

Nyírbátor Város Önkormányzata Képviselő-testületének
173/2021. (XII.20.)
önkormányzati határozata

Nyírbátor Város Önkormányzata Esélyegyenlőségi Tervének elfogadásáról

A Képviselő-testület


Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 63.§ (4) bekezdése alapján

- Nyírbátor Város Önkormányzata Esélyegyenlőségi Tervét az 1. szám mellékelt szerint elfogadja
- felkéri a polgármestert a Helyi Esélyegyenlőségi Terv városi honlapon való közzétételére.

K.m.f.


Máté Antal
polgármester




Badics Ildikó
jegyző

NYÍRBÁTOR VÁROS ÖNKORMÁNYZATA

(NYÍRBÁTOR, SZABADSÁG TÉR 7.)

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2021

Általános célok, etikai elvek

Alapelvek:

- Nyírbátor Város Önkormányzata, mint munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz.
- Az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.
- A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a **nők, a 40 év feletti** és a **gyermekes, a gyermeküket egyedül nevelő** munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz, különösen a képzés, a munkakörülmények, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
- A munkáltató elkötelezett abban, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, 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.
- 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 javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2021. december 01-i állapotot tükrözik.

A Nyírbátor Város Önkormányzata által foglalkoztatott munkavállalók száma: 60 fő

Ennek a létszámnak:

- 48 %-a nő, (29 fő)
- 58 %-a 40 évnél idősebb korú, (35 fő)
- 25%-a 16 éven aluli gyermekes munkavállaló, (15fő)
- A határozott idejű kinevezéssel dolgozók száma: 48 fő
- Bejáró munkavállalók száma: 1 fő
- roma identitású dolgozó: 43 fő

A munkavállalók közül 40 fő, azaz 66% közfoglalkoztatási jogviszonyban áll.

A képzések területén:

A mezőőrök minden évben kötelesek továbbképzésen részt venni az 1997. évi CLIX. törvény alapján, melynek az Önkormányzat eleget tesz.

A juttatások területén:

A juttatásokat a munka törvénykönyvéről szóló törvény, a munkavállalók egyéb juttatásairól szóló önkormányzati rendelet illetve a Képviselő-testület szervezeti és működési szabályzata határozza meg. A bérezésben az eltérítés, a személyi bérezés alkalmazása a nyújtott teljesítményhez, nem pedig az esélyegyenlőség biztosításához kötődik. A Munka törvénykönyvének köszönhetően nincs különbség a bérezésben a nők és a férfiak között.

A nem nyírbátori lakcímmel rendelkező bejáró dolgozók az utazási hozzájárulást egységesen kapják, a távolságtól függően.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- A felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya a munkavállalók között 0,6 %, közülük kerülnek ki a vezetők, illetve a középvezetők.

Munkavállalói panasz

- Az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszt sem írásban, sem szóban senki nem jelzett.

Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok nem jelentősek, ennek megfelelően a következő célokat tűzi ki a munkáltató:

- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok folyamatos szabályozása.
- A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év felettiekre, a nőkre, a kisgyermekesekre.
- A GYED-ről, Gyes-ről visszatérők és a kisgyermekesek szabadságának kiadásakor figyel a munkáltató az óvodai és az iskolai szünetek időpontjára.
- A munkavállalók gyermekei számára biztosítja a szakmai gyakorlatot, diplomamunka konzultáció lehetőségét.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A családos munkavállalók számára, amennyiben körülményeik indokolják (pl.vírushelyzet) otthoni munkavégzés vagy távmunka biztosítása, amennyiben munkaköre ezt lehetővé teszi. Ehhez a megfelelő munkaeszköz (számítógép,laptop) biztosítása.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja:

- **Az álláshirdetések** megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Az Önkormányzat 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. E mellett támogatja a gyakorlattal nem rendelkező pályakezdeők felvételét.
- Előnyben részesülnek az önkormányzatnál **új szakképzettséget szerzett dolgozók** - képzettségnek megfelelő- megüresedett munkakörbe történő áthelyezés lehetősége esetén.
- **Képzések, továbbképzések** esetén a negyven éven felüliek kérése nem kerül elutasításra csak arra hivatkozva, hogy a képzés költségének átvállalása korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- **A gyermekes munkavállalók** -külön intézkedés alapján, differenciáltan (pl. nevelt gyermekek száma, egyedüli eltartó, időskorú szülőt is eltartó)- iskolakezdési támogatásban, illetve szociális segélyben részesülhetnek. A munkaidőn túli feladatok végzésére csak a legszükségesebb esetekben kerülnek beosztásra.
- **Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:**
 - a) Az Önkormányzat személyzeti ügyintézőt nevezi meg (esélyegyenlőségi referensként) a közvetítői tevékenység ellátására.
 - b) A munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a közvetítő felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
 - c) A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt.
 - d) Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

- **Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében szűrővizsgálatok szervezése:** A munkavállalók jó egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató prevenciós szűrővizsgálatokat szervez, önkéntes részvétellel.

Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadása, a nyilvánosság biztosítása

Nyírbátor Város Önkormányzata Képviselő-testülete az Esélyegyenlőségi Tervet a 173/2021. (XII.20.) számú határozatával fogadta el.

A Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően az Önkormányzat haladéktalanul gondoskodik az Esélyegyenlőségi Terv www.nyirbator.hu honlapon történő közzétételéről és arról, hogy a Terv a belső hálózat útján minden munkavállaló számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Jelen esélyegyenlőség terv 2022. január 01. napján lép hatályba.

Nyírbátor, 2021. december 15.