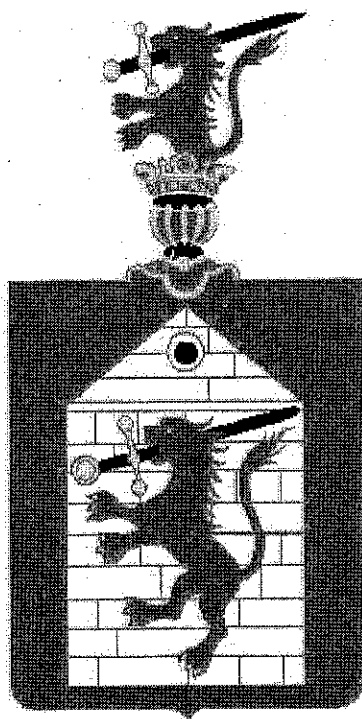


**TAPOLCA VÁROS
ÖNKORMÁNYZATA
POLGÁRMESTERI HIVATALA
8300 Tapolca, Hősök tere 15.**

Esélyegyenlőségi Intézkedési Terv

2011.május 1-jétől – 2013. május 1-jéig terjedő időszakra



2011.

Tartalom

I. BEVEZETÉS	3
1. 1. Törvényi háttér	3
1. 2. A terv célja	4
II. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK ALAPORIENTÁCIÓ	4
2.1. Fő esélyegyenlőségi területek	4
2.1.1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
2.1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása	5
2.1.3. Hátrányos helyzetű csoportok munkaerő piaci és társadalmi esélyeinek javítása	5
2.1.4. Fogyatékos személyek életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javítása	5
2.1.5. Az akadálymentesítés előrehaladása	6
2.1.6. Roma emberek életminőségének és munkaerő piaci esélyeinek javítása	6
2.1.7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése	6
2.2. Társadalmi szolidaritás:	7
2.3. Partneri kapcsolat, együttműködés:	7
2.4. Méltányos és rugalmas bánásmód:	7
III. BESZÁMOLÓ	8
3. 1. Az előző esélyegyenlőségi terv megvalósulása	8
Teljesült feladatok:	8
3.1.1. A munkakörülmények javítása	8
3.1.2. Álláshirdetések	8
3.1.3. Álláshelyek	8
3.1.4. Teljesítmények mérése	8
3.1.5. Munkaerő felvétel	8
3.1.5. Képzési terv (2010. év)	9
3.1.6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények:	9
IV. HELYZETFELMÉRÉS	10
4.1. A helyzetfelmérés adatai a 2011. évet tükrözik	10
V. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, FELADATOK	11
5.1. Bevezető	11
5.2. Célok	11
5.3. Programok	12
5.3.1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens dolgozik:	12
5.3.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása. A negatív diszkrimináció elkerülése.	12
5.2.4. Munkakörülmények további javítása	13
5.2.5. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése	14
5.2.6. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése	15
5.2.7. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése	15
Záró rendelkezések:	16
Melléklet	17
Fogalom magyarázat	17
NYILATKOZAT	19

I. BEVEZETÉS

Az esélyegyenlőségi terv Tapolca Város Polgármesteri Hivatala 8300 Tapolca, Hősök tere 15. /képviseli: Ughy Jenőné aljegyző/, mint munkáltató előterjesztésében, Tapolca Város Polgármesteri Hivatala tüzemi megbízottja /Szamosvári Tiborné/, mint a munkavállalók képviselőjének egyetértésével készült.

1. 1. Törvényi háttér

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról kimondja, hogy:

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándéktól vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alkotmány 54. § (1) bekezdése, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotja:

§ Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

§ Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket e törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed Tapolca Város Polgármesteri Hivatala (a továbbiakban: Hivatal), mint munkáltatóra és a vele közszolgálati jogviszonyban, valamint munkaviszonyban álló valamennyi dolgozóra.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. Törvény 36.§-a, valamint az Európai Unió jogszabályokban megfogalmazottak szerint a Hivatal is elkészítette esélyegyenlőségi tervét, vállalva, hogy az elkészült és elfogadott dokumentumot összehangolja az önkormányzati intézkedési tervvel¹, az önkormányzati minőségirányítási programmal.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,- különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a Hivatal az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

A vonatkozó törvényekben és jogszabályokban rögzítetteket a terv nem tartalmazza, azok érvényesítése kiinduló alapot képeznek Hivatalunk számára, ugyanakkor kiterjed valamennyi olyan szférára, amely az eddigiekben konkrét szabályozás alá nem esett.

¹ Az 1993. évi LXXIX. Törvény a közoktatásról 85.§ alapján

1. 2. A terv célja

A megfogalmazottak járuljanak hozzá ahhoz, hogy a komplex emberi erőforrások optimálisan hasznosuljanak Hivatalunknál, hozzájárulva a vezetők, a munkatársak, valamint a pályázók motiváltságához.

A terv központi fogalma az esély és az esélyegyenlőség. E fogalmak komplex tartalma széles spektrumot foglal magába, a Hivatal tereinek fizikai feltételeitől, a vezetésen, a társas intelligencián keresztül, egészen a szellemi környezetig.

II. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK ALAPORIENTÁCIÓ

A törvényből adódóan: a Hivatal minden munkatársának joga van az egyenlő elbánáshoz, tekintet nélkül fajára, nemzetiségére, nemi hovatartozására, bőrszínére, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozására, anyanyelvére, fogyatékoságára, egészségügyi állapotára, vallási vagy világnézeti meggyőződésére, politikai vagy más véleményére, családi állapotára, anyaságára (terhességére) vagy apaságára, szexuális irányultságára, nem identitására, életkorára, társadalmi származására, vagyoni helyzetére, foglalkoztatási jogviszonyának, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellegére, illetve határozott időtartamára, érdekképviselői szervhez való tartozására, egyéb helyzetére, tulajdonságára, vagy jellemzőjére.

2.1. Fő esélyegyenlőségi területek

Az Európai Bizottság javaslatára és a sajátos magyar adottságok figyelembe vételével olyan esélyegyenlőségi területek kerültek kijelölésre, melyek fejlesztése hozzájárulhat az Új Magyarország Fejlesztési Tervben (továbbiakban: ÚMFT) vállalt esélyegyenlőségi célok eléréséhez, azaz az esélyegyenlőség erősítéséhez, különös tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőség, a fogyatékkal élők és a roma emberek esélyegyenlőségének erősítéséhez.

2.1.1. Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók, köztisztviselők hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármi nemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb., miatti diszkriminációra. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Kiemelt figyelmet fordít a munkáltató a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A nők teszik ki a népesség felét, de a nemek közötti egyenlőség még sok tekintetben nem érvényesül a gyakorlatban. A tényleges egyenlőség a munkaerőpiacon sem valósul meg. 2003-ban Magyarországon a 15-64 éves nők 51%-a, a férfiak 63%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között (ezt hívjuk foglalkozási szegregációnak), míg a szervezeten belüli

vertikális szegregációra utal a női felsővezetők rendkívül alacsony aránya. Bár a munkavállaló nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, és mára a felsőoktatásban a nők aránya elérte – sőt meg is haladta – a férfiak arányát, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél olyan intézkedések támogatása a munkáltatóknál, amelyek erősítik a nemek közötti egyenlőséget. Ilyen például a nők létszámának növelése a szervezet felső- és középvezetésében, továbbá az egyenlő munkáért egyenlő bért elvnek gyakorlati érvényesítése is.

2.1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Hivatal 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.

2.1.3. Hátrányos helyzetű csoportok munkaerő piaci és társadalmi esélyeinek javítása

Az UMFT két átfogó céljának egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása. A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett más, ún. hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kell segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

2.1.4. Fogyatékos személyek² életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javítása

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékos emberek körében - 2001. évi népszámlálás adatai szerint - 9 százalékra csökkent. Az Európai Unió tagállamaiban 2001-ben a fogyatékos emberek átlagosan 40-50%-a, a súlyosan fogyatékosok 30-40%-a volt foglalkoztatott. Az UMFT két átfogó céljának

² Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át)

egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása.

Ez utóbbi cél eléréséhez feltétlenül szükséges a fogyatékossgal élők számára a foglalkoztatás elérhetőségének segítése: az akadálymentes fizikai és kommunikációs környezet kialakítása, továbbá a távmunka és egyéb alternatív munkavégzési lehetőségek biztosítása.

2.1.5. Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, akik számára az akadálymentesítés a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele. Az akadálymentes környezet további haszonélvezői a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, de a betegek és az idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál több tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítés, de szinte minden projektben értékelhető a fogyatékkal élők számára biztosított jobb infokommunikációs hozzáférés az eszközök, vagy a projekt által nyújtott szolgáltatások használatához (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció stb.). További példa lehet közlekedési infrastruktúrát érintő projektekben az akadálymentes közlekedés megteremtése. Beruházások esetén mindenképpen javasolt megfelelő képzettségű szakember (pl. rehabilitációs környezettervező szakmérnök) bevonása az akadálymentesítés tervezésébe, de rendkívül hasznos lehet mozgássérült emberek bevonása a projekt tervezésébe és megvalósításába.

2.1.6. Roma emberek életminőségének és munkaerő piaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát.³ A népszámlálás adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a roma és a nem roma nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében, de a legújabb kutatások is megerősítik, hogy a társadalmi kirekesztődés bizonyítottan leginkább a roma embereket sújtja. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét.

2.1.7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családok időbeosztását javító szolgáltatások az elmúlt évtizedben jelentősen visszaestek (például bölcsőde, korai óvodáztatás, közeli és munkaidővel összeegyeztethető bevásárlás vagy ügyintézés), ezért is különösen fontos az egyes szervezetek szerepvállalása. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékossgal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. A családbarát munkahely koncepció nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, és törekszik arra, hogy mind a nők, mind a férfiak igénybe vehessék a munkaadó által nyújtott lehetőségeket a munka és a magánélet közötti egyensúly erősítésére.

³ Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését).

2.2. Társadalmi szolidaritás:

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

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

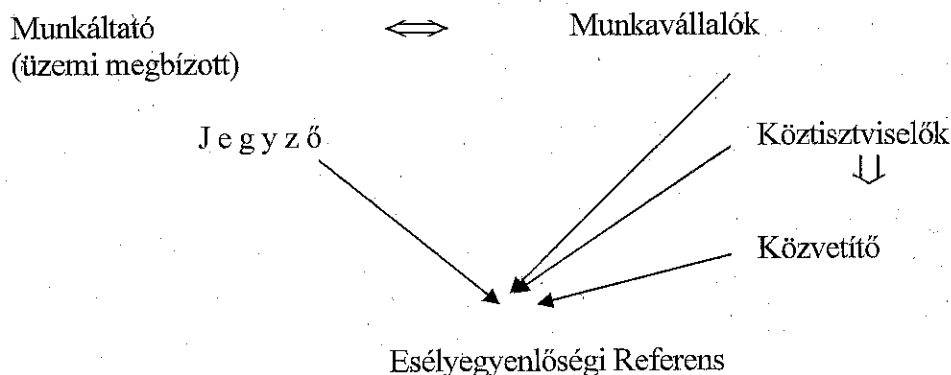
2.3. Partneri kapcsolat, együttműködés:

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

2.4. Méltányos és rugalmas bánásmód:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedésekre törekszik, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

SZERVEZETI FELÉPÍTÉS



Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős: a munkáltató.

A panasz ügyek kivizsgálásáért felelős: a közvetítő, akinek személyét a jegyző esetenként határozza meg.

A feladatok koordinálásáért felelős: az esélyegyenlőségi referens.

Az üzemi megbízotti feladatait Szamosvári Tiborné látja el, akit a munkavállalók szavazati többséggel e tisztségre megválasztottak.

Az esélyegyenlőségi referens személyét a jegyző nevezte ki, az üzemi megbízottal történt előzetes egyeztetés alapján. Az esélyegyenlőségi referens Tóth Mária.

III. BESZÁMOLÓ

3. 1. Az előző esélyegyenlőségi terv megvalósulása

Teljesült feladatok:

3.1.1. A munkakörülmények javítása

Biztosításra került:

Akadálymentesítés

Csoportépítő tréningek

Légkondicionáló felszerelése

Konyhai helyiségek kialakítása

Ügyfélhívó rendszer kialakítása, amely kiegyensúlyozottabb munkavégzést biztosít a dolgozók számára és általa az ügyfelek mozgása is gördülékenyebb.

A földszinti ügyfélváróban a kisgyermekek részére játszósarok került kialakításra.

Az akadálymentesítés során olyan mellékhelyiséget építettek, melyet mind a kisgyermekkel érkező nők, mind a férfiak és mozgáskorlátozottak is tudnak használni, akár pelenkázó helyiségként is.

Infokommunikációs akadálymentesítés a honlapon vakok és gyengén látók számára.

3.1.2. Álláshirdetések

A Hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Az álláshirdetések szövegzéséhez az esélyegyenlőségi referens véleményének, egyetértésének kikérése megtörtént.

A Hivatal a megüresedett álláshelyek betöltésére vonatkozó pályázati felhívásai a lehető legszélesebb körben hirdetésre kerültek.

Nagy hangsúly lett helyezve az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra. Fontos szempont továbbá a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalat és a megbízhatóság.

3.1.3. Álláshelyek

A Hivatal a megüresedett álláshelyek betöltésére vonatkozó pályázati felhívásai a lehető legszélesebb körben meghirdette.

A Hivatal a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

3.1.4. Teljesítmények mérése

A teljesítmények mérése objektív kritériumok alapján történt.

Fontos volt a bizalom fenntartása, valamint, hogy a munkatársak feladataik végzésében motíváltak legyenek.

3.1.5. Munkaerő felvétel

A Hivatal a munkaerő felvétel során hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezte. A jelöltek kiválasztásánál fontos szem-

pontnak tekintette a szakmai gyakorlati tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembe vételét.

3.1.5. Képzési terv (2010. év)

A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet az esetleges hátrányos munkavállalók képzésére.

A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényei folyamatos átvizsgálásra kerültek és ezek alapján elkészültek a képzési tervek, melyeket a következő adatok tükrözik:

A továbbképzési tervben szerepelt illetve a továbbképzésben részt vevők száma:

Költségvetési konferencia a tervezéshez:	2 fő
Építéshatósági ügyintéző részére továbbképzés:	4 fő
Gyámhivatali ügyintézők továbbképzése:	5 fő
Évközi módosítások az okmányügyintézés vonatkozásában:	6 fő
Minőségirányítási éves oktatás:	6 fő
Kötelező éves tanfolyam számviteli szolgáltatást végzőknek:	2 fő
ÁFA-val kapcsolatos továbbképzés: -	
Belső ellenőr továbbképzése a kötelező regisztrációhoz:	1 fő
Adós konferencia:	1 fő
Előre nem látható esetleges jogszabályi módosítások kapcsán tartandó oktatás:	27 fő

3.1.6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények:

A család és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében

A dolgozók és családtagjaik számára kirándulások, színházlátogatások, összejövetelek szervezése – Köztisztviselői nap; Önkormányzati sport nap; kosarazás biztosítása a Városi Sportcsarnokban hetente egy alkalommal; Mikulás ünnepség a dolgozók gyermekei részére minden évben – valósultak meg.

GYES-en, Gyed-en lévő munkatársakkal való szervezett kapcsolattartás. Így például a minden évben hagyományos Mikulás ünnepség a GYES-en, GYED-en lévők gyermekeinek is szól. A személyügyi ügyintéző folyamatosan tartja a kapcsolatot a GYES-en, GYED-en lévő munkatársakkal. A nekik járó juttatások a munkába való visszatérés biztosítva voltak.

A GYES-ről, GYED-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését a munkáltató segítette.

A munkahelyi és a családi feladatok ellátásának segítése.

A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe vette a munkáltató az óvodai és iskolai szüneteket.

Biztosította a rendkívüli családi események esetére a szabadságot az éves szabadságkeret terhére.

Speciális juttatásokat is biztosított a Hivatal a dolgozóinak számára: iskolakezdési támogatás, kedvezményes üdülési lehetőség, a jogszabály által előírt cafetéria.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

4.1. A helyzetfelmérés adatai a 2011. évet tükrözik.

A betöltött köztisztviselői, polgármesteri, önkormányzati főtanácsadói, szakmai tanácsadói munkavállalói álláshelyek száma:

- igazgatás szakfeladat:	
- köztisztviselők, ügykezelők, polgármester, tanácsadók, munkavállalók:	89 fő
- prémiumévek programban résztvevő:	0 fő
- temetői szakfeladat:	2 fő

A Hivatal legfőbb jellemzője, hogy magas a foglalkoztatottak között a nők aránya: 78 % (71 fő) és viszonylag magas a 40 év alattiak aránya: 48 % (44 fő). A Hivatalban csökkent munkaképességű foglalkoztatott 0 fő. A fogyatékossgal élő alkalmazottak száma: 1 % (1 fő) A munkáltató szervezeti jellegéből, feladatköréből adódóan alacsony a fizikai munkakörben foglalkoztatott dolgozók száma: 4% (4 fő). A köztisztviselői és ügykezelői munkakörökben foglalkoztatott munkatársakra (89 fő) fokozottan jellemző a pszichés megterhelés.

Az iskolai végzettség tekintetében

8 általános iskolai osztállyal rendelkezik a dolgozók	4,4 % (4 fő)
szakmunkás-bizonyítvánnyal rendelkezik	3,3 % (3 fő)
középfokú végzettsége az apparátus	34 % (31 fő)
felsőfokú végzettséggel rendelkezik	58,2 % (53 fő)

Figyelembe véve az előző évek adatait, a fluktuáció nem tekinthető magasnak: 7,7 %, 7 fő a kilépett, jogviszonyukat felmondással megszüntető munkatársak száma.

A dolgozók családi állapot szerinti megoszlása:

Hajadon, nőtlen	12 fő
Házass	70 fő
Elvált	7 fő
Özvegy	2 fő
Összesen:	91 fő

A gyermekek számát tekintve három vagy több gyermekes család 4 munkatárs esetében van, akik az összlétszám 4,4 %-át teszik ki. Gyermekeit, vagy gyermekét 5 fő neveli egyedül (5,5%).

A munkatársak között jelentős számban vannak azok, akik képzésben vesznek részt, mind jogszabályi kötelezésből adódóan, mind önszorgalomból.

V. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, FELADATOK

5.1. Bevezető

A jogalkotó szándéka szerint az esélyegyenlőségi tervnek ki kellene terjednie a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra, különös tekintettel a nőkre,
a 40 évnél idősebb munkavállalókra,
a romákra,
a fogyatékos személyekre,
a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók foglalkoztatási helyzetének, azok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek - elemzésére. A tervekben szerepeltetni kell a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

A tervnek olyan intézkedéseket kell tartalmaznia, amelyek hozzájárulhatnak ahhoz, hogy a munkáltatónál fokozatosan növekedjen a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó személyek aránya: bérük érje el a munkáltatónál velük egyenlő értékű munkát végző munkavállalók bérét, biztosítsanak számukra egyenlő bánásmódot a munkavállalással összefüggő valamennyi területen, így például a képzések, továbbképzések terén, tehát általában véve javuljon a helyzetük.

A hipotézis az, hogy a tervekben megfogalmazott célok a konkrét intézkedéseken keresztül fognak megvalósulni. A fókuszban az intézkedések állnak, amelyek indirekten ugyan, de valósabb képet rajzolva képesek információt adni a támogatások hasznélvezőiről, mint esetlegesen a deklarált csoport-meghatározások, melyek gyakorta kivétel nélkül és kizárólagosan –mintakövető módon– azokat a célcsoportokat tartalmazzák, amelyeket az Esélyegyenlőségi törvény nevesített.

A konkrét intézkedésekre összpontosítás haszna, hogy az esélyegyenlőségi tervekben általánosságban megfogalmazott esélyegyenlőségi célok a gyakorlati életbe való ügyes átültetése, megfelelő operacionalizálása ezekből a konkrét intézkedésekből deríthető ki egyértelműen.

5.2. Célok

A helyztfelmérés nem mutatott ki nagy egyenlőtlenségeket, de a konkrét feladatokon túl, szemlélet formáló szerepe is van.

Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens - Tóth Mária.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkatügyi folyamatok szabályozása.

A munkakörülmények további javítása.

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

5.3. Programok

5.3.1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens dolgozik:

A jegyző esélyegyenlőségi referenst nevez ki az üzemi megbízott egyetértésével.

A referens feladata: az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2013. április 30-ig

A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése, munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2013. április 30.

Együttműködés mind a munkáltatói, mind pedig a munkavállalói oldallal.

A vonatkozó jogszabályok figyelemmel kísérése.

5.3.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása. A negatív diszkrimináció elkerülése.

5.3.2.1. Álláshirdetések

A Hivatal álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

A Hivatal a megüresedett álláshelyek betöltésére vonatkozó pályázati felhívásait a lehető leg szélesebb körben hirdeti meg.

Az álláshirdetések szövegezéséhez az esélyegyenlőségi referens véleményét, egyetértését szükséges kikérni.

A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra kell helyezni. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak kívánják tekinteni a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év fölöttiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

A pályázatra meghirdetett munkakörök szempontjából az esélyegyenlőséget az biztosítja, ha a szakmai munkakörök követelményeit objektív kritériumok és a szükséges specifikumok szerint, a jogszabályi előírások alapján határozzák meg.

5.3.2.2. Munkaerő felvétel

A Hivatal a munkaerő felvétel során hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai gyakorlati tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembe vételét.

Határidő: folyamatos

5.3.2.3. Teljesítmények mérése

A szervezeti egységek vezetőinek problémaérzékenysége fontos feltétele a bizalom fenntartásának, valamint, hogy a munkatársak feladatainak végzésében motiváltak legyenek. A teljesítmények mérése objektív kritériumok alapján történjen.

Határidő: folyamatos

5.3.2.4. Panasz-tétel

A Hivatal lehetőséget biztosít panasz-tételre a következő módon:

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közvetítőhöz fordulhat.

A Közvetítő a panaszt anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 10 munkanapon belül.

A panasz a munkáltatóhoz való benyújtástól számítva, az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, bevonhatják az eljárásba a Közvetítőt, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása a munkavállaló a területileg illetékes Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

A panaszügyekben elvként kell kezelnünk a hatékony, a felek számára kölcsönösen elfogadható megoldásra való törekvést. A Hivatalnál általánosságban érvényesül a panaszjogra vonatkozó eljárásrend, - melynek hivatali szinten történő írásbeli megfogalmazása a közel jövő feladatát képezi -, azonban a továbbiakban is minden panasz esetében sokoldalúan, a felelősségi, valamint az ok és okozati vonatkozások pontos megállapításával biztosítani kell az ügyek hatékony, megnyugtató rendezését.

5.3.2.5. Adat- és információkezelés

Az ügyeket a személyes adat- és információkezelés szabályai szerint (diszkréten) kell kezelni.

Senkinek nem származhat abból hátránya, hogy vélt, vagy valós sérelme miatt panasszal él munkahelyi vezetőjénél, vagy annak felettesénél.

5.2.4. Munkakörülmények további javítása

((különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességűek helyzetének javítására))

A munkakörülményeket a továbbiakban is úgy alakítja a munkáltató, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kihasználását az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozásával.

5.2.4.1. A munkavállalók egészségi állapota

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:

A dolgozók fokozott pszichés megterhelése miatt fontos az elméleti felkészültség mellett a szakmához szükséges személyiség erősítése, készségek fejlesztése a munkatársak pszichés támogatása. Ennek módszerei: tanfolyam, eset és önismereti csoportok valamint konfliktus kezelő tréningek megszervezése.

A munkahelyi kollektíva erősítése és a probléma megoldó készségének fejlesztése érdekében „csapatépítő” csoportok megtartása.

Prevenációs szűrővizsgálatokon önkéntes részvételre hívja fel a munkatársakat, a legtipikusabb betegségekre figyelemmel. A szűrővizsgálatokon való részvétel lehetőség szerint munkaidő kedvezményel történik.

A munkakörülmények folyamatos vizsgálata és az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények biztosítása.

Kirándulások szervezése a jó munkahelyi légkör megteremtése érdekében.

5. 2. 5. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

A Hivatal munkatársainak szakmai egzisztenciáját érintő személyügyi információk, adatok az érintettek számára egy belső hálózaton hozzáférhetőek. Továbbá ugyanezen a hálózaton a különböző szabályzatok is fellelhetőek.

Minden munkatárs részére biztosítja a munkáltató a szakmai továbbfejlődéshez szükséges belső képzési lehetőségeket, amennyiben a munkavállaló úgy ítéli meg, hogy számára szükséges a továbbképzés. A járulékos és egyéb képzések tekintetében pedig az Egységes Közzolgálati Szabályzatban foglaltak az irányadóak.

Szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítani kell a tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében a munkakör ellátást segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésbe való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.

A képzésekhez való hozzáférés diszkriminációmentes biztosítása.

A kevesebb, mint 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók tájékoztatása a számukra elérhető, munkaerő piaci esélyeiket növelő képzésekről.

A képzések munkaidőben való bonyolítása.

A munkavállalók képzési igényeinek monitorozása és illesztése a munkáltatói érdekekhez.

Az egyes munkakörök ellátásához szükséges szakkönyvekhez való ingyenes hozzáférés biztosítása

Egész életen át tartó tanulás lehetőségének biztosítása minden munkavállaló számára.

A legfeljebb 1 év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalók esetében, a munkáltató segíti a későbbi elhelyezkedési esélyt növelő képzésekben való részvételt.

A munkavállaló tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében a munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet az esetleges hátrányos munkavállalók képzésére.

Továbbtanulást a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja.

Lehetőség szerint a Munkaügyi Központtal megállapodás alapján munkahely megtartó program keretében támogatja a dolgozók továbbtanulását

A Hivatal minden lehetséges lépést megtesz annak érdekében, hogy biztosítsa a fogyatékkal/segítséggel élő személyek számára a szakmai alkalmasságuk szerinti pozíciók betöltését.

5.2.6. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

Olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és 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 egyénre szabottan nyugdíj előkészítő programokat szervez (pl. magánnyugdíj pénztárak tájékoztatói, biztosítási lehetőségek ismertetése)

A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználják.

A 20 évnél többet az intézményben dolgozók számára nyugdíjazáskor tárgyi jutalom.

Jutalom a nyugdíjba vonulás alkalmából, amelynek összege minimum 1 havi munkabér.

Korkedvezményes nyugdíjazás lehetőségének vizsgálata.

Pályakezdő munkavállalók betanításánál szaktudásuk, tapasztalatik átadása.

A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét az esetben csökkenti, ha a dolgozó ezt kéri és egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását ez nem veszélyezteti.

5.2.7. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

A család és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében

A dolgozók és családtagjaik számára kirándulások, színházlátogatások, összejövetelek szervezése. A kirándulások alkalmasak szakmai tapasztalatcserére, valamint a jó munkahelyi légkör erősítésére.

A GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését a munkáltató segíti, számukra rugalmas vagy csökkentett munkaidő biztosítása.

A részmunkaidőben való munkavállalás lehetőség vagy rugalmas munkaidő beosztás biztosítja a munkahelyi és a családi feladatok ellátásának segítésére (pl. tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt)

A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.

Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása esetére stb.) a szabadságot az éves szabadságkeret terhére.

A munkavállalók gyerekei számára a szakmai gyakorlat biztosítása, diplomamunka konzultáció illetve azonos végzettség és képesítés esetén a munkavállalási igényük figyelembe vétele.

Létszámbővítésnél előnyben részesítik a családos jelentkezőket, leépítésnél tekintettel vannak az eltartott gyermekek számára.

Speciális juttatások biztosítása: iskolakezdési támogatás, kedvezményes üdülési lehetőség, a jogszabály által előírt cafetéria.

Kapcsolattartás a gyesen, gyeden lévő munkatársakkal. A nekik járó juttatásokat biztosítják. A munkába való visszatérést támogatják pl. munkaidő kedvezménnyel, felzárkóztató képzéssel.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK:

Évente egy alkalommal – apparátusi értekezlet, mint fórum keretén belül – a Hivatal értékeli az esélyegyenlőség területén történeteket.

A fórum tartalma: helyzetértékelés, észrevételek, hozzászólások, javaslatok, a soron következő feladatok meghatározása.

A Hivatal vezetése kiemelten kezeli az esélyegyenlőség témáját, hogy mind szélesebb körben teret nyerjen az a szemléletmód, mely biztosítja a megvalósulását. Ennek érdekében mindenki számára biztosítja, hogy a jóváhagyott tervet megismerje - gondoskodik a honlapra történő kiakasztásáról is -illetve rendszeresen kommunikálja az esélyegyenlőség területével kapcsolatos törvényeket.

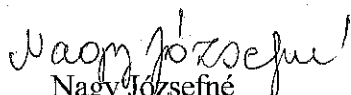
A tervben foglaltak garanciája a vezetők és a munkatársak kvalitása, toleranciája, lojalitása és szolidaritása.


Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében elfogadják.

Az esélyegyenlőségi terv mellékletét képező „Nyilatkozat” aláírásával valamennyi köztisztviselő és munkavállaló igazolja e terv tartalmának megismerését.

T a p o l c a, 2011. május 1.

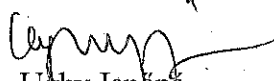
Az esélyegyenlőségi tervet előkészítette:


Nagy Józsefné
személyügyi ügyintéző

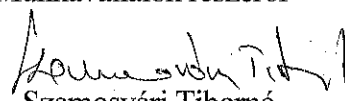

Tóth Mária
oktatási referens

Jóváhagyva: 2011. május 1.

Munkáltató részéről


Ughy Jenőné
aljegyző

Munkavállalók részéről


Szamosvári Tiborné
üzemi megbízott

MELLÉKLET

Fogalom magyarázat

Fogyatékos személy: az, aki érzékszervi, – így különösen látás, -hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

Egyenlő bánásmód: Az egyenlő bánásmód a diszkrimináció tilalmát, vagyis a hátrányos megkülönböztetéstől mentes élethez való jog garantálását jelenti. A diszkrimináció az érintett jogok élvezetével összefüggésben alkalmazott önkényes és jogellenes különbségtétel. A diszkrimináció fogalma három elemet rejt magában:

1. a megkülönböztető intézkedés negatív hatással van az érintett személyre
2. ez a negatív hatás a különbségtételből ered
3. a különbségtétel ésszerűtlen, azaz objektíve nem indokolható.

Esélyegyenlőség: mindazon jogi és nem jogi eszközök, amelyek azt a célt szolgálják, hogy mindenki egyenlő eséllyel érvényesülhessen az élet legkülönbözőbb területein, de legalábbis csökkenjenek a nőket, fogyatékkal élőket, bevándorlókat stb. érő hátrányok.

Nemzeti és etnikai kisebbség: minden olyan, a Magyar Köztársaság területén legalább egy évszázada honos népcsoport, amely az állam lakossága körében számszerű kisebbségben van, tagjai magyar állampolgárok és a lakosság többi részétől saját nyelve és kultúrája, hagyományai különböztetik meg, egyben olyan összetartozás – tudatról tesz tanúbizonyságot, amely mindezek megőrzésére, történelmileg kialakult közösségeik érdekeinek kifejezésére és védelmére irányul.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés: az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport való vagy vélt

- a. neme
- b. faji hovatartozása
- c. bőrszíne
- d. nemzetisége
- e. nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása
- f. anyanyelve
- g. fogyatékosága
- h. egészségi állapota
- i. vallási vagy világnézeti meggyőződése
- j. politikai vagy más véleménye
- k. családi állapota
- l. anyasága (terhessége) vagy apasága
- m. szexuális irányultsága
- n. nem identitása
- o. életkora
- p. társadalmi származása
- q. vagyoni helyzete
- r. foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának rész-munkaidős jellege, illetve határozott időtartama,

s. érdekképviselési szervhez való tartozása,
t. egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője
miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés: az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

~~Kertész Márton~~
~~Király Lászlóné~~
 Kiss Viktória
 Kovács Alíz
 Kovács Tímea
 Kovácsné Ottó Krisztina
 Kozma Lajos
 Krámlí Attiláné
 Kruchió Edina
 Kuni Sándorné
 Labovszky Jánosné
 Lévainé Husvéth Mária
 Linter Balázs
 Mészáros Fekete István
 Molnár Annamária
 Nagy Adrienn
 Nagy Józsefné
 Nagy Szidónia
 Nagy-Varga Izabella (GYES-en)*
 Németh Mária
 Németh Tünde
 Némethné Tombor Otília
 Orbán-Molnár Henrietta (GYES-en)*
 Pápainé dr. Németh Mária
 Parapatics Tamás
 Péringer Károlyné
 Petró – Besze Tünde (GYES-en)*
 Presits Ferencné
 Rozgonyi Viktória Dr.
 Stállné Holczer Alíz (GYES-en)*
 Süléné Gyöngye Anita
 Szilágyi Katalin
 Schenek – Szarka Eszter (GYES-en)*
 Schönhermné Pokó Ildikó
 Szabó Brigitta
 Szabóné Kovács Katalin
 Szabóné Szakács Judit
 Szamosvári Tiborné
 Szemerédiné Novák Erika
 Szollárné Lévai Tünde
 Tatai Ferencné
 Tóth Anikó
 Tóth Mária
 Tóth Nikoletta
 Tóth Zsuzsanna Okmány I.
 Tóth Zsuzsanna
 Vargyas Diána
 Vargáné Vadászlaki Melinda
 Vasáros Nikoletta
 Vass Szabolcs
 Vida András

Kertész Márton
 Király Lászlóné
 Kiss Viktória
 Kovács Alíz
 Kovács Tímea
 Kovácsné Ottó Krisztina
 Kozma Lajos
 Krámlí Attiláné
 Kruchió Edina
 Kuni Sándorné
 Labovszky Jánosné
 Lévainé Husvéth Mária
 Linter Balázs
 Mészáros Fekete István
 Molnár Annamária
 Nagy Adrienn
 Nagy Józsefné
 Nagy Szidónia
 Nagy-Varga Izabella (GYES-en)*
 Németh Mária
 Németh Tünde
 Némethné Tombor Otília
 Orbán-Molnár Henrietta (GYES-en)*
 Pápainé dr. Németh Mária
 Parapatics Tamás
 Péringer Károlyné
 Petró – Besze Tünde (GYES-en)*
 Presits Ferencné
 Rozgonyi Viktória Dr.
 Stállné Holczer Alíz (GYES-en)*
 Süléné Gyöngye Anita
 Szilágyi Katalin
 Schenek – Szarka Eszter (GYES-en)*
 Schönhermné Pokó Ildikó
 Szabó Brigitta
 Szabóné Kovács Katalin
 Szabóné Szakács Judit
 Szamosvári Tiborné
 Szemerédiné Novák Erika
 Szollárné Lévai Tünde
 Tatai Ferencné
 Tóth Anikó
 Tóth Mária
 Tóth Nikoletta
 Tóth Zsuzsanna Okmány I.
 Tóth Zsuzsanna
 Vargyas Diána
 Vargáné Vadászlaki Melinda
 Vasáros Nikoletta
 Vass Szabolcs
 Vida András

Vörös Péter
Vöröskői Beáta
Zentai Tiborné
Zomboi Edit
Zsikláné Mátyás Eszter
Fáncsiné Tólli Honória

Vörös Péter
Vöröskői Beáta
Zentai Tiborné
Zomboi Edit
Zsikláné Mátyás Eszter
Fáncsiné Tólli Honória

* A GYES-en lévők nyilatkozatot írtak alá, melyben nyilatkoztak, hogy megismerték a Hivatal esélyegyenlőségi tervét.