

TAMÁSI KÖZÖS ÖNKORMÁNYZATI HIVATAL



Esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata



SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK	2
I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK	4
II. ALAPELVEK.....	8
III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK	10
IV. HELYZETFELMÉRÉS	11
V. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK	13

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira 2003. évben megalkotta és elfogadta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt [továbbiakban: Ebktv. vagy egyenlő bánásmódról szóló törvény].

Magyarország Alaptörvénye XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak.

Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti, különintézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

Az Ebktv. 63. § (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szerveknek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyeknek esélyegyenlőségi tervet kell elfogadniuk. A törvény érintettjei: a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, különös tekintettel a nők, mélyszegénységben élők, negyven év felettiak, roma identitásúak, fogyatékkal élő személyek, családos munkavállalók, gyerekek és idősek csoportjára.

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatalnak feltett szándéka, hogy a társadalmi felelősségének tudatában felelős munkáltatói magatartást gyakoroljon és közvetítsen munkavállalói felé. Ennek érdekében esélyegyenlőségi tervet fogad el, melyben definiálja azokat az elveket, amelyeknek a potenciális diszkriminációs helyzetek megelőzése, illetve a befogadó, sokszínű munkahely kialakítása érdekében meg kíván felelni.

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének

teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az egyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.

Az esélyegyenlőségi terv a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermekeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatal, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) valamint a munkáltatónál képviselettel rendelkező munkavállalók az Ebktv. valamint, az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósításának előmozdítása érdekében – az Ebktv. 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján, figyelemmel a 2011. évi CXCV. törvény a közszolgálati tisztviselőkről (továbbiakban: Kttv.), illetőleg a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben (továbbiakban: Mt.) foglalt rendelkezésekre – a 2015. október 1 -től az Esélyegyenlőségi Terv visszavonásáig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadják el.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele közszolgálati és munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a közszolgálati jogviszonyra alkalmazandó, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.

Az esélyegyenlőségi terv elkészítésének folyamata:

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatal, mint munkáltató alapvető érdeke, hogy olyan esélyegyenlőségi tervet fogadjon el, amelyet a hivatal dolgozói magukénak érezzenek, a benne foglalt intézkedéseket, programokat elfogadják, támogassák. A hivatal a tervet valamennyi munkavállalója számára nyilvánossá teszi.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya:

- Személyi hatály: Az esélyegyenlőségi terv a hivatalnál közszolgálati és munkaviszonyban álló összes munkavállalóra kiterjed.
- Időbeli hatály: Az esélyegyenlőségi terv 2015. október 1. napjától visszavonásig érvényes.
- Tárgyi hatály: Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a hivatalnál munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok meghatározását, illetve helyzetük javítását szolgáló konkrét célokat, feladatokat és azok megvalósításához szükséges eszközöket.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód

Az **egyenlő bánásmód elve** a diszkrimináció, vagyis a hátrányos megkülönböztetés tilalmát jelenti. Magyarországon az Ebktv. valósította meg. A törvény kimondja, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség és deklarált célja, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára. Lehetővé teszi a közérdekű igényérvényesítést, a jogsérelem esetén a bizonyítási teher megfordulását és 2005. évtől kezdődően speciális, az egyenlő bánásmód megsértése esetén eljáró hatóság felállítását rendelte el (Egyenlő Bánásmód Hatóság).

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatal egyik legfontosabb törekvése az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása a munkahelyen, amelyet mind a vezetőség, mind a munkavállalók elfogadnak és magukra nézve kötelezőnek tekintik. A szervezet a szolidaritás és a tolerancia alapelvét vallva elítél minden hátrányos megkülönböztetést (kor, nem, szexuális identitás, családi állapot, nemzeti vagy etnikai származás, egészségi állapot vagy vallási hovatartozás). Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, az alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb foglalkoztatásnál – áthelyezés, lemondás – összefüggő esetekre. Kivétel a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. A hivatal kiemelt fordít a fenti szempontok miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és indokolt esetben a megszüntetésére.

Az emberi méltóság és személyiségi jogok tiszteletben tartása

Magyarország Alaptörvénye kimondja, hogy mindenkinek joga van a szabad munkavállaláshoz, valamint a vállalkozáshoz. Képességinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösségi értékek gyarapodásához. Ezt az alapelvet szem előtt tartva a Tamási Közös Önkormányzati Hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók

emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, körülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Partneri kapcsolat, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható kinevezéseket, szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A hivatal támogatja a közszolgálati jogviszonyhoz kapcsolódó közösségi összejöveteleket: minden év július 1. napján, a Köztisztviselői Nap alkalmából ebéddel egybekötött rendezvényen mond köszönetet a vezetőség az elmúlt év munkájáért, továbbá év végén ebéddel vagy vacsorával kedveskednek a vezetők a munkavállalóknak. A helyi rendelet szerint évente „Tamási Város Érdemes Köztisztviselője” elismerő cím kerül átadásra annak a köztisztviselőnek, aki a közigazgatásban hosszú ideig kiemelkedő szakmai munkát végzett, továbbá emberi magatartásával is érdemessé vált az elismerésre.

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

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

intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését. A foglalkoztatás során a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján figyelembe veszi, egyoldalú döntéseivel a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okoz.

Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, megerősítése

A család és a munka: A Tamási Közös Önkormányzati Hivatal határozott álláspontja az, hogy ha már a családban nő és férfi egyaránt munkát vállal, akkor a család és a munka világát össze kell hangolni. Mindez nem csak a család tagjainak feladata, hanem a munkaadónak is fontos szerep jut abban, hogy olyan vezetői irányelvet képviseljen, amely a család fontosságát hirdeti, és ennek mentén meg is tegye azokat az intézkedéseket, amelyek lehetőségként rendelkezésre állnak. Az egyén nem hagyható magára a munka és a család összehangolásának embert próbáló terhével, hanem munkahelyi családbarát intézkedésekkel próbálja segíteni az egyensúly fenntartásában. A munka és a család körüli teendők összeegyeztetésében nagy erőfeszítéseket tesznek a nők, a gyermekek nevelése mellett munkát vállaló édesanyák. A hivatalban foglalkoztatott munkatársak kb. 77 %-a nő, legtöbbjük több gyermekes édesanya.

II. ALAPELVEK

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a **hátrányos megkülönböztetés** minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, 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 (várandóssága) vagy apasága,
- * szexuális irányultsága, nemi identitása,
- * életkora,
- * társadalmi származása,
- * vagyoni helyzete,
- * foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb
- * jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- * érdekképviselőihez való tartozása,
- * egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt
- * részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.

A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a foglalkoztatottak közötti **megkülönböztetés**re kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékos,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- f) a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,
- h) az idős hozzátartozót ápoló,
- i) a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az

életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

Bérek

A köztisztviselők illetményét Kttv. határozza meg az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszonyban töltött idő függvényében, továbbá besorolási osztálya és fokozata alapján.

Munkakörülmények

A hivatalban megvalósult a fizikai akadálymentesítés, így kerekesszékekkel közlekedők számára is megközelíthetővé vált az épület, továbbá akadálymentesített lift biztosítja az emeletre való feljutást. Az épületben mozgáskorlátozottak számára akadálymentesített mosdó található. A vakok és gyengénlátók részére a hivatalban kialakításra került a vakvezető sáv, és az információs táblák Braille-írással ellátottak.

A munkáltató figyelemmel kíséri a képernyő előtti munkavégzés szabályainak betartását, így a számítógép előtt dolgozó munkavállalók részére rendelkezésre állnak a szemkímélő monitorok, továbbá szemüvegvásárlásra kedvezményt biztosít a hivatal a dolgozók részére a szabályzatban meghatározott feltételek szerint.

Gyermekneveléssel kapcsolatos kedvezmények

A törvény által biztosított gyermekek után járó pótszabadság és családi pótlék igénybevétele, valamint a családi adó – és járulék kedvezményre van lehetősége minden munkavállalónak. A kedvezmény mértékét a hatályos jogszabályok határozzák meg.

Szakmai előmenetel

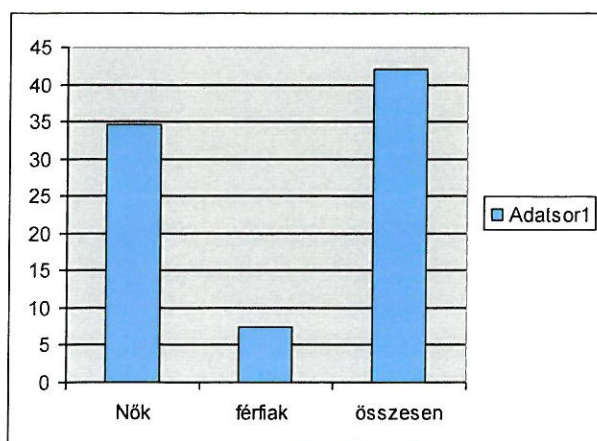
A Kttv. értelmében a szakmai előmenetel az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszony időtartamának megfelelően alakul. Kettő besorolási osztály van:

- középfokú végzettséggel rendelkező köztisztviselők
- felsőfokú végzettséggel rendelkező köztisztviselők

A köztisztviselők ennek megfelelően kerülnek besorolásra és a közszolgálati jogviszony időtartamának előrehaladtával egyre magasabb fizetési fokozatba lépnek.

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatalban a jegyző és az aljegyző személye is nő, továbbá az osztályvezetők közül is az egyik nő.

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része, a nemre, korra, iskolai végzettségre, stb. vonatkozó adatok a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák 2015. október 1-jei állapotot tükrözik. A Tamási Közös Önkormányzati Hivatalnál 42 fő dolgozik, melyből 34,5 fő nő és 7,5 fő férfi.



Romák

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatalban jelenleg nem dolgozik olyan személy, aki roma származásúnak vallotta magát.

Fogyatékkal élő személyek

A Tamási Közös Önkormányzati Hivatalban jelenleg 2 fő megváltozott munkaképességű személy dolgozik.

V. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

1.) A munkáltató az esélyegyenlőségi munkatárs beszámolóí útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését.

Az esélyegyenlőségi referens feladata

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése,
 - az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre.

KONKRÉT CÉLOK

1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése

A munkáltató jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

2. A pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása

A munkáltató felelősséget érez a roma fiatalok, különösen a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

A romák foglalkoztatása a közigazgatásban program keretén belül segíti a roma fiatalok elhelyezkedési esélyeit.

3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat.

A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató a jogszabályban meghatározott alapszabadságon túl, további szabadság kiadását biztosítja a foglalkoztatott éves szabadsága terhére az oktatási (óvoda, iskola) intézmények működése során elrendelt szünetben.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény alapján a munkáltató megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

A munkáltató fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) részmunkaidőben történő foglalkoztatásával biztosítja a munkájuk megtartását.

6. A gyed/gyes vagy hosszantartó betegség miatti tartósan távollévők tájékoztatása

A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja. Ezen a módon gondoskodik arról is, hogy tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak a hivatal rendezvényeiről, továbbá általuk is igénybe vehető üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében általános és célirányos szűrővizsgálatok szervezése

Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A foglalkoztatottak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére, és ennek érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel. Meghatározott alkalommal foglalkozás-egészségügyi orvosi rendelést működtet.

8. Támogatja az egészség megőrzését szolgáló sport és szabadidős tevékenységeket

A munkáltató székhelye a mozgáskorlátozottak számára akadálymentesen megközelíthető, és az épületen belül közlekedésük megoldott.

VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

2. A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolat példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja, eredeti példányát a Jegyzői Titkárság kezeli. A munkavállalónak lehetősége van panaszával az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz (EBH) fordulni. Az EBH feladata az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt benyújtott panaszok kivizsgálása és az egyenlő bánásmód szempontjainak érvényesítése. A hatóság azoknak az ügyfeleknek az ügyében jár el, akiket diszkrimináció, azaz hátrányos megkülönböztetés ér.

3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell

- a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,
- a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges - tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak költségeit

a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviselői szerv képviselője.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet mind a munkáltató, mind a szakszervezet képviselői jogosultsággal rendelkező tagja jóváhagyólag aláírják.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Az esélyegyenlőségi tervet az aláírók annak visszavonásáig fogadják el.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az alábbi személyek aláírásukkal elfogadják.

Tamási, 2015. október 22.

Készítette: Salamon Irén

