



KÖRÖS-SZÖGI KISTÉRSÉG TÖBBCÉLÚ TÁRSULÁSA
5540 SZARVAS, KOSSUTH ÚT 19.

KISTÉRSÉGI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

KÉSZÍTETTE:
KÖRÖS-SZÖGI KISTÉRSÉG TÖBBCÉLÚ
TÁRSULÁSA
KRUZSLE CZ MIHÁLYNÉ SZEMÉLYÜGYI ÜGYINTÉZŐ
5540 SZARVAS, KOSSUTH ÚT 19.

2009. SZEPTEMBER



Tartalomjegyzék

1. A terv hatálya	3
2. Általános célok, etikai elvek	4
3. Helyzetfelmérés.....	4
4. Konkrét célok, feladatok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében	6
5. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban.....	7
6. A megfelelő munkakörülmények biztosítása	8
7. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése	9
8. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.....	9
9. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények.....	9
10. A panaszkezelési eljárás.....	10



A Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása 2008. július 01-től átszervezést követően két részben önálló intézmény működését irányítja: a Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása Szociális és Gyermekjóléti Intézményét, valamint Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása Humán Szolgáltató Központját. A Kistérségi Iroda, mint a Többcélú Társulás munkaszervezete önálló jogi személy. Ebből a megfontolásból készült egységes Esélyegyenlőségi Terv.

A 2003. évi CXXV. tv. - Esélyegyenlőségi törvény - 36. §-a szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek 2004. december 31-ig Esélyegyenlőségi tervet készíteni és azt az érdekképviselői szervekkel együtt elfogadni.

Az Esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az Esélyegyenlőségi terv, mely a Munka Törvénykönyvének módosításával együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen a illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

Intézményünk a Körös-szögi Többcélú Társulása az EE törvénytől függetlenül a múltban is nagy súlyt fektetett arra, hogy közalkalmazottait semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje a közalkalmazotti jogviszonnyal összefüggésben sem korukra, nemükre, faji, etnikai hovatartozásukra, vallási, politikai meggyőződésükre, sem családi viszonyaikra vonatkozóan.

Kilenc fős Közalkalmazotti Tanács működik. A dolgozók érdekképviselőt egy reprezentatív szakszervezet biztosítja. Az intézmény demokratikus hagyományainak folytatása, az új lehetőségek kutatása, a dolgozók élet és munkakörülményeinek javítása érdekében készítettük el a Körös-szögi Többcélú Társulása Esélyegyenlőségi tervét.

A terv készítésénél az alábbi jogszabályokat vettük figyelembe:

- 2003. évi CXXV. tv. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1992. évi XXII. tv. A Munka Törvénykönyve
- 1992. évi XXXIII. Tv. A közalkalmazottak jogállásáról

1. A terv hatálya

- 1.1. Időbeli hatály: A dokumentumot az aláíró felek a 2009. január 1-től 2013. december 31-ig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2014. január 01.
- 1.2. Területi hatály: A terv hatálya kiterjed a valamennyi intézményegységére és szervezeti egységére.
- 1.3. Személyi hatály: A terv hatálya kiterjed a Körös-szögi Többcélú Társulása dolgozóira, különösen a tervben kiemelt, kedvezményezett célcsoportokra, ill. a



munkáltatói jogkört gyakorló közalkalmazottakra, mint a tervben foglaltak végrehajtásának felelőseire.

2. Általános célok, etikai elvek

- 2.1.A jelen dokumentumot aláíró felek elkötelezik magukat az intézményi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.
- 2.2.A jelen dokumentumot aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, 40 év feletti, roma identitású, fogyatékkal élő és családos közalkalmazottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak. A törvényi kötelezettségen kívül a terv kiterjed a pályakezdő munkavállalók körére az 1. munkába állástól számított fél évig,
- 2.3.A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a közalkalmazottak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az illetményen felüli juttatások, az alapfeladathoz kapcsolódó kereset-kiegészítések és pótlékok megállapítására, a képzésben, továbbképzésben való részvétel biztosítására, az egyéb ösztönzések meghatározására, a felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a közalkalmazottak bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

3. Helyzetfelmérés

- 3.1. A helyzetfelmérés adatai a 2008-es évet tükrözik
- 3.2. A munkáltatónál Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása Szociális és Gyermekjóléti Intézményénél 92 fő, Humán Szolgáltató Központnál 42,5 fő, a Társulásnál 16 álláshelyre **150 fő** alkalmazott van alkalmazásban.
- 3.3. A Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása nemenkénti megosztása

Megnevezés	Nő	Férfi	Összesen
Szociális és Gyermekjóléti Intézmény	84	8	92
Humán Szolgáltató Központ és Védőnői Szolgálat	41	4	45
Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulása	12	1	13
Összesen	137	13	150

Ebből 40 év feletti nő:

Szociális és Gyermekjóléti Intézmény: 47 fő

Társulás: 4 fő

Humán Szolgáltató Központ: 22 fő

3.4. A munkakörülmények terén:

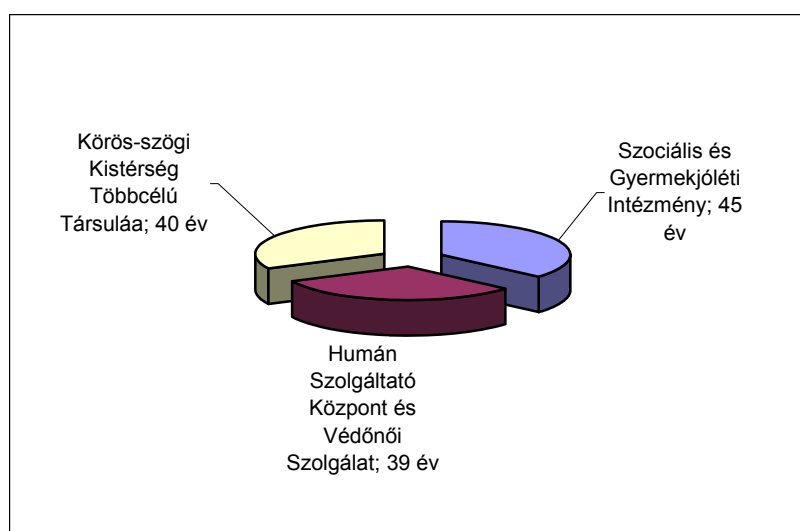
3.4.1. Az intézményekhez önéletrajzot benyújtók 90 %-a nő.

3.4.2. Az elutasított és felvett jelentkezők közt egyaránt túlnyomó részben vannak a nők.

3.4.3. A munkáltatói felmentéssel, létszámleépítés során távozó közalkalmazottak aránya tükrözi az összal alkalmazotti összetétel arányát.

3.4.4. A prevenciós szűrővizsgálatokon a közalkalmazottak teljes létszámában részt vesznek.

Átlag életkor



Az intézményekben 1 fő vallotta magát roma származásúnak.

3.5 A képzések terén:

3.5.1 A továbbképzésben részt vevő közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.



3.5.2. A nyelvi továbbképzésben részt vevő közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

3.5.3. A számítógépes továbbképzésben részt vevő közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

3.5.4. A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő közalkalmazottak közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

3.6. A közalkalmazottak részére biztosított juttatások:

3.6.1. Az étkezési hozzájárulásban részesülő közalkalmazottak megoszlása megegyezik az intézmény demográfiai arányaival, mivel minden dolgozó részesül a juttatásban.

3.6.2. Étkezési hozzájárulásban minden a Körös-szögi Kistérség Többcélú Társulásánál dolgozó közalkalmazott részesül, ha a társulás tanácsa engedélyezi

3.6.3. Utazási utalványt minden munkavállaló kap a 85/2007. (IV.25) korm. Rendelet szerint.

3.6.4. Biztosítjuk a feladatellátáshoz szükséges védőruha szabályzat alapján.

4. Konkrét célok, feladatok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

E fejezetben felsoroljuk a feltárt hátrányok enyhítésére kitűzött célokat és a megvalósítás érdekében megteendő feladatokat, intézkedéseket.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató munkahelyi esélyegyenlőségi megbízott feladatokkal megbízza Demeterné Annus Krisztina Kistérségi menedzsert. Feladatait a munkaköri leírás tartalmazza.

A megbízott feladata:

- a terv teljesítésének folyamatos felülvizsgálata
- az esélyegyenlőséggel és a munkáltatással kapcsolatos jogszabályi változások figyelemmel kísérése
- a tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató felé
- a terv felülvizsgálatának előkészítése
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a közalkalmazotti érdekképviselőkkel való egyeztetése.



5. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatokban

5.1. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a közalkalmazottak kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából a munkáltató nem tesz különbséget, hanem az adott munkakörhöz szükséges készségeket, képességeket, jártasságokat veszi figyelembe. A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít

- az intézményben határozatlan idejű kinevezéssel,
- a részmunkaidőben,
- vagy helyettesítőként határozott idejű kinevezéssel már az intézménynél dolgozók számára.

Felelős: kistérségi irodavezető, intézményvezetők

Határidő: folyamatos

5.2. Az intézményhez benyújtott önéletrajzokat a munkáltató két évig megőrzi, és újabb munkaerő igény esetén ezeket átvizsgálja, a kiválasztási eljárás idejére aktivizálja.

Felelős: kistérségi irodavezető, személyügyi ügyintéző

Határidő: folyamatos

5.3. A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához. A felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosítunk.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

5.4. A pályakezdő munkavállalók beilleszkedését a munkáltató mentori rendszer kiépítésével segíti.

Felelős: intézményvezetők, intézményegység-vezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

5.5. A közalkalmazottak munkakörülmények befolyásolásával kapcsolatos javaslatait, képességeit figyelembe veszi, lehetőség szerint alkalmazza.

Felelős: munkahelyi vezetők, esélyegyenlőségi biztos

5.6. Az Mt. 70/A. § (2) bekezdésének d), e) pontjában felsorolt munkavállalói körbe tartozók, valamint a fogyatékos gyermeket és a közalkalmazottal egy háztartásban élő, közvetlen hozzátartozót tartósan gondozó munkavállalók rendkívüli munkavégzése csak különösen indokolt esetben, ill. az érintett egyetértésével rendelhető el.

5.7. A fizetéselemlégek odaítélésének szempontjainál a munkáltató figyelembe veszi az egyes célcsoportok igényeit, rászorultságát.

Felelős: intézményegység-vezetők, intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

5.8. A munkáltató kidolgozza a dolgozói teljesítményértékelő rendszert a keresetkiegészítéshez (Kjt. 77 §), amelyben kizárja a dolgozók hátrányos



megkülönböztetésének lehetőségét.

Felelős: intézményvezető, kistérségi irodavezető

Határidő: 2009. december 31.

5.9. Létszámleépítés esetén lehetőség szerint az érintett célcsoportba tartozók számára felajánl hasonló munkahelyet.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

5.10. Az 55 év feletti hátrányos helyzetű munkavállaló jogviszonya létszámcsökkentés miatt egyoldalú munkáltatói intézkedéssel (felmentéssel, ill. felmondással) nem szüntethető meg, kivéve ha ezt az érintett munkavállaló maga kéri, vagy az érintett munkavállaló jogosult a prémiumévek programban való részvételre.

6. A megfelelő munkakörülmények biztosítása

6.1. A fogyatékkal élők számára:

6.1.1. A munkahely megközelíthetősége érdekében elvégezteti a szükséges akadálymentesítést pályázati lehetőségekhez mérten.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

6.1.2. Biztosítja a munka ellátásához szükséges speciális eszközöket.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

6.1.3. Ha a munkavállaló a közalkalmazotti jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató biztosítja a továbbfoglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy könnyebb munkakörben. A dolgozó felmentése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a rehabilitációs eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

6.1.4. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató:

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

6.1.5. Prevenációs szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel, a legtipikusabb betegségekre figyelemmel. A szűrővizsgálatokon való részvételt lehetőség szerint munkaidőben, az intézményben működő orvosi rendelőben biztosítja.

Felelős: munkahelyi vezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos



6.1.6. Figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, különös tekintettel a munkaközi szünetek igénybevételére.

Felelős: intézményvezetők, kistérségi irodavezető

Határidő: folyamatos

7. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

7.1.A munkáltató a szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára a munkakör ellátást segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésbe való részvételt kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül.

Felelős: intézményvezetők, munkahelyi vezetők

Határidő: folyamatos

7.2.A munkáltató a közalkalmazottak tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.

7.3.A munkáltató kiemelten támogatja a saját szervezésű képzéseinek a célcsoport részvételét,

Felelős: intézményvezető, munkahelyi vezető

Határidő: folyamatos

8. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A munkáltató olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek az ő és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára az aktív nyugdíjas évekre. Ennek érdekében:

8.1. Felvilágosítja a közalkalmazottat a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, körülményeiről, munkajogi vonzatáról

8.2. Munkaköri feladatok megállapításánál lehetőség szerint figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló dolgozók fizikai terhelhetőségét.

Felelős: intézményvezetők, személyügyi ügyintéző

Határidő: folyamatos

9. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények

A munkáltató a családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

9.1. A célcsoport munkarendjének meghatározásakor a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartását fontos szempontnak tartja.



Felelős: intézményvezetők

Határidő: folyamatos

9.2. Biztosítja a részmunkaidőben való munkavállalás lehetőségét.

Felelős: intézményvezetők

Határidő: folyamatos

9.3. A szabadságotól való elvonásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.

Felelős: intézményvezetők, intézményegység-vezetők

Határidő: folyamatos

9.4. Támogatja a munkahelyi családi rendezvényeket.

Felelős: intézményvezetők, munkahelyi vezető

Határidő: folyamatos

9.5. Dolgozók gyerekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt az intézményben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.

Felelős: intézményvezető, munkahelyi vezetők

Határidő: folyamatos

9.6. Kisgyermeket nevelő közalkalmazottak esetében egyeztetni:

- a munkarend készítésénél a korai és a késői időpontra történő beosztást

- a munkaidőn kívüli elfoglaltságokat

- az ügyeleket a helyettesítések, túlórák elrendelését

Felelős: munkahelyi vezetők

Határidő: folyamatos

10. A panaszkezelési eljárás

A munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

10.1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a közalkalmazott az esélyegyenlőségi megbízotthoz fordulhat.

10.2 A panaszt fogadó Közalkalmazotti Tanács a panaszt a közalkalmazott kérésére anonim módon az esélyegyenlőségi megbízotton keresztül a munkáltató elé tárja 7 napon belül.

10.3. A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges

10.4. Az eljárás eredményéről a közalkalmazottat tájékoztatni kell.

10.5 Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a közalkalmazott a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Szarvas, 2009. szeptember 25.

Brlás János
A Többcélú Társulás elnöke



KÖRÖS-SZÖGI KISTÉRSÉG TÖBBCÉLÚ TÁRSULÁSA
5540 SZARVAS, KOSSUTH ÚT 19.

Jelen tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő képviselők aláírásukkal elfogadják.

Mihaleczné Kovács Mária
kistérségi irodavezető
Kistérségi Iroda, Többcélú Társulása

Kovácsné Molnár Katalin
intézményvezető
Szociális és Gyermekjóléti Intézmény

Bagaméri László
intézményvezető
Humán Szolgáltató Központ