



Sárospatak Város Polgármesterétől

3950 Sárospatak, Kossuth u. 44.
Tel.: 47/513-240 Fax: 47/311-404
E-mail: sarospatak@sarospatak.hu



JAVASLAT

- a Képviselő-testületnek -

Sárospatak Város Önkormányzat esélyegyenlőségi tervének elfogadásáról

Tisztelt Képviselő-testület!

Több pályázat benyújtása során is az Önkormányzat vállalta, hogy esélyegyenlőségi tervet készít. Az elkészült terv jelen előterjesztés mellékletét képezi.

Kérem a Tisztelt Képviselő-testületet, hogy a javaslatot vitassa meg, és az esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

Sárospatak, 2013. június 24.

Aros János

Törvényességi szempontból ellenőrizte:

dr. Vitányi Eszter
jegyző

SÁROSPATAK VÁROS ÖNKORMÁNYZAT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Önkormányzati Esélyegyenlőségi Terv

1 Általános célok, etikai elvek

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A fenntartó 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.

2) 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.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

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

4) Társadalmi szolidaritás

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

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

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

6) 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.

7) 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, 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.

8) Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői 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 (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció, stb.).

9) 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.

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

A célok egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása. A kereslet és kínálat összehangolásához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása.

10) Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. A népszámlálás adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. Elenyésző a vezetők, az értelmiségiek és a hivatalnokok hányada a cigány népességben. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét,

ezért a képzési lemaradás felszámolását, csökkentését vállaló munkaadók pontot szereznek az esélyegyenlőségi értékelés során.

2 Az önkormányzati intézmények helyzetfelmérése

A helyzetfelmérés adatai 2013. májusi állapotot tükrözik.

Az önkormányzati munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak (Lásd még: táblázatok):

Az összes	Sárospataki Polgármesteri Hivatal	Carolina Óvoda és Bölcsőde	Gondozási Központ	Kommunális Szervezet	Művelődési Háza és Könyvtára	Rendelő Intézet	ÖSSZESEN	%
összes	48	41	35	42	25	72	263	
nő	34	41	33	8	16	58	190	72,24
40 évnél idősebb	29	39	25	30	20	44	187	71,10
roma szárm.	-	-	-	6	-	0	6	2,28
megváltozott munkaképességű	-	-	2	-	2	4	8	3,04
tartósan beteg gyermeket nevelő	1	-	2	2	-	2	7	2,66
egyéb szempontból hátrányos helyzetű	-	-	-	6	-	-	6	2,28
két vagy több 10 éven aluli gyermek	4	-	3	-	2	14	23	8,74

„önkormányzati” dolgozó 72 %-a nő. A dolgozók 71 %-a 40 évnél idősebb. Roma származású dolgozó mindössze 6 fő (2,28 %). Megváltozott munkaképességű dolgozó 8 fő (3,04 %). Tartósan beteg gyermeket nevel 7 fő (2,66 %)

2.1 Konkrét célok

Sárospatak városa az alábbi célokat tűzi ki:

1. Az önkormányzat esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében a meglévő munkatársak közül **esélyegyenlőségi referens** feladattal bíz meg **2013. július 1-től**
2. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
3. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
4. Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek részére.
5. Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.
6. Hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci helyzetének javítása

Sárospatak Város Önkormányzata minden lehetőséget igyekszik felkínálni a hátrányos helyzetben lévő munkanélküliek, az inaktív munkaerő-piacra való visszakerüléséhez, s ezen cél érdekében közfoglalkoztatást szervez. Szorosan együttműködik a Borsod – Abaúj – Zemplén Megyei Kormányhivatal Sárospataki Járási Hivatal Járási Munkaügyi Kirendeltségével.

A munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálják, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolják. Ennek érdekében a munkáltató minden évben továbbképzési tervet készít, amely során a jövőben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

Meg kell találni azokat a pénzügyi, természetbeni, formális vagy informális támogatási lehetőségeket, kapcsolódási pontokat, melyek elősegítik és erősítik a nyugdíjasokkal történő kapcsolattartást és biztosítják azt, hogy az alapvető kötések megmaradjanak a korábbi dolgozók vonatkozásában.

A családos munkavállalók számára, a pénzügyi lehetőségek függvényében, tovább kell erősíteni a szociális jellegű támogatásokat, esetlegesen új támogatási lehetőségek, ösztönzők kialakításával.

2.2 Programok a célok megvalósítása érdekében

1. Az önkormányzat által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének 2 évenkénti vizsgálata.
2. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.
3. Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.
4. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:
5. Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:
 - a. Álláshirdetéseknél ne szerepelhessenek életkori kitételek.
 - b. A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
 - c. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
6. Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:
 - a. Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani
 - b. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
 - c. A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzés és egyéb tanulási lehetőségeket.

- d. Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket / nyelvi, informatikai /.
- 7. Megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- 8. A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:
 - a. A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.
 - b. Nem lehet csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.
- 9. Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

Záradék

Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete a/2013. (VI. 28.) KT. határozatával Sárospatak Város Önkormányzat Esélyegyenlőségi Tervét elfogadta.

Sárospatak, 2013. június 28.

Aros János

Polgármester

SÁROSPATAK VÁROS ÖNKORMÁNYZAT KÉPVISELŐ-TESTÜLETÉNEK

/2013. (VI. 28.) KT. határozata

Sárospatak Város Önkormányzat esélyegyenlőségi tervének elfogadásáról

Sárospatak Város Önkormányzat Képviselő-testülete tárgybani javaslatot megtárgyalta és Sárospatak Város Önkormányzat esélyegyenlőségi tervét, az előterjesztés melléklete szerinti tartalommal elfogadja.

Felelős: polgármester

Határidő: azonnal

dr. Vitányi Eszter
jegyző

Aros János
polgármester