

PÁSZTÓ VÁROSI POLGÁRMESTERI HIVATAL



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A 2011. január 1. – 2013. január 1. közötti időszakra

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Értelmező rendelkezések.....	4
Az egyenlő bánásmód elvének megsértése.....	4
Általános célok, etikai elvek.....	5
Helyzetfelmérés.....	6
Konkrét célok.....	7
Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében.....	7
1. Esélyegyenlőségi referens.....	7
2. A munkáltató vállalásai.....	7
3. Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.....	8
Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén követendő eljárás.....	10
Záró rendelkezések.....	11
Mellékletek.....	12
1. számú melléklet – Esélyegyenlőségi referens.....	12

Esélyegyenlőségi terv

A Pásztó Városi Polgármesteri Hivatal 2009. 01. 01-től 2010. 12. 31-ig tartó időszakra elfogadott esélyegyenlőségi terve lejárt. A jelen megállapodást az aláíró felek a 2011. 01. 01-től 2013. 01. 01-ig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2012. 12. 31.

Bevezető

1. Ez a szabályzat az Európai Unió és a hazai társadalom elvárásait tükröző az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvényen alapul.
2. Az egyenlő bánásmód követelményét a munkáltatónak meg kell tartania a munkához való hozzájutásban:
 - a jogviszony létesítését megelőző eljárás során,
 - a jogviszony létesítése és megszüntetése esetén,
 - a munkafeltételek megállapításában és biztosításában,
 - a képzési és előmeneteli rendszer,
 - a munkafeltételek megállapítása és
 - a bérezés, juttatások területén,
 - valamint a kártérítési és a fegyelmi felelősség érvényesítése során.
3. 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.
4. Az esélyegyenlőség érvényesítése során különös tekintettel kell lenni az alábbi csoportokra:
 - nők,
 - 40 évnél idősebb munkavállalók,
 - romák,
 - fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
 - két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók,
 - pályakezdők,
 - nagycsaládosok.
5. Ezen tervet a Pásztó Városi Önkormányzat (mint munkáltató) és a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete Pásztó Város Polgármesteri Hivatala Szakszervezeti Bizottsága (mint szakszervezet) együttesen fogadja el.
A terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkavállalót, mégpedig általuk érthető módon. A terv által nyújtott kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre nem kötelezhető senki, így erről le is lehet mondani. A lemondást írásban kell rögzíteni.

Értelmező rendelkezések

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, megszegyenítő 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 jogsérelem okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

6. és az ezekre adott utasítás.

Általános célok, etikai elvek:

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 egyenlőtenség 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.

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 érdekképviseletek vagy közvetlenül a munkavállalók véleményét, hogy szerintük mely pontokon lehetne javítani a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyein.

A helyzetfelmérés adatai a 2010-es évet tükrözik.

A munkáltatónál 65 fő munkavállaló (63 engedélyezett álláshelyen) van alkalmazásban (3 fő tartósan távol van, GYES). Ezek 73,8 %-a nő, 63 %-a 40 évnél idősebb korú, 1,53 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 27,6 %-a gyermekes munkavállaló, 7,6 %-a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 63 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 2 fő.

A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők (100 %).

A munkakörülmények területén:

A Polgármesteri Hivatalban a fluktuáció nem túl nagy; nyugdíjazás, határozott idő lejártá munkahelyváltás miatt kerül sor.

A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közül magasabb arányban szerepelnek a nők, így az elutasított jelentkezők közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

A belépő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

A prevenciós szűrővizsgálaton részt vevő munkavállalók közül a létszámnak megfelelően magasabb arányban szerepelnek a nők.

A képzések területén:

Képzésnél, továbbképzésnél az állam által finanszírozott ún. ROP-os az elsődleges.

A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők.

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 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

Létszám 65 fő, ebből felsőfokú végzettségű 34 fő, középfokú 30 fő, alacsonyabb végzettségű 1 fő.

Az alacsonyabb végzettségű /közép és alacsonyabb/ munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők /83,87 %/.

A magasabb végzettségű munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők /61,76 %/.

Az idegennyelvtudással rendelkező munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők /66,6 %/.

A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közül magasabb arányban szerepelnek a nők /93,3 %/.

A vezető beosztású munkavállalók között magasabb arányban szerepelnek a nők /60 %/.

Konkrét célok

A kitűzött célok a felmérés során feltárt hátrányok megszűnését szolgálják.
Az intézkedések meghatározása a helyzetképben feltárt eredményektől függ.

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése.
- 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 felettiekre 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.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. Esélyegyenlőségi referens:

Az esélyegyenlőségi referens foglalkoztatására nincs költségvetési keret, de minden eszközt megragadunk alkalmazására.

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

Az esélyegyenlőségi referens személyét az 1. számú melléklet tartalmazza.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- Az „Esélyegyenlőségi terv” teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2012. június 30-ig.
- A következő időszakra vonatkozó „Esélyegyenlőségi terv” előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2012. október 31. – Következő „Esélyegyenlőségi terv” elfogadása: 2012. december 31-ig.

2. A munkáltató vállalja:

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 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 *Dr. Tasi Borbála címzetes főjegyző*hoz fordulhat;
 - Az érdekképviselői 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

- prevenciószűrővizsgálatokat 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 prevenciószűrővizsgálatot 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.

Teljes felmentési, lemondási időre felmentést nyerhet a munkavégzés alól az a köztisztviselő, aki legalább 25 évet a munkáltatónál dolgozott.

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 tanulási lehetőséget. 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:

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

Felelős: munkáltató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén követendő eljárás:

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetére biztosított belső, munkahelyi eljárás, amely útján a munkavállaló jogorvoslatot nyerhet:

A munkavállaló a munkavállalói érdekképviselőhöz (Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete Pásztó Városi Polgármesteri Hivatala Szakszervezeti Bizottsága), aki a problémát anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.

Az eredményesség érdekében a szakszervezet az eljárásba közvetítőt is bevonhat, aki független személy, és ért lehetőleg a munkajoghoz. Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét, az illetékes bírósághoz fordulhat ügyével függetlenül attól, hogy bevontak-e közvetítőt az eljárásba.

Záró rendelkezések

A két éves időszakra elfogadott „Esélyegyenlőségi terv”-et lejárta előtt módosítani csak új jogszabályi előírások miatt lehet.

A megállapodást az aláíró felek a 2011. január 1-től 2013. január 1-ig terjedő időszakra fogadják el.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az alábbi szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Pásztó, 2010. december 27.

Aláírások:

Dr. Tasi Borbála címzetes főjegyző
(Munkáltató részéről)

Bencsikné Tóth Izolda SZ.B. titkár
(Munkavállalók részéről)

MELLÉKLET

1. számú melléklet

Esélyegyenlőségi referens

A Pásztó Városi Önkormányzat Polgármesteri Hivatal munkáltatónál az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2011. január 1-től 2013. január 1-ig terjedő időszakban Makovnyik Erzsébet látja el.

Pásztó, 2010. december 27.

aláírás

Záradék:

Az esélyegyenlőségi referensi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Pásztó, 2010. december 27.

aláírás