

# **Bonyhád Város Jegyzőjének**

**1/2009. (I. 25.)**

**számú utasítása**

**Bonyhád Város Polgármesteri  
Hivatalának esélyegyenlőségi  
tervéről**

**Hatályba lépés ideje: 2009.02.01.**

állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük és munkavállalói érdekvédelmi tevékenységük miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete.

e. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

### Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2009. június 1.-i állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 68 fő munkavállaló van alkalmazásban, ezek 75 %-a nő, 62%-a 40 évnél idősebb korú.

16 fő kisgyermeket nevelő, azaz 24 % a kisgyermekes (14 év alatti gyermeket nevelő) munkavállaló, 4 fő jelenleg GYES-es lévő munkavállaló nő.

Határozatlan időre kinevezett munkavállaló 59 fő, ebből technikai dolgozó 2 fő. A határozott ideig teljes munkaidőben kinevezett dolgozók száma 1 fő (nő).

#### 1. A munkakörülmények területén:

A belépő munkavállalók közt alacsony arányban szerepelnek a pályakezdők.

#### 2. A képzések területén:

A továbbképzési tervet minden évben a Dél-dunántúli Regionális Közigazgatási Hivatal képzési tervének jóváhagyását követő 30 napon belül a munkáltató elkészíti, jóváhagyja.

A többnapos továbbképzéseken részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

#### 3. A juttatások területén:

Az intézményben dolgozók juttatásai a Polgármesteri Hivatal köztisztviselőinek Közzolgálati Szabályzata alapján a törvényi előírások szerint történik, ami biztosítja az esélyegyenlőséget minden dolgozó számára.

## **Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén:

A. Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Kedvezményezett: minden célcsoport.

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

Kedvezményezett: minden célcsoport.

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

Kedvezményezett: a negyven évnél idősebb munkavállalók

D. Továbbra is egyenlő esélyű előléptetési lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára.

Kedvezményezett: minden célcsoport

E. A bérezés területén továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden munkavállalót megillessenek.

Kedvezményezett: minden célcsoport

F. A munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.

Kedvezményezett: minden célcsoport

G. Lehetőség szerint a munkaidő kezdésének megállapításakor a munkáltató figyelembe veszi az óvoda és iskola nyitva tartását, hogy a kisgyermekes és az egyedülálló szülők számára a gyermekek elhelyezése biztosított legyen.

Kedvezményezettek: kisgyermekes és egyedülálló szülők

H. A kisgyermekes anyák munkába való visszatérésének segítségét a lehetőségek figyelembe vételével/pl. továbbképzésben való részvétel segítségével/ biztosítja.

Kedvezményezettek: a kisgyermeket nevelő szülők

I. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a hivatalban működő szakszervezet vezetőjéhez fordulhat.

2. A fent megnevezett érdekképviselő a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja.
3. Panasz esetén a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 23.§-a az irányadó.

A jelen megállapodás az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (továbbiakban: Törvény) foglaltak alapján készült.

A munkáltató és a munkahelyi esélyegyenlőség megbízott megállapodnak abban, hogy a „Célok” és a „Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében” című fejezetekben megfogalmazottakkal egyetértenek, és az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását aláírásukkal igazolják.

Záradék: A fenti esélyegyenlőségi terv hatályba lép: 2009. 02.01. napjától az 1/2009. (I.25.) számú jegyzői utasítással

Bonyhád, 2009. január 25.



Kovács Péter  
c. főjegyző

Somogyi János  
esélyegyenlőségi felelős