



Balatonalmádi Közös Önkormányzati Hivatal  
8220 Balatonalmádi, Széchenyi sétány 1.

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

a 2016. január 1-jétől 2016. december 31-ig terjedő időszakra

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló  
2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdése értelmében

### I. Általános célok, etikai elvek

1. Jelen esélyegyenlőségi terv a 2016. január 1-jétől 2016. december 31-ig tartó időszakra került elfogadásra.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2017.01.01.
  - a) A jelen tervet aláíró munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz.
  - b) A jelen tervet aláíró munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz.
  - c) A jelen tervet aláíró munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a nők, a 40 év feletti, a roma identitású, a fogyatékkal élő és a családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz, különösen a szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
  - d) A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, 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.
  - e) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlen megsejtesítésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## II. Helyzetfelmérés

A Balatonalmádi Közös Önkormányzati Hivatal a munkaerő-összetételét, a humán erőforrás gazdálkodási gyakorlatát az esélyegyenlőségi tervének megalapozásához és megvalósulásának értékeléséhez felméri. A helyzetfelmérés alapjául a munkavállalók személyi nyilvántartásában szereplő aktuális adatok szolgáltak.

3. A helyzetfelmérés adatai a 2016-os évet tükrözik.

4. A munkáltatónál 61 fő munkavállaló van alkalmazásban. A nyilvántartási adatok alapján megállapítható, hogy a létszám 29,5%-a férfi, 70,5%-a nő, ebből 3 fő van szülési szabadság/GYED/GYES-en. 75,4% 40 évnél idősebb korú, 0%-a roma identitású, 0%-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 58, a határozott ideig dolgozók száma 3. A családosok (legalább egy 18 év alatti gyermeket nevelők) aránya 26,2%.

a) A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt 2:1 arányban szerepelnek a női és férfi munkavállalók.

5. A munkakörülmények területén:

a) A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

b) Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

c) A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

d) A munkavállalói felmondással távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

e) A kötelező foglalkozás egészségügyi szűrővizsgálatokon minden munkavállaló évente vesz részt.

6. A képzések területén:

a) A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

b) A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

c) A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

7. A juttatások területén:

a) A cafetéria juttatásból minden munkavállaló jövedelemtől, munkaköri besorolástól, stb. függetlenül egyenlő feltételek mellett, azonos bruttó összegben, egyéni igényeiknek megfelelően választhat a rendszerbe bevont szolgáltatások közül.

- b) A védőszemüveg készítési hozzájárulást igénybevevő munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - c) Illetményelőleget felvevők között magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - d) Eseti szociális segélyt igénybevevők között magasabb arányban szerepelnek a nők.
8. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója
- a) Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - b) A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - c) Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - d) A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - e) A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
  - f) A fizikai alkalmazottak mindegyike férfi.

### **III. Konkrét célok**

A helyzetfelmérés során nem került feltárássra hiányosság.

### **IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

A munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség javítása érdekében az alábbi eszközöket alkalmazza, intézkedéseket teszi és programokat működtet:

9. Oktatási, képzési programokhoz való hozzáférés
- a) Lehetővé teszi a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt, kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól, szervezeti egységtől stb. függetlenül, azonos feltételekkel.
  - b) Tanulmányi megállapodástól függően anyagilag, munkaidő kedvezményel és tanulmányi szabadsággal támogatja a képzésben résztvevő munkavállalókat.
10. A munkahelyi kötelezettségek és a családi feladatok összehangolása
- a.) A munkáltató egyéni munkarendet engedélyez azoknak a dolgozóknak, akik gyermeküket egyedül nevelik, vagy munkába járásuk tömegközlekedési eszközhöz kötött, és csak hosszú várakozással tudnának hazautazni.

b.) A munkáltató a távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a GYED/GYES-en lévőkkel.

11. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség megvalósulásának elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén

a) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: dr. Pethő László

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv megalapozásához a helyzetfelmérés elkészítése,
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval történő egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2016. év december 31.

b) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

c) Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: internet, írott sajtó) a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.

d) 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.

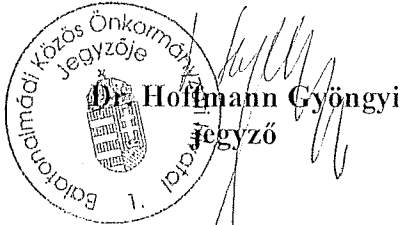
e) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven felettiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

f) Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- A szervezet dr. Pethő László Szervezési Osztályvezetőt nevezi meg a közvetítői tevékenység ellátására.
- A munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a közvetítő felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
- Az írásos panaszbejelentés közvetítőhöz történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- A közvetítő, az esélyegyenlőségi referenssel konzultálva, a panasz benyújtásától számított rendelkezésre álló idő alatt, de maximálisan hét nap alatt meghozza érdemi intézkedését, az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb öt nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség.

- A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt.
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

*Jelen tervet a munkáltató részéről jóváhagyta:*



A tervet előkészítette: dr. Pethő László Szervezési Osztályvezető