



Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ
3580 Tiszaújváros, Kazinczy út 3.

Tel: 49/548-190 Fax: 49/340-141 E-mail: human@tujvaros.hu
Levelezési cím: 3581 Tiszaújváros, Pf.: 64.



Ikt.sz.: 1910/2014.

Esélyegyenlőségi Terv

Jóváhagyta:

Poropatich Péter
intézményvezető



Az esélyegyenlőség egy olyan általános alapelv, amelynek leglényegesebb szempontjai az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében, valamint a 119. cikkelyében vannak lefektetve. Ezek az alapelvek minden területen alkalmazandók, különös tekintettel a gazdasági, társadalmi, kulturális és családi életre.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotta meg:

1. Általános elvek, célok

Az esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény követelményeire épül.

Hatálya kiterjed a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központra, mint munkáltatóra, a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központtal közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatársakra (továbbiakban munkatársak), a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központban működő érdekvédelmi szervre, illetve a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központtal jogviszonyban állókra (továbbiakban: ellátást igénybe vevők).

A törvény két – jellegében és feltételeiben különböző – követelményt ró a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központra:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden munkatárs és ellátást igénybe vevő számára;
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói és ellátotti csoportok számára.

A 2003. évi CXXV. törvény preambuluma értelmében minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Az Országgyűlés kinyilvánítja, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása elsősorban

állami feladat. Figyelemmel az Alaptörvény II. és XV. cikkére valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire, és az európai közösségi jog vívmányaira alkotta meg a törvényt. Magyarországon a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 6. bekezdése tárgyalja az egyenlő bánásmód követelményét.

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ 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 bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ 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 Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ munkavégzésre irányuló és az ellátotti jogviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható jogviszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök biztosítását.

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozzuk ki szabályzatainkat, a munkatársakat érintő döntések előkészítésébe a munkáltató bevonja a Közalkalmazotti Tanácsot.

4. Társadalmi szolidaritás

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

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5. Méltányos és rugalmas ellátás

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

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai 2014. évet tükrözik.

A helyzetfelmérés a Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ munka- és személyügyi nyilvántartásában szereplő adatok felhasználásával, azok elemzésével készült.

A terv elkészítéséhez alapul szolgáló helyzetfelmérés adatai a 2014. május havi állapotot tükrözi. A felmérés eredményeként az alábbi adatok kerültek megállapításra:

Összdolgozói létszám:	66 fő
- ebből nő :	64 fő
férfi :	2 fő

A nők létszámából a 40 év felettiek: 36 fő (57 %).

Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma 2014. évben: 2 fő

- ebből nő 2 fő.

Magasabb vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 2 fő

- ebből nő	1 fő
férfi	1 fő

Gyermekek száma (18 éves korig): 28 fő

Gyermekek számából a 14 éves kor alatti gyermekek: 22 fő

Gyermekek három gyermekkel: 1 fő

A statisztikai adatokból kiderül, hogy az intézményben dolgozó alkalmazottak 96,96%-a nő, ebből 40 év feletti munkavállaló 57 %.

Konkrét célkitűzések

A Tiszaújvárosi Humánszolgáltató Központ az alábbi célokat tűzi ki az egyenlő bánásmódnak és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében:

1. munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása;
2. emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, továbbtanulás;
3. munkakörülmények javítása a 40 év felettiek részére;
4. munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása;
5. foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése;
6. gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények;
7. az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése.

Konkrét programok, intézkedések az egyenlő bánásmód biztosítására és az esélyegyenlőség előmozdítására

1. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

- munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra, tapasztalatokra kell helyezni;
- az álláshirdetésekből ne szerepeljenek életkorra, nemre, nemzetiségre, családi- és egészségi állapotra vonatkozó kitételek.

Felelős: intézményvezető, humánerő-gazdálkodó

Határidő: folyamatos

2. Emberi erőforrás, munkahelyi továbbképzés, átképzés, továbbtanulás:

- az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás biztosítása;
- valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget;
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése;
- a 40 év feletti munkavállalók részére képzések szervezése (informatika, nyelv).

Felelős: intézményvezető, szakmai vezetők, Közalkalmazotti Tanács tagjai

Határidő: folyamatos

3. Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek részére:

- a munkatárs hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésre álló, a munkaköri kötelezettség ellátásához szükséges munkafeltételekhez;
- a munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az idősődéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket;
- a fokozott pszichés megterhelés miatt a szakmához szükséges személyiség megerősítése és a munkatársak pszichés támogatása érdekében önismereti, mentálhigiénés és szupervíziós támogatást biztosít;
- fokozott figyelmet fordít a számítógépes programok megismertetésére, alkalmazásának minél szélesebb körben való felhasználására;
- segíti és támogatja a prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt (mamográfia, osteoporózis szűrés, allergia vizsgálat, stb.);
- ösztönzi a munkatársakat az egészséges életmód kialakítására, folytatására.

Felelős: intézményvezető, szakmai vezetők, Közalkalmazotti Tanács tagjai

Határidő: folyamatos

4. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

- előmenetel elősegítése, képzésben való részvétel ösztönzése, támogatása;
- az éves szabadságolási terv készítésénél figyelembe veszi az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket, és igyekszik úgy biztosítani a szabadságidő egy részét, hogy a családok közös programokat tudjanak szervezni;

- a dolgozók fokozott pszichés megterhelése miatt a szakmához szükséges személyiség erősítése és a munkatársak pszichés támogatása érdekében önismereti, mentálhigiénés és szupervíziós támogatást biztosít (belső továbbképzések keretében) konfliktuskezelés a kiégés elkerülése érdekében.

Felelős: intézményvezető, szakmai vezetők, esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos

5. Foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése

- a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni;
- a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását meg kell vizsgálni;
- a nyugdíjba vonuló munkatársat az intézmény anyagi lehetőségétől függően jutalomba részesíti;
- a nyugdíj előtt álló munkatársak életpályája kialakításának segítése;

Felelős: intézményvezető, esélyegyenlőségi referens

Határidő: folyamatos

6. Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

- a GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítése;
- a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartásának figyelembe vétele, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja;
- rendkívüli családi események (gyermek születése, ballagása, stb.) esetére szabadság biztosítása a rendes szabadságkeret terhére.

Felelős: intézményvezető, szakmai vezetők

Határidő: folyamatos

7. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése

- feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata;
- beszámoló készítése a terv teljesülésének vizsgálatáról;
- a következő esélyegyenlőségi terv előkészítése, egyeztetése;
- a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon véleményezi és továbbítja a munkáltató felé.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Határidő: 2015. november 30.

A megállapodást az aláíró felek 2014. június 01-től – 2015. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2015. november 30.

Tiszaújváros, 2014. május 15.