

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

a 2019.01.01. – 2020.12.31. időszakra

Általános célok, etikai elvek

- 1. A megállapodást az aláíró felek a 2019.01.01-től 2020.12.31. -ig tartó időszakra fogadják el.**
- 2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2020.12.31.**
- 3.**
 - A. A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.
 - B. A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.
 - C. A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, 40 év felettiek, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
 - D. A munkáltató elkötelezettséget 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, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
 - E. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

4. A helyzetfelmérés adatai a 2018-as évet tükrözik

5. A munkáltatónál 58 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 93 %-a nő, 74 %-a 40 évnél idősebb korú, 0 %-a roma identitású, 0 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 88 %-a gyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű kinevezéssel dolgozók száma 58, a határozott ideig dolgozók száma 0.

- A. A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a .¹
- B. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a női munkavállalók .
- C. A távmunkában dolgozó munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a - .
- D. A támogatott foglalkoztatásban dolgozó munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a - nők .

6. A munkakörülmények területén:

- A. A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők .²
- B. Az elutasított jelentkezők közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők .
- C. A belépő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők .
- D. Az előléptetett munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a diplomával rendelkező nők .
- E. A visszaminősített munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a - .
- F. A munkáltatói felmondással/felmentéssel távozó munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a - .
- G. A munkavállalói felmondással/kilépéssel távozó munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők .
- H. A prevenció szűrővizsgálatokon részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők .

7.A képzések területén:

A.A betanító képzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____8 általános iskolai végzettséggel rendelkező nők_____.

B.A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____szakképzett női munkavállalók_____.

C.A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

D.A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

E.A nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____-_____.

F.A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

G.A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

8.A juttatások területén:

A.Az étkezési hozzájárulásban részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

B.Az utazási hozzájárulásban részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

C.Az lakhatási támogatásban/lakáskölcsönben részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____-_____.

D.Az kiegészítő magánnyugdíj, magán egészségbiztosítási juttatásban részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

E.Az telefon, internet, otthoni számítógép juttatásban részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____nők_____.

F.Az üdülési csekkben részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____-_____.

G.Az könyv/szakkönyv juttatásban részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____-_____.

H.Az _____-_____részesülő munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a _____-_____.

9. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

A. Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a 40 éven felüli nők.

B.A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

C.Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a fiatal nők.

D.A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

E.A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a nők.

F.A - munkakörű munkavállalók közt magasabb/alacsonyabb arányban szerepelnek a -.

Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

A II. részben foglalt helyzetfelmérés alapján megállapítható, hogy a hátrányos helyzetű (nők, családostok, 40 éven felüliek, romák stb.) alkalmazottak jelenléte a munkahelyen az átlagostól jóval kedvezőbb arányban van jelen. Mindezekből következik, hogy a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatása a Fazekas Gábor Idősek Otthonában biztosítva van.

Fentiek figyelembe vételével:

Esélyegyenlőségi tervünk alapcélja a ma még meglévő hátrányos megkülönböztetés megszüntetése.

Ennek érdekében az alábbi konkrét célokat fogalmazzuk meg:

1. Cél: napi négyórás munkaidő biztosítása kis/és/vagy sokgyermekes családanyák részére.

Megvalósítási program: egy 8 órás státuszra két 4 órás dolgozó alkalmazása.

2. Cél: a gyermekét egyedül nevelő nők/szülők éves szabadságának biztosításakor az iskolai/óvodai szünetek figyelembe vétele.

Megvalósítási program: az éves szabadság ütemterv készítésénél maximálisan figyelembe vesszük az oktatási szüneteket és ehhez igazodva a szülő kérésére biztosítjuk az éves szabadsága teljes keretét.

3. Cél: Csökkent munkaképességűek foglalkoztatása.

Megvalósítás: Részmunkaidős lehetőségek kialakításával.

6. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy

7. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén,

A. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Kovács Edit.

A referens feladata:

az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2021. március 31-ig, a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2021. április 30.

- B. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.
- C. A Szolgálat a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- D. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésnél a negyven feletti pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

E. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közalkalmazotti Tanácshoz fordulhat.
- A Közalkalmazotti Tanács a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.
- A Közalkalmazotti Tanács tájékoztatja az esetekről a felettes regionális szervet (például az Ágazati Párbeszéd Bizottságot).

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Munkáltató részéről:

Munkavállalók részéről:

A megállapodást előkészítette:

A munkáltató és az esélyegyenlőségi referens elkészítette a tervezetet.

Érdekegyeztetési folyamat:

2018-11-05-én a tervezet át lett adva a Közalkalmazotti Tanácsnak.

Az egyeztetés 2018.12.10-én megtörtént.

Hajdúböszörmény, 2018.12.28.



Jegyzetek:

¹ A felmérés alapján megállapítható, pl. nők, gyermekesek, fogyatékkal élők stb.

² A felmérés alapján megállapítható, pl. nők, gyermekesek, fogyatékkal élők stb., több csoport is lehetséges.