

Észak-Balaton Térség Regionális Települési
Szilárdhulladék-kezelési  nkorm nyzati Társulás

Az  szak-Balaton Térség Regionális Települési
Szilárdhulladék-kezelési  nkorm nyzati Társulás
esélyegyenlőségi terve

Az Észak-Balatonai Térség Regionális Települési Szilárdhulladék-kezelési Önkormányzati Társulás, mint munkáltató (a továbbiakban: Munkáltató) valamint a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Tv.) valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében – a Tv. 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján, figyelemmel a 1992. évi XXXIII. a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényben foglalt rendelkezésekre- az Észak-Balatonai Térség Regionális Települési Szilárdhulladék-kezelési Önkormányzati Társulás 2011. november 15-től visszavonásig esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadja el. Az esélyegyenlőségi terv évente felülvizsgálatra kerül, melyet az esélyegyenlőségi referens elfogadásra a Tanács elé terjeszt tárgyév október 31-ig.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során, tiszteletben tartja vele közszolgálati és munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a közszolgálati jogviszonyra alkalmazandó, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.

II. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetve a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a **hátrányos megkülönböztetés** minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,

- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt

részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti **megkülönböztetésre** kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a nő,
- a negyven évnél idősebb,
- a roma identitású,
- a fogyatékos,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

IV.KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1.) A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból esélyegyenlőségi referensi munkakört működtet.

Az esélyegyenlőségi referens (továbbiakban: referens) feladata

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- az esélyegyenlőségi terv előkészítése, felülvizsgálata
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslatétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
- együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

KONKRÉT CÉLOK

1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőségét előmozdító szabályozásának bővítése

A munkáltató jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

2. A pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása

A munkáltató felelősséget érez a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat. Figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendszeres évi szabadságának kiadása során a munkáltató a jogszabályban meghatározott alapszabadság kétötödén (10 munkanap) túl, további kétötöd (10 munkanap) szabadság kiadását biztosítja a foglalkoztatott éves szabadsága terhére az oktatási (óvoda, iskola) intézmények működése során elrendelt szünetben. A munkáltató megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra. A Társulás fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) részmunkaidőben történő foglalkoztatásával biztosítja a munkájuk megtartását.

6. A gyed/gyes vagy hosszantartó betegség miatti tartósan távollévők tájékoztatása

A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja. Ezen a módon gondoskodik arról is, hogy tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak a Társulás rendezvényeiről, továbbá általuk is igénybe vehető üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

7. Az egészség megtartása és fejlesztése

Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. Az egészséges életmód jegyében lehetőséget biztosít kerékpárral való munkába járásra.

V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

2. A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másik példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.

3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell

- a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
- a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak költségeit a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviselői szerv képviselője.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy az Észak-Balatonai Térség Regionális Települési Szilárdhulladék-kezelési Önkormányzati Társulás esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

VI. Egyéb rendelkezések

Jelen terv elválaszthatatlan mellékletét képezik az alábbiak:

1. sz. melléklet elfogadó Tanácsi Határozatok
2. sz. melléklet „Az Észak-Balatonai Térség Települési Szilárdhulladék-kezelési Rendszer működési területén lévő 33 db települési szilárdhulladék-lerakó rekultivációjának megvalósítása” című pályázat (KEOP-2.3.0/2F/09-2010-0023) vállalásai és azok teljesülése
3. sz. melléklet „Az Észak-Balatonai Regionális Települési Szilárdhulladék-kezelési Rendszer továbbfejlesztése” tárgyú projekt (KEOP-1.1.1/B/10-2011-0002) vállalásai és azok teljesülése
4. sz. melléklet „Települési szilárdhulladék-gazdálkodási rendszerek eszközparkjának fejlesztése, informatikai korszerűsítése című KEOP-1.1.1/C/13-2013-0010 tárgyú projekt vállalásai és azok teljesülése

Veszprém, 2015. február

Czaun János
elnök