A munkáltató figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, így a számítógép előtt dolgozó munkavállalók részére rendelkezésre állnak a szemkímélő monitorok, valamint a köztisztviselők 99%-a rendelkezik a munkavédelmi előírásoknak megfelelő ergonómiai székekkel.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása és javítása érdekében, 2006 óta a Polgármesteri Hivatal egész területén tilos a dohányzás.

2. 2. Munkaközi szünet

A hivatali dolgozók heti munkaideje 40 óra, mely hétfőtől 7³⁰-tól 17⁰⁰-ig, keddtől csütörtökig 7³⁰-tól 16⁰⁰-ig, pénteken 7³⁰-tól 12³⁰-ig tart. A munkáltató előírja, a folytonos képernyő előtti munkát végző dolgozók egészségének védelmében, az óránként legalább 10 perces pihenőt.

3. Juttatások és kedvezmények

Minden köztisztviselő, bizonyos közszolgálati jogviszonyban eltöltött idő után, alanyi jogon jubileumi jutalomban részesül.

A Jubileumi jutalom mértéke:

25 évi közszolgálati jogviszony után 2 havi illetménynek megfelelő összeg

30 évi közszolgálati jogviszony után 3 havi illetménynek megfelelő összeg

35 évi közszolgálati jogviszony után 4 havi illetménynek megfelelő összeg

40 évi közszolgálati jogviszony után 5 havi illetménynek megfelelő összeg

3. 2. Egyéb juttatások

A béren kívüli juttatások, adható juttatások, és nem kötelezőek. A munkáltató döntése, hogy a juttatást milyen időközönként, és milyen mértékben adja dolgozóinak. A Hódmezővásárhely MJV Polgármesteri Hivatala cafetéria kereten belüli meleg étkezéshez jelenleg havi 11.730,- Ft/havi összeggel járul hozzá.

Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére a Hivatal biztosítja a lehetőséget, hogy a munkahelyi közétkeztetésben a betegségük szerint előírt diéta rendelkezésükre álljon. Ezen kívül vegetáriánus menü rendelésére is van lehetőség.

Amennyiben ezt nem veszi igénybe a dolgozó, úgy a fel nem használt összeg erejéig uszoda és/vagy szauna bérletben részesül.

A Hivatal a munkába járás költségének 86%-át téríti. Ezen kívül a közforgalmú személyszállítási utazási kedvezményekről szóló 85/2007. (IV. 25.) Kormányrendelet 7. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint, 12 alkalomra szóló 50%-os kedvezményre jogosító utazási igazolványt állít ki minden évben minden dolgozója számára.

A Polgármesteri Hivatal a köztisztviselők részére megfelelő ruházat viselését írja elő azok számára, akik a munkakörükben fogva, megfelelő munkaruha használatára kötelezettek: portások, rendészek, mezőőrök, takarítók. Munka-és védőruhájuk költségét a hivatal fedezi.

Hódmezővásárhely Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatalában jogviszonyban álló munkavállalók, akik a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (X.3.) EüM rendelet 2.§ c) pontja szerint képernyős

munkakörben dolgoznak és részükre a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó orvos (üzemorvos) által szemészeti szakvizsgálatra történt beutalás, valamint a szakvizsgálat eredményeként képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveget – orvosi vény szerint – írtak elő, részükre a pénzbeli hozzájárulás mértéke 20.000,- Ft.

Hódmezővásárhely MJV Polgármesteri Hivatala a város színes kulturális programjaihoz gyakran ingyenes belépőket biztosít a Tornyai János Múzeumba /Múzeumok Éjszakája, Vásárhelyi Őszi tárlat/, Emlékpontba, Bessenyei Ferenc Művelődési Központba.

3. 3. *Gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények*

A törvény által biztosított gyermekek után járó pótszabadság, és családi pótlék igénybevételére, valamint a családi adó-és járulék kedvezményre van lehetősége minden munkavállalóknak. A kedvezmények mértéke a mindenkori jogszabályoknak megfelelő.

A pótszabadság mértéke egy 16 évesnél fiatalabb gyermek után kettő, két gyermek után négy, kettőnél több gyermek esetén pedig mindösszesen hét munkanap. A pótszabadság mértéke fogyatékos gyermek esetén gyermekenként két munkanappal nő.

A munkáltató minden évben irodánként szabadságolási tervet készít a munkavállalók igényeinek megismerése után. A 14 év alatti gyermekeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató a lehetőségeihez mérten figyelembe veszi az nevelési/oktatási intézmények szüneteit.

2014-ben 73 főnek, a teljes munkajogi létszám 36 %-ának van 110 gyermeke, aki 14 év alatti.

A családi pótlék összege:

Egy gyermekes család: 12. 200.- Ft/hó

Egy gyermeket nevelő egyedülálló: 13. 700.- Ft/hó

Kétgyermekes család, gyermekenként: 13. 300.- Ft/hó

Két gyermeket nevelő egyedülálló, gyermekenként: 14. 800.- Ft/hó

Három, vagy több gyermeket nevelő család, gyermekenként: 16. 000.- Ft/hó

Három, vagy több gyermeket nevelő egyedülálló, gyermekenként: 17. 000.- Ft/hó

Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek esetén gyermekenként: 23.300 Ft/hó

Tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermeket egyedül nevelő esetén: 25.900 Ft/hó

Az Mt hatályos szabályai szerint gyermek születése esetén, a gyermek 2 hónapos koráig, az apát, aki a gyermeket saját háztartásában neveli, 5 munkanap, ikergyermek születése esetén 7 munkanap pótszabadság illeti meg.

Hódmezővásárhely MJV Polgármesteri Hivatala minden évben Mikulás alkalmából gyermekeként 20.000,- Ft-os ajándékvásárlási utalvánnyal támogatja a kiskorú, illetve a nappali tagozaton tanuló nagykorú gyermeket nevelő dolgozókat. Ezen kívül a dolgozók gyermekeikkel együtt ingyenesen megtekinthetik a „Mi van a puttyban” című minden év decemberében megrendezésre kerülő előadást.

4. Egészségvédelem

A Polgármesteri Hivatalban dolgozók munkába lépés előtt foglalkozás-egészségügyi orvosi vizsgálaton vesznek részt.

Évente sor kerül prevenciószűrővizsgálatokra, különös tekintettel a munkavégzésből, korból adódó legtipikusabb betegségekre. Ezen szűréseken, mindenki önkéntesen vesz részt. A vizsgálatok során hangsúlyozott figyelmet fordítanak a szív- és érrendszeri, a daganatos és a mozgásszervi megbetegedések korai diagnosztizálására, valamint a szemészeti és ideggyógyászati vizsgálatokra.

Bekövetkezett látásromlás esetén a Hivatal 20.000,- Ft-ig támogatja a dolgozóknak a képernyő előtti éleslátást biztosító szemüveg elkészítését.

2007-től részt vett a hivatal „Dohányzásról történő leszoktatás” programban. Ennek pozitív eredményeit, és a nem dohányzók védelméről és a dohánytermékek fogyasztásának, forgalmazásának egyes szabályairól szóló 1999. évi XLII. törvény rendelkezéseit tartja szem előtt a Hivatal.

Évek óta minden évben igény szerint van lehetősége a dolgozóknak felvenni az influenza elleni védőoltást.

5. Szakmai előmenetel

A közszolgálati tisztviselőkről szóló törvény értelmében a szakmai előmenetel az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszony időtartamának megfelelően alakul. Kettő besorolási osztály létezik:

I. Felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező köztisztviselők (17 fizetési fokozattal)

II. Középfokú iskolai végzettséggel rendelkező köztisztviselők (17 fizetési fokozattal)

A köztisztviselők ennek megfelelően kerülnek besorolásra, és a közszolgálati jogviszony időtartamának előrehaladásával egyre feljebb lépnek a fizetési fokozatokban.

Jelenleg a Hivatalnál 6 fő irodavezető van, akik közül 4 férfi és 2 nő, illetve 8 aktív és 2 tartósan távol (GYED-en) lévő, összesen 10 fő csoportvezető, akik közül 9 nő és 1 férfi dolgozik. Az irodavezetők közül 1 fő vezető beosztásúként került a hivatalba, a többi 5 fő egyéb beosztásból került az irodák élére. A csoportvezetők közül 2 fő került a hivatalhoz eleve csoportvezető munkakörbe. Közülük 6 fő 40 év feletti.

Jelenleg a fenti vezetőkön kívül 4 fő férfi és 1 nő szakmai tanácsadó, illetve 3 fő férfi koordinátor lát el irányítói munkaköröket.

A Polgármesteri Hivatal a jövőben folytatni szeretné az állományban lévő dolgozók közül történő előléptetéseket.

6. Képzés

A Polgármesteri Hivatal biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára, azaz a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvételt.

A Polgármesteri Hivatalban jelenleg 7 fő rendelkezik tanulmányi szerződéssel, ez az összlétszám 3,4%-a. Rajtuk kívül még 4 fővel van egyéb felnőttképzési szerződésre megállapodás. E tanulmányi szerződések a már meglévő diploma mellé egyéb felsőfokú iskolai végzettség megszerzésére irányulnak. A Hivatal támogatja az első diploma megszerzését is, azonban a korábbi évek tendenciáit figyelembe véve a legtöbb esetben már a másoddiploma megszerzésére irányultak a képzési támogatások.

A 7 tanulmányi szerződés közül mind a hetet nővel kötötték.

III. CÉLKITŰZÉSEK

HMJV Polgármesteri Hivatala a helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére a következő célokat tűzi ki:

1. Az esélyegyenlőség biztosítása a különböző bérek és juttatások terén
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése
3. A munkakörülmények javításának folyamatos figyelemmel kísérése
4. Ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények kialakítása
5. Az egészség-megőrzési programokban, mint például az „Egészséges Vásárhely” való részvétel
6. Munka és családi élet összeegyeztetése: családbarát munkahely feltételeinek megteremtése
7. Munkavállalók egészséges életmódjának támogatása és annak kialakításra ösztönzése
8. Jó egészségi állapot, jó közérzet biztosítása és megtartása
9. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén
10. Pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása
11. Életkortól függetlenül az élethosszig tartó tanulás lehetőségének biztosítása

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- Elősegíteni, hogy a szervezetek képviselői felismerjék a munkahelyi diszkrimináció különböző fajtáit, és tudásukat továbbadva, támogatni tudják munkaadóikat, a vezetőséget a diszkrimináció megelőzésében, elkerülésében.
- Bemutatni számukra a befogadó munkahelyek létrehozásából származó gazdasági előnyöket és az ezen előnyök elérésének módját.
- Szakmai segítséget adni a szervezet esélyegyenlőségi/sokszínűségi tervének/stratégiájának megalkotásához.
- Koordinátorként, összefogják, segítik a vállalat esélyegyenlőségi törekvéseinek megvalósulását valamint tájékoztatást nyújtanak arról, hogyan lehet maradéktalanul megfelelni az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos törvényi elvárásoknak.
- Az esélyegyenlőségi terv készítése és teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít.

A megfelelő munkakörülmények kialakításának biztosítása, amely elősegíti az idősebb korúak, megváltozott munkaképességűek, fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

Felelős: jegyző

Határidő: folyamatos

A Hivatal a jövőben is biztosítja a megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is a munkához jutást.

Felelős: jegyző

Határidő: folyamatos

A munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek és egészséges életmódjának elősegítése érdekében a már megkezdett programok folytatódnak, újjakkal egészülnek ki. Az ülőmunkát végző dolgozók egészségének megőrzése érdekében a korszerű használati tárgyakat még szélesebb körben biztosítja a munkáltató.

Felelős: jegyző

Határidő: folyamatos

A mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve a Hivatal rendszeres sportolási lehetőségek biztosítását tervezi, melynek keretében a Városi Sportuszodába kedvezményes és/vagy ingyenes belépőt biztosít. Emellett 4 éve, a téli időszakban ingyenes korcsolyázási lehetőséget biztosít az egész város részére. Ezen kívül ösztönzi a Hivatal a dolgozóit kerékpáros programokban, valamint az évente megrendezésre kerülő Megyei Jogú Városok Sporttalálkozóján való részvételre.

Felelős: jegyző

Határidő: folyamatos

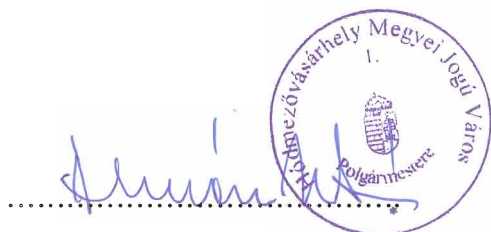
V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) értelmében az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetére biztosítani kell minden dolgozó számára, hogy az esélyegyenlőségi referenshez fordulhasson, aki a problémát anonim módon véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.

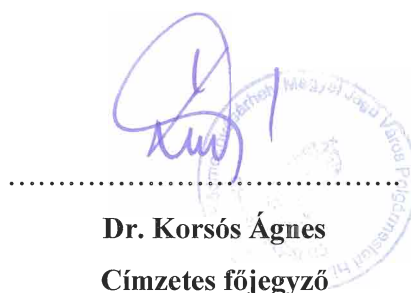
A munkavállalónak lehetősége van panaszával az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) fordulni. Az EBH feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok kivizsgálása és az egyenlő bánásmód szempontjainak érvényesítése. A hatóság azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ér.

Az Ebktv. védett tulajdonságok alapján tiltja a hátrányos megkülönböztetést. Védett tulajdonságok a következők: nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzetiséghez való tartozás, életkor, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, családi állapot, szexuális irányultság, nemi identitás, társadalmi származás, vagyoni helyzet, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, foglalkozási jogviszony részmunkaidős jellege illetve. határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet.

Hódmezővásárhely, 2014. december 12.



Almási István
Polgármester



Dr. Korsós Ágnes
Címzetes főjegyző