

**MISKOLC MEGYEI JOGÚ VÁROS  
POLGÁRMESTERI HIVATAL**



***ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE***

**2015**

**TARTALOMJEGYZÉK**

<b>Bevezető – Jogszabályi háttér.....</b>	<b>2</b>
<b>I. Általános célok, etikai elvek.....</b>	<b>3</b>
<b>II. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése .....</b>	<b>4</b>
<b>III. Helyzetfelmérés .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. Konkrét célok .....</b>	<b>8</b>
<b>V. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében</b>	
<b>1. Esélyegyenlőségi referens.....</b>	<b>9</b>
<b>2. A munkáltató vállalásai.....</b>	<b>9</b>
<b>3. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.....</b>	<b>10</b>
<b>Melléklet.....</b>	<b>13</b>

## Bevezető

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 rendelkezéseivel együtt biztosítja a kiemelten hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést, így különösen az illetmények, munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzések, ill. a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében.

Miskolc Megyei Jogú Város Polgármesteri Hivatala az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény 63. § (4) bekezdése, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. Törvény 5. és 70/A. §-ában meghatározottak alapján 2012-ben megalkotott Esélyegyenlőségi Tervét az alábbi jogszabályi háttér alapján ebben az évben felülvizsgálta, az adatokat aktualizálta az alábbi jogszabályi környezet áttanulmányozásával.

A Terv alapját és egyben törvényi kereteit **Magyarország Alaptörvénye, valamint az Ebktv.** határozza meg.

### Kapcsolódó jogszabályok

- 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról
- 1993. évi XXXI. törvény az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló, Rómában, 1950. november 4-én kelt Egyezmény és az ahhoz tartozó nyolc kiegészítő jegyzőkönyv kihirdetéséről
- 2011. évi CLXXIX. törvény a nemzetiségek jogairól
- 1993. évi III. törvény a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
- 1993. évi LXXIX. törvény a közoktatásról
- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és gyámügyi igazgatásról
- 1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről
- 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 10/2006. (II. 16.) OGY. határozat az új Országos Fogyatékosügyi Programról
- Az Európa Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról
- Nők és férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia – Irányok és Célok 2010–2021. 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat

A terv elkészítéséhez szükséges alapkoncepciónkban az említett törvények fókuszában álló, alapvető emberi jogokra és az emberi méltóság tiszteletben tartására épül. Cél a Polgármesteri Hivatalban dolgozó, hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatása, foglalkoztatási helyzetének javítása. Magyarországon az Alaptörvény szerint az emberi jogok mindenkit megilletnek.

## I. Általános célok, etikai elvek

A Miskolc MJV Polgármester Hivatala az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a következő irányelvek betartására törekszik:

Ezen esélyegyenlőségi terv a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra terjed ki. A terv az összes munkavállalóra vonatkozik, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

Miskolc MJV Polgármester Hivatala megelőzi a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A terv szempontjából hátrányos helyzetű célcsoportok:

- a) a nők,
- b) a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- c) a romák,
- d) a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek,
- e) a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók, valamint,
- f) a tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók,
- g) pályakezdők.

### *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak. A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, 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. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére

### *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### *Partneri kapcsolatok, együttműködés*

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

Az érdekeltek akaratától függ, hogy a munkáltató rendelkezésére bocsátja-e érdemi intézkedés céljából a személyes adatokat, pl. a gyermekneveléshez, betegséghez, és megváltozott munkaképességhez kapcsolódó tényeket. Nyilatkozattételre senki nem kötelezhető!

### *Társadalmi szolidaritás*

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

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### *Méltányos és rugalmas elbánás*

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes olyan 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.

## **II. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése**

Az egyenlő bánásmód megsértését jelentik a törvény alapján a következők:

### *1. Közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés:*

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport 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 (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, ill. határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

### *2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés:*

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, és látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban a fent meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

**3. Zaklatás:**

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

**4. Jogellenes elkülönítés (szegregáció):**

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

**5. Megtorlás:**

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

6. és az ezekre adott utasítás.

**III. Helyzetfelmérés**

A helyzetfelmérés célja, hogy kiderüljön, mely területeken milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya, hol vannak azok a helyek, ahol a szervezetben elfoglalt arányukhoz képest jóval kevesebben jelennek meg.

A felmérés során ki lehet kérni a munkavállalói érdekképviselők vagy közvetlenül a munkavállalók véleményét, hogy szerintük mely pontokon lehetne javítani a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyein.

A 2012-es ET helyzetfelmérés fejezetében több témakörben nem volt adat, melyek meghatározásához az esélyegyenlőségi és fogyatékosügyi referens a Humán Erőforrás Osztállyal közösen kidolgozott egy kérdőívet a női munkavállalókról. A kérdőív adatainak összesítése után sikerült minden hiányzó adatot kitölteni és elemezni. (Kérdőív – Lásd. Mellékletek)

**Munkavállalók (2015. július)****1. táblázat**

<b>Munkavállalók</b>	345 fő	<b>Férfi (fő)</b>	86
		<b>Női arány</b>	259 – 75%
		<b>Tartósan távol GYES-en lévő (fő)</b>	16

2. táblázat

A hátrányos helyzet oka	Alapmegoszlás (fő)		Belső eloszlás	
			férfiak	nők
Nők	259		-	-
Pályakezdők	1		-	1 fő – 100%
40 évesnél idősebb munkavállalók	220	64%	56 fő – 25%	164 fő – 75%
Nyugdíj előtt állók	9		-	9 fő – 100%
Két vagy több kiskorú gyermeket nevelők	30		-	30 fő – 100%
Gyermekeiket egyedül nevelők	11		-	11 fő – 100%

3. táblázat

Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma (fő)		A határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma (fő)	
327		18	
Férfi	Nő	Férfi	Nő
79 fő – 24%	248 fő – 76%	5 fő – 28%	13 fő – 72%

## A munkakörülmények területén:

4. táblázat

A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők	
Összesen (fő)	Nők aránya
50	35 fő – 70%
A belépő munkavállalók száma	
Összesen (fő)	Nők aránya
20	12 fő – 60%
A prevenció szűrővizsgálaton részt vevő munkavállalók	
Összesen (fő)	Nők aránya
317	231 fő – 73%

## A képzések területén:

5. táblázat

A továbbképzésben részt vevő munkavállalók	
Összesen (fő)	Nők aránya
306	228 fő – 75%
A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók	
Összesen (fő)	Nők aránya
306	225 fő – 74%
A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók	
Összesen (fő)	Nők aránya
7	5 fő – 71%

## A juttatások területén:

A juttatások területén különbséget kell tenni aszerint, hogy a törvény /Ktv./ alapján megillető, vagy a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó juttatásról van-e szó. A Polgármesteri Hivatalban dolgozók juttatása a jogszabályi előírások alapján történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára. A törvény alapján megillető juttatás, differenciálást nem tartalmaz; ilyen az étkezési hozzájárulás, jubileumi jutalom.

A munkáltató által adható juttatás, támogatás: egészségügyi juttatás, szociális, kulturális és családalapítási támogatás, lakásépítési, -vásárlási támogatás, illetményelőleg, kegyeleti támogatás, üdülési hozzájárulás, nyugállományú köztisztviselők támogatása.

## A munkavállalók iskolai végzettsége

6. táblázat

Felsőfokú végzettségű		Középfokú végzettségű		Alapfokú végzettségű	
Összesen (fő)	Nők aránya	Összesen (fő)	Nők aránya	Összesen (fő)	Nők aránya
230	164 fő – 71%	115	95 fő – 83%	-	-



7. táblázat

<b>Az idegnyelvtudással rendelkező munkavállalók</b>	
Összesen (fő)	Nők aránya
110	87 fő – 79%
<b>A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók</b>	
Összesen (fő)	Nők aránya
308	240 fő – 78%
<b>A vezető beosztású munkavállalók</b>	
Összesen (fő)	Nők aránya
46	26 fő – 57%

#### IV. Konkrét célok

A kitűzött célok a felmérés során feltárt hátrányok megszűnését szolgálják. Az intézkedések meghatározása a helyzetképből feltárt eredményektől függ. A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése (Lásd. 1. sz. melléklet).
- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok ellátására külön figyelmet kell fordítani.
- Esélyegyenlőség biztosítása szükséges a bérezés és juttatások területén.
- A munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése, különös tekintettel a 40 év feletiekre és a megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A beiskolázási terv elkészítésénél előnyben kell részesíteni azokat, akik az adott időszakban töltik be a 40. életévüket.
- A hátrányos helyzetű munkavállalók csoportjába tartozik a középfokú iskolai végzettséggel rendelkezők csoportja, amennyiben lehetőség nyílik számukra, biztosítani lehet valamilyen szakképesítés megszerzését. Ez előnyös a munkáltatónak, hiszen a nagyobb felkészültségű munkavállaló jobb teljesítményre képes, és ugyanakkor anyagi szempontból előnyös az érintettek részére.
- Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, fejlesztése.

- A pályakezdekők munkába állásának megkönnyítése céljából, a tapasztalatlanságból eredő hátrányok leküzdéséhez az idősebb dolgozók közül szakmai segítségnyújtásra ki kell jelölni az adott osztályon valakit.

## V. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

### 1. Esélyegyenlőségi referens

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevezett ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladata

- Az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít.
- A következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv” előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel való egyeztetése.

Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2016. december 31.

Következő „Esélyegyenlőségi terv” érvényessége: 2017.

### 2. A munkáltató vállalásai

1. 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. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet.

2. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

3. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a jegyzőhöz fordulhat;
- Az érdekképviseleti szerv a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül;
- A panasz a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre;
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni;
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell;
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

### **3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására**

A munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, a fogyatékkal élők és a megváltozott munkaképességűek fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását Ennek érdekében felülvizsgálja a 40 év feletti ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeit, és javaslatot tesz a változtatásokra.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

2. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez a legtipikusabb betegségekre való tekintettel, pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegségek, csontritkulás-mérés, rákszűrés, stb.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

3. A munkahelyet speciális igényű megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, ennek érdekében fizikai akadálymentesítéssel, valamint munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel, a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információkat mindenki számára érthető módon (vakok, siketek számára is érthetően) közli.

Felelős: munkáltató, esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

4. A 40 év feletti munkavállalók fizikai és egészségi igényeinek az egészséges életmód elősegítésének érdekében ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket (speciális felszereléseket: ergonómiai szék, szemüveget) biztosít.

Évente prevenciós szűrővizsgálatot szervez, a munkavállalók igényeire és munkakörükből adódó legtipikusabb betegségekre figyelemmel.

A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzi.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

5. A szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy:

- A munkaerő-felvétel során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztásának meghatározásában a korhatár, a nem, a nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségi és családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő

szükségszerű megkülönböztetés esetén a hangsúlyt a jelöltek képességeire és készségeire helyezi.

- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a közcélú, közhasznú munkavállalóként már ott dolgozók számára.
- A felvételi beszélgetéshez, felméréshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít.
- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl.: akadálymentes munkakörnyezet.
- A szakmai gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermekgondozás miatti távollét, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.
- Létszám bővítésnél előnyben részesíti a családos pályázókat, és leépítésnél pedig pozitív megkülönböztetést alkalmaz a családos munkavállalókkal kapcsolatosan.

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

6. Egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket biztosít minden munkavállaló részére. Ennek érdekében:

- Az előléptetésnél figyelembe veendő a munkavállalók képzésben töltött ideje.
- Figyelembe veendő a gyermekgondozás miatt munkahelytől távol töltött idő, mint szakmai, tapasztalati idő.
- A munkavállalói érdekképviseleti szervezetek tájékozódhatnak az előmeneteli eljárásokról.

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

7. Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
- Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.
- Programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

8. Az oktatási és képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:

- A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- A tájékoztatás a képzési formákról érthető módon történik és a képzési kézikönyvek mindenki számára hozzáférhetőek.

- A képzéseket a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.
- Bizonyos képzésekben részvételi kvótákat állapít meg a hátrányos helyzetű csoportok számára (pl.: számítógépes képzés, idegen nyelvi képzések).
- Rugalmas képzési rendszert alakít ki (pl. nyelvi képzés a munkahelyen).

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

9. A családos munkavállalók számára a munkáltató vállalja a munkaidő alakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére:

- A munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.
- Kisgyermekesek számára felajánlja a munkaidő csökkentésének lehetőségét.
- Szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai és óvodai szüneteket.

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

10. A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a gyermekes munkavállalók többlet költségeit. Ennek érdekében:

- illetmény előleg felvételét biztosítja

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

11. A gyermekszülési és gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:

- illetményemeléseknél
- gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A Terv 2015-től 2017. december 31-ig tartó időszakra készült.

Miskolc, 2015. augusztus 31.

Dr. Csiszár Miklós  
jegyző  
(Munkáltató részéről)



.....  
Munkavállalói érdekképviselő

**1. számú melléklet**

**Esélyegyenlőségi referens**

A Miskolc Megyei Jogú Város Önkormányzat Polgármesteri Hivatal munkáltatónál az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2012. május 9-től Zimán Edvin látja el.

Miskolc, 2015. augusztus 31.

.....  
aláírás