

ZÁKÁNY KÖZSÉG ÖNKORMÁNYZATA
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2014. augusztus- határozatlan időre

**Teljesítés felülvizsgálata és következő tervezési időszakra történő aktualizálásának
határideje: tárgyév október 30.**

Készítette: Zákány Község Önkormányzata
Elfogadva: 2014.08.14

Hatályba lépett: 2014.08.28

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Tartalomjegyzék

1. Általános elvek, célok

Az esélyegyenlőségi terv szellemisége: az emberi méltóság tiszteletben tartása

A megkülönböztetés tilalma: az egyenlő bánásmód követelménye

2. Helyzetfelmérés

Munkakörülmények elemzése és munkafeltételek jellemzői

3. Konkrét célok, programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására

Az egyenlő bánásmódot igénylők köre

Egyenlő bánásmód a Munkatársak kiválasztása során

Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

Egyenlő bánásmód a bérezésben

4. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására

A nők helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A negyven évnél idősebb munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A fogyatékossgal élő munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

Nyugdíj előtt álló munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A Szövetkezeti programjainak esélyegyenlőségi intézkedései

5. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére

Panasztétel, jogorvoslat

6. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

Az esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét elemezze, felmérje, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.¹ Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik kiváló eszköze egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny szegmensek esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorló folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

1. Általános elvek, célok

A terv célcsoportjai: A szövetkezetnél alkalmazásban álló és tagi munkavégzést végző nők-, romák-, negyven év feletti-, két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő dolgozók és a fogyatékos személyek

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Etv.) követelményeire épül. Hatálya kiterjed az Szövetkezetre, mint munkáltatóra, A szövetkezetnél alkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló Munkatársakra (a továbbiakban: Munkatársak), a szövetkezeten belül működő érdekvédelmi szervekre, illetve az szövetkezetnél alkalmazotti jogviszonyban állókra (a továbbiakban: munkatársak).

Az esélyegyenlőségi terv szellemisége:

- A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak. 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 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.

- 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.

Az Szövetkezet tiszteletben tartja a Munkatársak és alkalmazottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Szövetkezet érdekeit, valamint a Munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munka-, és oktatási feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A Szövetkezet elkötelezi magát minden munkatársi és alkalmazotti rétegre vonatkozóan az esélyegyenlőség előmozdítására, különös tekintettel ugyanakkor a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire. Ennek érdekében él az előnyben részesítés törvényben biztosított lehetőségeivel.

2. Helyzetfelmérés

Munkavállalókra vonatkozó egészségügyi adatok:

- Az üzemorvos a teljes állomány rendelkezésére áll. A munkáltató szorgalmazza a kötelező és prevenciós szűrővizsgálatok elvégzését. Az év folyamán valamennyi dolgozó köteles részt venni a munkaköri alkalmassági vizsgálaton.

Képzések, szakmai továbbképzések:

A szakmai továbbképzésekben, a szakmai konferenciákon való részvétel elősegítése kiemelt jelentőségű. Az év folyamán a munkavállalók 50%-a él ezekkel a lehetőségekkel.

Tanulmányi szerződéssel 1 fő tanul, felsőfokú szakképzésen. Több napos konferencián, tanulmányúton való részvételre azok a dolgozók kapnak megbízást, akinek az a munkakörükhöz szükséges tapasztalat, új ismeretek megszerzéséhez szükséges.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

- 1 fő felsőfokú végzettség
- 1 fő középfokú végzettség

Idegen nyelvtudással 1 fő rendelkezik (középfokú nyelvvizsga)

A juttatások területén

Valamennyi, munkaviszonyban foglalkozott dolgozó - beosztástól – függetlenül az alábbi juttatásokban részesül:

- munkába járás támogatásához költség hozzájárulás
- képzési támogatás, képzési szerződés alapján, egyedi elbírálással
- internet és mobil telefon költség-hozzájárulás

3. Konkrét célok, programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására

Konkrét célkitűzések

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében

- esélyegyenlőségi referens megbízatása,
- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását az alábbi konkrét intézkedések segítik.

Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során

Az Szövetkezet munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a Munkatársak kiválasztása során nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot szempontjából.
- a jelöltek kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.
- a munkaerő-szükséglet kielégítése során elsősorban a szövetkezeti belső forrásokra épít.
- a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot a többi készség és képesség elemhez hasonló súllyal veszi figyelembe.
- előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

A Szövetkezet gondoskodik arról, hogy minden munkatársa korlátozás nélkül hozzájusson

- a munkaköri kötelezettsége ellátásához
- a szűkebb és tágabb szövetkezeti közösségben való egyenrangú részvételhez
- az egyéni fejlődéséhez
- az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez és az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz.
- évente legalább egy alkalommal minden munkavállaló számára biztosítja az esélyegyenlőségi jogszabályokhoz, információkhoz való hozzáférést, tájékoztató nap formájában.

Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

Az Szövetkezet gondoskodik arról, hogy minden munkatársa

- hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésére álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez
- hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésére álló forrásokhoz

- részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

Egyenlő bánásmód a bérezésben

Az Szövetkezet gondoskodik arról, hogy az illetménytáblázat kötelező minimuma feletti összeget az azonos értékű munkáért azonos illetmény elve alapján állapítsa meg.

Elhelyezés és munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti Munkatársak helyzetének javítására

A Szövetkezet igyekszik a munkakörülményeket, légkört úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek kihasználását. Ennek érdekében felmérést végez a munkatársak körülményeiről Ennek keretében:

- javaslatot tesz a különböző munkakörökben dolgozó Munkatársak munkakörülményeinek és munkafeltételeinek javítására, különös tekintettel az egészségre ártalmas munkakörökben.
- intézkedik a Munkatársak jó egészségi állapotának, biztonságának, és jó közérzetének megtartásához szükséges változásokról.
- aktív eszközökkel ösztönzi a Munkatársakat az egészséges életmód kialakítására, folytatására.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Szövetkezet tiszteletben tartja a Munkatársak emberi méltóságát. Ennek érdekében

- olyan feltételeket, körülményeket alakít ki és olyan szabályzatokat működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesíti.
- az emberi méltóság tiszteletben tartásának követelményét érvényesíti a Munkatársak vonatkozásában a vezető kiválasztásban.
- az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti a szövetkezet szervezeti és vezetési kultúráját.

Mindezek érdekében

- felméri az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi szövetkezeti gyakorlatát.
- kidolgozza a vezetőkkel szemben támasztott követelményeket az emberi méltóság tiszteletben tartása tekintetében.

4. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására

A törvényi szabályozásnak megfelelően a Szövetkezet megkülönböztetett figyelmet fordít a hátrányos helyzetű Munkatársak esélyegyenlőségének elősegítésére, különösen a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a romák, a fogyatékossgal élők és a családos Munkatársak helyzetének javítására.

A női munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében:

- A Szövetkezet figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját.
- célul tűzi ki a nők arányának növelését a szövetkezeti felsőszintű vezetésben.

A negyven évnél idősebb munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A negyven évnél idősebb Munkatársakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai

- az előmenetel elősegítése
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása
- a nyugdíj előtt álló Munkatársak életpályájának segítése
- a nyugdíjas Munkatársakkal való humánus törődés.

A roma munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A roma munkatársakkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai

- az előmenetel segítése
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása
- több gyermek esetén a családi feladatok megkönnyítése

A fogyatékossgal élő munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A Szövetkezet felméri a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségének biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvényben megfogalmazott követelmények teljesítésének szövetkezeti helyzetét, és ennek megfelelően hozza meg intézkedéseit a fogyatékossgal élő Munkatársak helyzetének javítására.

- elkészíti az szövetkezet székhelyének akadálymentesítési tervét
- rehabilitációs foglalkoztatóként vállalja, hogy a következő tervezési ciklus végéig megőrzi a három megváltozott munkaképességű dolgozó munkahelyét

- fejleszti elektronikus szolgáltatását, melynek tervezésébe bevonja a fogyatékosok érdekvédelmi szervezeteit.

Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A családi kötelezettségekkel rendelkező munkáltatók nyilvántartása céljából a Szövetkezet a „Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról” nyomtatványt alkalmazza.

A családi feladatok és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a Szövetkezet előmozdítja

- a gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítségét.
- a gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók részére a csökkentett munkaidő lehetőségét (arányosan csökkentett illetménnyel).
- a részmunkaidőben való munkavállalást a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt.
- a rugalmas munkaidő beosztást, azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza a Szövetkezet tevékenységének ellátását.
- a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembe vételét, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
- havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosítását a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő Munkatársak számára, melynek igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.
- a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása stb.) esetére szabadság biztosítását a rendes szabadságkeret terhére.
- a szabadság igénybevételénél az óvodai és iskolai szünetek figyelembe vételét.
- a beiskolázási támogatást (mértékét minden évben meghatározza a Szövetkezet.)

Nyugdíj előtt álló munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

- egyénre szabott nyugdíj előkészítő programokat szervez.

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): következő évben nem várható

- a nyugdíj előtt álló munkatárs munkaidejét kérésére csökkenti, (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg) ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti.

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): tárgyidőszakban nem várható

- a 10 évnél hosszabb időt eltöltött munkatársat nyugdíjba vonulása alkalmából az Szövetkezet anyagi lehetőségétől függően, jutalomban részesíti.

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): tárgyidőszakban nem várható

- a korengedményes nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja.

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): tárgyidőszakban nem várható

A Szövetkezet programjainak esélyegyenlőségi intézkedései

- nyilvános események szervezése során, a helyszín kiválasztásakor figyelembe vesszük a hátrányos helyzetű célcsoportok igényeit. Előnybe részesítjük az akadálymentes helyszíneket.
- programjaink szervezésébe, minden esetben bevonjuk az esélyegyenlőségi referenst, hogy a résztvevő célcsoportokban csökkentse a meglévő előítéletet.
- nyilvános eseményeink kommunikációja nem közvetíthet szegregációt.

5. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére

A Szövetkezet az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére szabályozza a panasztételi eljárást, e körben a bizonyítási szabályokat, és a jogsértés következményeit, továbbá az egyenlő bánásmód érvényesítéséhez biztosított személyi feltételeket.

A Szövetkezet annak érdekében, hogy munkatársai esetleges jogséremlme a Szövetkezeten belül nyerjen jogorvoslatot, panasztételi eljárást intézményesít.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás valós, vagy vélt előfordulása esetén a Munkatárs az Esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A panasztételi eljárás:

Az esélyegyenlőségi törvény rendelkezései alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti igények különböző jogszabályokban meghatározott eljárások során - így különösen személyiségi jogi perben, munkaügyi perben, illetve fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok eljárása során - érvényesíthetőek.

A Szövetkezet a konfliktusok feloldása érdekében belső, ún. panasztételi eljárást intézményesít. Emellett természetesen a sérelmet szenvedett fél gyakorolhatja az egyes jogszabályokban nevesített jogait (pl. személyiségi per, munkaügyi per, közigazgatási eljárás). Az Egyenlő Bánásmód Hatóság (a továbbiakban: hatóság) kérelem alapján, illetve az a törvényben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet. A vizsgálat alapján határozatot hoz, sőt arra is lehetősége van, hogy a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indítson a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében.

Ha a hatóság megállapította a törvényben foglalt, az egyenlő bánásmód követelményét biztosító rendelkezések megsértését, elrendelheti a jogsértő állapot megszüntetését, megtilthatja a jogsértő magatartás jövőbeni tanúsítását, továbbá elrendelheti a jogsértést megállapító jogerős határozatának nyilvános közzétételét, bírságot szabhat ki, illetve külön törvényben meghatározott jogkövetkezményt alkalmazhat.

A hatóság határozata és végzése ellen a közigazgatási döntésekre vonatkozó általános szabályok szerint bírósági felülvizsgálatnak van helye. Az eljárás a kaposvári Bíróság hatáskörébe és kizárólagos illetékességébe tartozik.

6. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítéséhez biztosított személyi feltételek

A Szövetkezet az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, továbbá az esélyegyenlőségi terv megvalósítása érdekében Esélyegyenlőségi referenst nevez ki. Az Elnök a Szövetkezet alkalmazotti jogviszonyban álló munkatársai közül kijelöli az Esélyegyenlőségi referenst. Jelen esélyegyenlőségi terv időszakára kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs: Eglyné Katona Andrea, rehabilitációs mentor végzettséggel rendelkezik.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
- az esélyegyenlőségi terv aktualizálása a következő időszakra, egyeztetése a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel. Az egyeztetett tervezet benyújtása.
- az éves esélyegyenlőségi ütemterv kidolgozása.
- a vezetők tájékoztatásának megszervezése az esélyegyenlőségi törvény követelményeiről és eljárásrendjéről külső szakértő bevonásával
- felmérés készítése a munkakörülményekről és a munkafeltételekről, javaslat készítése azok javítására, különös tekintettel a hátrányos helyzetű rétegekre.
- felmérés készítése az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi szövetkezeti gyakorlatáról.
- a vezetőkkel szemben támasztott követelmények kidolgozása az emberi méltóság tiszteletben tartása tekintetében.
- felmérés készítése a fogyatékossgal élő Munkatársak támogatási igényéről, és a szükséges intézkedések megfogalmazása.

Terv hatálya: 2014. augusztus 14-től – határozatlan időre. Teljesítés felülvizsgálata és következő tervezési időszakra történő aktualizálásának határideje: tárgyév október 30.

Dokumentálás:

- Az Esélyegyenlőségi Terv teljesítésének vizsgálatáról a referens minden esetben jegyzőkönyvet köteles készíteni

- Az esélyegyenlőségi tájékoztatók dokumentálása jegyzőkönyvvel, a munkavállalók részvétele, jelenléti ív aláírásával történik.
- Az Esélyegyenlőségi Terv aktualizálása, a módosításokat tartalmazó, egységes szerkezetbe foglalt terv-dokumentáció elkészítésével történik, mely az ügyvivő testület jóváhagyása után lép hatályba

Munkáltató részéről:



Munkavállalók részéről:

