

Somberek és Görcsönydoboka Községek Körjegyzősége

[A kommunikációs terv esélyegyenlőségi szempontjai]

Az **esélyegyenlőség** egy olyan általános alapelv, amelynek leglényegesebb szempontjai az Európai Közösség alapító egyezményének 6. cikkelyében (tilalom nemzeti hovatartozás miatti diszkriminációról) valamint a 119.cikkelyében (a nők és férfiak egyenlő bérezése) vannak lefektetve. Ezek az alapelvek határozzák meg a társadalmi-gazdasági élet számos alapvető vonását, illetve azokat a magatartásformákat, melyeket az esélytudatos társadalomnak, közösségnek követnie kell.

1. Esélyegyenlőségi szempontok, általános elvek

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 2003. évi CXXV. törvény számos elemét tartalmazza az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség érvényesítésének.

Az Ebktv. 7. § (1) bekezdése alapján az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti – tehát hátrányos megkülönböztetést valósít meg - a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, 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 (terhessége) 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 helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint

amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne. (Ebktv. 8. §)

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne. (Ebktv. 9. §)

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentebb meghatározott valamely tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása. (Ebktv. 10.§ (1))

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít. (Ebktv. 10. § (2))

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. (Ebktv. 10. § (3))

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, illetve a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés. Azonban a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a Munka Törvénykönyvében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában nem, faji hovatartozás, bőrszín,

nemzetiség vagy nemzeti és etnikai kisebbséghez való tartozás tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét. (Ebkvtv. 22. §)

A foglalkoztatás területén belül az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során. (Ebkvtv. 21. §))

A felsorolt elemek mindegyikét figyelembe kell venni a körjegyzőségnek, ahhoz, hogy érvényesítse az esélyegyenlőség elvét kommunikációjában.

2. Esélyegyenlőségi célcsoportok

Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód érvényesítésekor fontos, hogy figyelembe vegye Somberek és Görcsönydoboka Községek Körjegyzősége, hogy milyen esetben beszélhetünk hátrányos megkülönböztetésről, illetve milyen csoportokra kell leginkább intézkedéseket, kommunikációs stratégiai elemeket alkalmaznia.

A Munka Törvénykönyvének 70./A§ (2) bekezdésében foglaltak figyelembevételével, kiemelt célcsoportnak minősülnek az alábbi munkavállalói csoportok:

- a) nők
- b) negyven évnél idősebb munkavállalók
- c) romák
- d) fogyatékos személyek
- e) két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló szülők

A pályázat és a projekt esélyegyenlőségi szempontjai között a körjegyzőség számára három főbb esélyegyenlőségi terület lett kiemelve:

1. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése
2. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése
3. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

3. Családbarát munkahely megteremtése

Somberek és Görcsönydoboka Községek Körjegyzősége számára legfontosabb a „Családbarát munkahely” megteremtése lenne, mivel a település kis mérete és a romló demográfiai tényezők ezt teszik szükségessé leginkább. Az alacsony születésszám és a szintén alacsony szülési hajlandóság alacsony reprodukciós mutatót eredményez, stagnál vagy csökken a fiatalok aránya a teljes népességhez viszonyítva. Az ún. „előregedő” közösségeknek romlik a gazdasági teljesítménye, valamint a kedvezőtlen korszerkezet miatt az eltartott népesség aránya növekszik, ami jelentős terheket ró a helyi és a kistérségi és regionális ellátórendszerekre is. Ezzel szemben a közoktatási, nevelési intézmények fokozatosan vesztenek kihasználtságukból, amely jelentős gazdálkodási, üzemeltetési zavarokhoz vezethet.

Somberek Község Önkormányzatának valamint a körjegyzőségnek kiemelt politikai célja a családok támogatása, a családi értékek megóvása, valamint a családközpontú gondolkodás segítése. Tevékenysége során a körjegyzőség (tekintettel arra, hogy jelentős számú- szinte kizárólag – női alkalmazottal rendelkezik) kiemelt figyelmet fordít a családok, kisgyermekes

szülők támogatására és lehetőségeik javítására a munkahelyükön belül, valamint közvetett módon is.

A legtöbb pályázatban a következőket veszik figyelembe a Családbarát munkahely megteremtése érdekében:

1. Munkaidő (lehetőség távmunkára, vagy mobil munkaidőre)
2. Továbbképzés (lehetőség biztosítása az alkalmazott igényeihez alkalmazkodva)
3. Megelőző, felvilágosító programok (egészségmegőrzés)
4. Gyes/gyed/gyeten levő szülők munkába való visszatérésének segítése (kapcsolattartással, munkaidő megválasztásával)
5. Munkahelyi rendezvények, szabadságolás (alkalmazkodva a dolgozók igényeihez, tanítási szünetekhez)
6. Oktatási, nevelési intézmények (meglétük, fejlesztésük)

A munkaidő beosztásról részletesen rendelkezik a Munka Törvénykönyvének 117.§- 129/A szakasza, melyekben találunk a családos emberek számára is lényeges pontokat:

120. § (1) A munkaidő a munkanapokra - munkaidőkeret alkalmazása esetén - egyenlőtlenül is beosztható. Ilyen esetben a napi munkaidő négy óránál rövidebb nem lehet. A felek megállapodása a napi munkaidő hosszát rész munkaidő esetén rövidebb időtartamban is meghatározhatja.

(2) Kollektív szerződés vagy a felek megállapodása osztott napi munkaidőt is előírhat.

Valamint

A 127. § (6) bekezdése a)-b) pontjában meghatározott munkavállaló tekintetében egyenlőtlen munkaidő-beosztás, illetve osztott munkaidő csak hozzájárulásával rendelhető el.

(4) Ha az egészségi ártalom vagy veszély kizárása érdekében jogszabály vagy kollektív szerződés meghatározza a munkaidőn belül az adott tevékenységre fordítható idő leghosszabb mértékét, a munkavállaló egyenlőtlen munkaidő-beosztás esetén sem tölthet az előírtnál hosszabb időt a korlátozás hatálya alá tartozó feladatok ellátásával.

123. § (1) A munkavállaló részére a napi munkájának befejezése és a másnapi munkakezdés között legalább tizenegy óra egybefüggő pihenőidőt kell biztosítani. Ettől eltérően osztott napi

munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló esetében legalább nyolc óra egybefüggő pihenőidő biztosítandó.

A szabadságolás tekintetében pedig a következőket írja:

„Ha a munkavállalót érintő olyan körülmény merül fel, amely miatt a munkavégzési kötelezettség teljesítése számára személyi, illetőleg családi körülményeire tekintettel aránytalan vagy jelentős sérelemmel járna, a munkavállaló erről haladéktalanul értesíti a munkáltatót. Ebben az esetben a munkáltató az alapszabadság egynegyedéből összesen három munkanapot - legfeljebb három alkalommal - a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban, a tizenöt napos bejelentési határidőre vonatkozó szabály mellőzésével köteles kiadni.”

További lehetőség, hogy:

154. § (2) Munkaviszonyra vonatkozó szabály természetbeni munkabért állapíthat meg olyan árucikkben vagy szolgáltatásban, amely a munkavállaló és családtagjai szükségleteinek kielégítéséhez járul hozzá. A természetbeni munkabér a pénzben meghatározott munkabér húsz százalékát nem haladhatja meg. Nem adható természetbeni munkabérként szeszes ital vagy más, az egészségre káros élvezeti cikk.

192/E. § (3) Ha a munkavállaló - ideértve a távmunkát végző munkavállalót is - a távmunkavégzés vonatkozásában személyi vagy családi körülményeire hivatkozással kezdeményezi a munkaszerződés módosítását.

Az esélyegyenlőség elérése és az esélytudatosság növelése érdekében tervezett kommunikációs és egyéb lépések:

A) Esélyegyenlőségi képzés

Tematika

Antidiszkriminációs és esélyegyenlőségi képzés

Időtartam: 8 óra

I. A tréning célja

A tréning célja, hogy a résztvevők részére információt nyújtson a diszkrimináció és esélyegyenlőség témaköréhez kapcsolódó főbb fogalmakról, illetve érzékenyítse őket a kirekesztettségéből és a kisebbségi létből eredő társadalmi hátrányok tekintetében. A tréning során a résztvevők az elvont társadalmi, szociálpszichológiai és jogi fogalmakat elsősorban saját élményű megtapasztalás révén ismerik meg.

II. A tréning tananyag egységei (moduljai), azok célja, tartalma

1. modul: Csoportképzés, ismerkedés, elvárások, keretek, csoportszabályok

Modul célja: egymás megismerése, ráhangolódás a csoportmunkára, egyéni elvárások felmérése, keretek meghatározása, csoportszabályok megalkotása, „szerződés” a csoporttal.

Modul tartalma: ismerkedős gyakorlatok; elvárások összegyűjtése kiscsoportos munka keretében; keretek, szabályok megalkotása nagycsoportos beszélgetés keretében; tréneri tájékoztatás.

2. modul: Társadalmi integráció

Modul célja: Megismerkedni a társadalmi integráció fogalmával, célkitűzéseivel, előnyeivel, hátrányaival, valamint intézményrendszerével, a kirekesztett társadalmi csoportokkal, azok speciális szükségleteivel.

Modul tartalma: Társadalmi integráció, előnyei, hátrányai, integrációs jelenségek a társadalomban, másság, kisebbség fogalma. Esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód fogalma, kapcsolódási pontok a társadalmi integrációval

3. modul: Előítélet kialakulása, működési mechanizmusa, diszkrimináció fogalma

Modul célja: a modul célja, hogy a résztvevők megismerjék a sztereotípiák, előítélet kialakulásának mechanizmusait, a kapcsolódó szociálpszichológiai fogalmakat, tudatosítsák saját előítéleteiket, illetve azt, hogyan tudják azokat csökkenteni, hogyan tudnak munkájuk során tudatosabban működni.

Modul tartalma: kategorizáció, sztereotípiák, előítélet, diszkrimináció szociálpszichológiai megközelítése

4. modul: Diszkrimináció tilalma, esélyegyenlőségi politika fogalma, jogi keretek

Modul célja: a modul célja, hogy a résztvevők megismerjék a tréning során tárgyalt fogalmakhoz kapcsolódó jogszabályi keretet, megismerjék az Egyenlő bánásmódról szóló törvényt és az ide kapcsolódó jogi eljárásokat

Modul tartalma: fogalomtisztázás, jogi szabályozás, az Egyenlő bánásmódról szóló törvény, esélyegyenlőségi terv

III. A tréning munkamódszere

Elsősorban olyan feladatok, gyakorlatok alkalmazására kerül sor a képzésen, amelyek segítségével a résztvevők saját élmény szerzése útján ismerkednek meg a témával. A játékos, gyakorlat-orientált feladatokat tréneri előadások, prezentációk szakítják meg, amelyek során az elméleti háttér tisztázásra kerül. A tréner az elsajátítandó elméleti ismeretekről közérthető vázlatot készítenek, amelyet a résztvevőknek kiosztanak majd.

B) Családoknak fontos, családbarát információk kommunikálása

- Honlap fejlesztés
 - Családoknak hasznos információk megjelenítése a honlapon (rendezvények, védőnő, gyermekorvos elérhetőségei, igénybe vehető kezdvezmények)
 - Kontrasztos, nagybetűs nézet elérhetősége,
 - Gyámügyi- és szociális nyomtatványminták közérthető formában való megjelenítése és szabadon letölthetővé tétele
 - GYES-en, GYED-en lévők számára honlapon elérhetővé kell tenni a hivatal és a közintézmények belső rendezvényeinek időpontját, helyszínét, meghívóját
- Családi fogadóórák, nyílt nap

C) A hivatal vezetője és az ügyintézők látogassák meg a helyi családi rendezvényeket, személyes interakciók, kapcsolatok erősítése érdekében

- A körjegyzőség családbarát tevékenységéről marketinganyag összeállítása
- Családbarát irányultságú kampányok, pályázatok indítása, keresése

D) Esélyegyenlőségi terv készítése

4. A családbarát munkahely megteremtése érdekében tervezett további intézkedések

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi szempontok közül a következő konkrét célokat és intézkedéseket határozzuk meg:

1. Esélyegyenlőségi referens kijelölése

Az egyenlő bánásmóddal és esélyegyenlőséggel kapcsolatos ügyek felelőseként egy esélyegyenlőségi referens kerül kinevezésre.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség követelményei, valamint konkrétan az esélyegyenlőségi terv rendelkezései teljesülésének figyelemmel kísérése,
- az esélyegyenlőségi terv által érintettek helyzetének figyelemmel kísérése, különösképpen az esélyegyenlőség szempontjából releváns tulajdonságok, hátrányok tekintetében,
- az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának előkészítése,
- az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásban való részvétel az erre vonatkozó külön szabályok alapján.
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kommunikáció előkészítése és megvalósítása

2. Munkaügyi folyamatok során az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség szempontjainak figyelembe vétele

Az egyenlő bánásmód követelményének maradéktalan betartása és az esélyegyenlőségi szempontok figyelembe vétele, különösképpen az alábbi területeken:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

3. A 40 évnél idősebbek munkahelyi körülményeinek javítása

Miután a helyzetfelmérés eredményeképpen megállapítható, hogy jelentős számban vannak 40 évnél idősebbek a körjegyzőségben, ezért indokolt munkahelyi körülményeiket javítani –

a rendelkezésre álló anyagi források adta lehetőségeken belül. A munkahelyi körülmények a következő területekre terjednek ki:

- a) az érintettek életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve kiemelt figyelem a szív-, érrendszeri-, mozgásszervi betegségek megelőzésére, ennek érdekében szűrővizsgálatok szervezése.
- b) Krónikus betegségek esetén a munkaidő rugalmas kezelése annak érdekében, hogy az érintett a megfelelő orvosi vizsgálatokon, kezeléseken részt tudjon venni.
- c) Munkahelyi feltételek javítása: irodaeszközök, irodabútorok beszerzésénél prioritás az ergonómikus kialakítás.

4. Kiskorú gyermeket nevelő szülők helyzetének segítése

A kiskorú gyermeket nevelő szülők munkaidejét – a hatályos jogszabályok rendelkezéseinek keretein belül ugyancsak rugalmasan kell kialakítani és kezelni, abból a célból, hogy gyermekük nevelésében, ellátásában megfelelő módon részt tudjanak venni, az ezekkel összefüggő fontos elfoglaltságok idejére időt tudjanak szakítani.

A munkaidőre vonatkozó kedvezményeket az alábbi területeken lehet alkalmazni:

- a) a munkakezdés és a munkaidő befejezésének időpontjai (pl. lépcsőzetes munkakezdés)
- b) munkarend kialakítása
- c) szabadságolások (soron kívüli szabadságolás biztosítása indokolt esetben)

5. A GYES/GYED-en lévők, és a munkavégzésből tartósan kimaradók tájékoztatása

Abból a célból, hogy a munkavégzésből tartósan GYES/GYED, betegség, vagy egyéb ok miatt kimaradók megfelelő tájékoztatásban részesüljenek a munkavégzésből való kimaradásuk ideje alatt is, és így munkába való visszalépésük könnyebb legyen, tájékoztatni kell őket a munkahelyükkel, vagy feladatkörükkel összefüggő jogszabályok, követelmények, feltételek változásáról, és a többi dolgozót is érintő szabadidős, közösségi vagy egyéb rendezvényekről.

6. Nyugdíjazás előtt állók segítése

A nyugdíj - mint a foglalkoztatottak életében bekövetkező alapvető változás - előtt állók helyzetének megkönnyítése érdekében segítséget kell nyújtani számukra a nyugdíjazásra, a megváltozó életkörülményekre való felkészülésben. Ezért átfogó, közérthető tájékoztatást kell nyújtani számukra a nyugdíj és a nyugdíjba vonulás feltételeiről, valamint a nyugdíjhoz kötődő juttatásokról.