

**BUDAPEST FŐVÁROS X. KERÜLET
KŐBÁNYAI ÖNKORMÁNYZAT
POLGÁRMESTERI HIVATALA
Sport, Ifjúsági és Civil Kapcsolatok Főosztálya**

Budapest Főváros X. kerület Kőbányai
Önkormányzat Képviselő-testület ülése

3/144/62/1010.

Budapest,

**Tárgy: Tájékoztató a Munkahelyi Esélyegyenlőségi
Tervről**

Tisztelt Képviselő-testület!

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4), valamint az 1992. évi XXII. törvény – a Munka Törvénykönyve – (5.§, 70/a.§) alapján az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató állami, illetve önkormányzati intézményeknek, valamint az állami, illetve önkormányzati többségi tulajdonban álló gazdasági társaságoknak munkahelyi esélyegyenlőségi tervet kell elfogadnia.

Az esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok bérének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket. Különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő bármely programokat. Az esélyegyenlőségi tervnek rendelkeznie kell a fogyatékos személyek akadálymentes munkahelyi környezet megteremtését biztosító külön intézkedésekről, valamint a munkáltató szervezetén belüli, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárási rendről is.

Bármely uniós pályázatnál, illetve a nyertes pályázati projektek végrehajtásánál a horizontális célokkal kapcsolatos követelmények vizsgálatának keretében a közvetítő szervezet vizsgálhatja a projektszervezet (a pályázó és partnerszervezetek) esélyegyenlőséggel kapcsolatos szervezeti előírásait, azok végrehajtását. Amennyiben ennek kapcsán hiányosságokat talál, azok pótlására szólíthatja fel a projektszervezetet, illetve rendelkezhet a projekt támogatásának felfüggesztéséről. Amennyiben az Egyenlő Bánásmód Hatósága a projektszervezetet, vagy bármely tagját elmarasztalja a projekt megvalósításának ideje alatt, a projekt támogatásának meghatározott időre való felfüggesztésére kerülhet sor.

Amennyiben a szervezet a jogszabály által a tervekészítésre kötelezett körbe sorolható, a terv hiánya esetén, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, jogsértő gyakorlat folytatása kapcsán az Egyenlő Bánásmód Hatósága bírságot szabhat ki. Ez együtt járhat a szervezet számára folyósítandó közpénzek folyósításának meghatározott időre való felfüggesztésével.

A fentiekre való tekintettel Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatala, valamint az MKKSZ Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatal Munkahelyi Szervezete között megállapodás jött létre, melyben a felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak.

A munkahelyi esélyegyenlőségi terv a munkáltató és a munkavállalók képviseletében a munkahelyi szakszervezet között létrejövő megállapodás.

A Sport, Ifjúsági, Civil és Kisebbségi Bizottság november 24-ei ülésén tárgyalta az előterjesztést és az alábbi határozatot hozta:

**291/2009. (XI. 24.) sz. Sport, Ifjúsági, Civil és Kisebbségi Bizottság határozata
(8 igen, egyhangú szavazattal)**

A Sport, Ifjúsági, Civil és Kisebbségi Bizottság javasolja a képviselő-testületnek, hogy a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről szóló tájékoztatót fogadja el.

HATÁROZATI JAVASLAT:

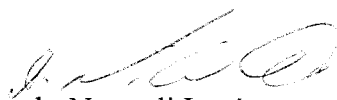
Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Képviselő-testülete a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről szóló tájékoztatót elfogadja.

B u d a p e s t, 2009. november 30.



Hajdú Péter
főosztályvezető

Törvényességi szempontból látta:



dr. Neszteli István
j e g y z ő

Budapest Főváros X. kerület
Kőbányai Önkormányzat
Polgármesteri Hivatala

Munkahelyi Esélyegyenlőségi Terv

2010. január 1. – 2011. december 31. közötti időszakra

I. Általános célok, etikai elvek

1. Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. §-ának (4) bekezdésében és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/a. §-ában foglaltakra figyelemmel, a munkáltató, valamint az MKKSZ Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatal Munkahelyi Szervezete között létrejövő megállapodás, melyben felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoznak. Felek rögzítik, hogy az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabályból, illetve érdekképviseleti szervvel kötött megállapodásból következnek.

2. Az Esélyegyenlőségi Terv a Budapest Főváros X. kerület Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatala valamennyi dolgozójára (köztisztviselőjére, munkavállalójára) kiterjed. Kiterjed továbbá a megbízási szerződéssel foglalkoztatottakra.

3. A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az illetmények, a juttatások, a képzések, a továbbképzések és egyéb ösztönző eszközök meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Felek rögzítik, hogy ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

4. A Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/a. §-a meghatározza a munkáltatóval munkaviszonyban álló, különösen hátrányos helyzetű csoportokat, melyek érdekében jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy

- a) nők,
- b) a 40 évnél idősebb,
- c) a roma,
- d) a fogyatékossgal élő,
- e) a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- f) a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- g) tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő

foglalkoztatottak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

5. A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A foglalkoztatottak és a munkáltató érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket és - körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

6. Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a foglalkoztatottakat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért a jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró Felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

7. A kedvezmények kihasználhatósága érdekében az átlagosnál fokozottabb családi kötelezettségekkel terhelt és/vagy a fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról a munkáltató nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint és jelen Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

8. A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett munkavállalói nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- nyilatkozat 10 éven aluli eltartott gyermekek számáról,
- nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékossgáról, megváltozott munkaképességéről,
- nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről,
- nyilatkozat roma identitásról.

9. Jelen Munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott időtartam leteltét követő következő nappal a Polgármesteri Hivatal, az Európai Unió és a magyarországi jogi szabályozással, továbbá az aktuális Köztársasági Esélyegyenlőségi Programmal összhangban köteles megalkotni az újabb – 2 éves periódusra vonatkozó – Esélyegyenlőségi Tervet.

Értelmező rendelkezések

Az egyenlő bánásmód elvének megsértése

Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelentik 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 kedvezőtlenebb bánásmódban részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest különféle jellemzői miatt. A törvény alapján védett jellemzők: 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, érdekképviselőihez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője.

2. Közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés:

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, és látszólag, ha meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, 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 jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

6. Akadálymentesítés:

Akadálymentes az épített környezet akkor, ha annak kényelmes, biztonságos és önálló használata minden ember számára egyformán biztosított, ideértve azokat az egészségkárosodott egyéneket vagy ember csoportokat is, akiknek ehhez speciális létesítményekre, eszközökre, illetve műszaki megoldásra van szüksége.

II. Helyzetfelmérés

(A helyzetfelmérés adatai a 2009. márciusi állapotot tükrözik)

1. A munkavállalók létszámviszonyai

A Budapest Főváros X. Kerület Kőbányai Önkormányzat Polgármesteri Hivatalánál 305 fő áll alkalmazásban, közülük 255 nő (83,6 %), 205 fő negyven évnél idősebb korú (67,2 %). A 34 betöltött vezetői státuszból 19 nő.

A helyzetfelméréskor felvett önkéntes nyilatkozatok alapján az önmagát roma identitásúnak valló, illetve fogyatékossgal élő személyek alulreprezentáltak a munkavállalók összlétszámát tekintve. Roma identitásúnak egy fő vallotta magát, mely a hivatali dolgozók létszámának 0,003 %-a. Fogyatékossgáról szintén egy fő nyilatkozott.

Az adatok szerint a tíz éven aluli gyermekeket nevelő, illetve tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók száma 7 fő.

Gyesen lévők száma 8 fő. A foglalkoztatottak közül 6 fő határozott időre ki-nevezett munkavállaló, közülük 5 nő.

2. A munkavállalókra vonatkozó egészségügyi szűrési, képzési adatok

Éves prevenciós szűrővizsgálaton kizárólag az új belépők vettek részt, 11 fő.

Továbbképzésben részt vettek száma 72 fő, ebből 59 nő. Számítógépes továbbképzésben 244 fő vett részt, ennek 90%-a nő. A Hivatal munkatársai között egyébként is magas a nők aránya, ez magyarázza a képzésen részt vevő női munkavállalók nagy létszámát.

3. A juttatások területén:

Étkezési, utazási (éves bérlet), ruhapénz hozzájárulásban valamennyi munkavállaló részesül.

A választható béren kívüli juttatások közül internet hozzájárulásban a Cafeteria rendszer keretén belül igénylés alapján 95 fő részesül.

Üdülési csekk-juttatásban szintén a Cafeteria rendszer keretén belül igénylés alapján 45 fő részesül.

Az Önkormányzat saját üdülőjében választható juttatásként biztosítja a köztisztviselők és közeli hozzátartozóik üdülését.

4. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója:

A Hivatal munkavállalóinak 49%-a középfokú, 44%-a felsőfokú, 1% szakiskola, és 6% általános vagy az alatti iskolai végzettségű. A Hivatal munkavállalóinak kétharmada negyven év feletti, emiatt minden iskolai végzettségű csoportban magas a negyven évnél idősebb munkavállalók aránya.

Az idegen-nyelv tudással rendelkező 45 fő munkavállalók 93 %-a nő.

A 35 fő vezető beosztású munkavállalók közt 57% a nők, és 74% a negyven év felettek aránya.

III. Konkrét programok, intézkedések, új eljárásrendek kialakítása, a munkáltató vállalásai az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

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

1. A munkáltató kezdeményezi a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Bizottság megalakítását, amely évente megvizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását, javaslatot tesz a kedvezmények körének kibővítésére. A bizottság a munkáltató és az érdekképviseltek által – egyenlő arányban – javasolt tagokból áll fel. A bizottság évente legalább egyszer ülésezik, munkáját a munkáltató által kinevezett esélyegyenlőségi referens segíti.
2. A munkáltató esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
A referens feladata:
 - az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, melyről 2011. december 1.-jéig beszámolót készít, és azt felterjeszti a munkáltatóhoz,
 - a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképvisellel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2011. december 20.

A foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

1. A munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, etnikai hovatartozás, családi és egészségi állapot stb. szempontjából. Ennek érdekében a pályázatok megszüvegezésekor kikéri az esélyegyenlőségi referens véleményét.
2. A munkáltató a Hivatal vezetői utánpótlásánál elsősorban a belső forrásaira épít. A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, 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.
3. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven feletti pályázatot nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

4. Az éves képzési terv szerint meghirdetett képzések elbírálásánál a negyven év feletti munkavállalók előnyt élveznek az olyan végzettség megszerzésében, amelyek a fiatalabb generációknál már alapképzettségnek számítanak (ECDL, internet, nyelvtanfolyam stb.). A tanfolyamokon való részvételt a munkáltató felajánlja a gyeseen, illetve gyeden lévőknek készségeik, tudásuk szinten tartása érdekében a gyermekgondozás ideje alatt.
5. A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére (ügykezelő, ügyintéző).
6. Miközben a jól képzett és modern munkaerő megteremtése érdekében a munkáltató valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló számára saját gyakorlatában biztosítja a továbbképzési, átképzési és tanulási lehetőségeket, külön figyelmet fordítanak az e lehetőségekhez való korlátozásmentes hozzáférésre a negyven év feletti munkavállalók számára is.
7. Fogyatékos személyek részére az akadálymentes munkahelyi környezet elősegítésének a biztosítása.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása

1. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a kettő vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók számára, a fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint a beteg gyermeket nevelő foglalkoztatott számára. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A munkaidő-kedvezmény igénybevételét a szervezeti egység esélyegyenlőségi koordinátora tartja nyilván. A Felek rögzítik, hogy a munkaidő-kedvezmény nem vonható össze.
2. A munkáltató a gyermekes foglalkoztatottak munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, és amennyiben ezen időszakon túli munkavégzést rendel el, a foglalkoztatottat legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
3. A 14 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

4. A gyeden és gyesen lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot. Segíti a gyedről és gyestről visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését, igény esetén részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét biztosítja számukra.
5. A munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő foglalkoztatottat jelöljön ki a munkavégzésre.
6. A munkáltató biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka-konzultáció lehetőségét.

A munkakörülmények javítása

1. A munkáltató az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve rendszeres juttatásként sportolást tesz lehetővé:
 - a köztisztviselő és a vele egy háztartásban élő hozzátartozó a köztisztviselői igazolvány felmutatásával az Újhegyi Uszoda területére ingyenesen beléphet.
 - az Ihász utcai Sporttelep területére ingyenesen beléphet.
2. A munkáltató elkötelezett a munkavállalók egészsége és biztonsága iránt, ezért olyan személyügyi politikát alakít ki, amely hozzájárul a munkavállalók egészségéhez és biztonságához.
3. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására, betegségeik megelőzésére figyelemmel, illetve a népegészségügyi adatokkal egyeztetve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, a daganatos és mozgásszervi megbetegedések megelőzésére. Ennek érdekében – a foglalkoztatottak egészségügyi állapotára tekintettel – a munkáltató a Népegészségügyi Programban meghatározott szűréseket és tanácsadásokat szervez, a 33/1998. évi NM rendelet alapján, éves rendszerességgel munkaköri alkalmassági vizsgálatot végeztet el.
4. Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkáltató a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel jobbá és a minőségbiztosítás alapszabálya szerint ellenőrzöttebbé teszi.
5. A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja ki, és szükség szerint oly módon alakítja át, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak

fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

6. A munkáltató vállalja az eddigi munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálatát. Megszünteti és átalakítja az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet az idősebb munkavállalókkal szemben.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

1. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében a munkáltató a Szervezési és Ügyviteli Főosztály közreműködésével az érintett foglalkoztatottak számára egyénre szabottan tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekkel kapcsolatban.
2. A munkáltató a nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására.
3. A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak munkaidejét azok bejegyzése nélkül nem csökkenti.
4. A munkáltató a korengedményes nyugdíjazásnak az egyénre és a munkáltatóra gyakorolt hatását annak alkalmazása előtt megvizsgálja.

IV. Panasztétel biztosítása

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a munkahelyi érdekképviselői szervezethez vagy az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Az érdekképviselő és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást a beérkezett panaszról, és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel kapcsolatosan. A Felek rögzítik, hogy a panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételevel az ügyet jogi útra terelje.

2. Az érdekképviselő, illetve az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, mind az érdekképviselő, mind az esélyegyenlőségi referens véleményével vagy közös álláspontjukkal együtt, a panasz megtételétől számított 7 munkanapon belül a munkáltató elé tárja. A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni.

3. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le, maximum 7 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. A munkáltató az eredményről haladéktalanul, írásban tájékoztatja a munkavállalót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a foglalkoztatott sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva legfeljebb 12 napig.

4. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

5. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

V. Záró rendelkezések


1. A megállapodást a Felek a 2010. január 1.-től 2011. december 31.-ig tartó időszakra fogadják el.

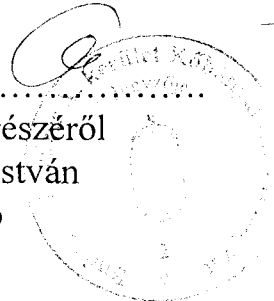
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje **2011. december 31.**


Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött Esélyegyenlőségi Tervet a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt:

Aláírások:


.....
Munkáltató részéről
dr. Neszteli István
2009 NOV 17. jegyző




.....
Munkavállalók részéről
Reményiné Mészely Éva
MKKSZ Kőbányai Önkormányzat
Polgármesteri Hivatal Munkahelyi
Szakszervezet elnöke
2009. 11. 18.



Ellenjegyezte.....
2009 NOV. 17



1.sz. melléklet a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervhez

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe:

Munkavállaló érdekképviselői szervezet (ahova a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve:

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása (az érdekképviselőtölti ki):

Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

63. § (1) E törvény - a (2)-(3) bekezdésben meghatározott kivétellel - a kihirdetését követő 30. napon lép hatályba.

(2) E törvény 13-17. §-ai, 18. § (1) bekezdésének a , valamint a hatóság, szövegrésze, valamint a 20. § (1) bekezdés *b)* pontja 2005. január 1-jén lép hatályba.

(3)¹

(4)² Az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

(5)³ A települési önkormányzat helyi esélyegyenlőségi programot fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat, kiemelt figyelmet fordítva a lakhatásra, oktatásra, egészségügyre, foglalkoztatásra, valamint a szociális helyzetre. A helyi esélyegyenlőségi program tartalmazza a célok megvalósításának forrásigényét és végrehajtásuk tervezett ütemezését; a települési önkormányzat a tárgyévet követő év június 30-ig ütemterve teljesítéséről éves jelentést fogad el.

1 Hatályon kívül helyezte: 2007. évi LXXXII. törvény 2. § 647. Hatálytalan: 2007. VII. 1-től.

2 Megállapította: 2006. évi CIV. törvény 12. § (1). Hatályos: 2007. I. 1-től.

3 Megállapította: 2006. évi CIV. törvény 12. § (2). Hatályos: 2007. I. 1-től.

35. § A települési önkormányzat - a Programban meghatározott célokkal összhangban - helyi esélyegyenlőségi programot fogadhat el, amelyben elemzi a településen élő hátrányos helyzetű csoportok helyzetének alakulását, és meghatározza az e csoportok esélyegyenlőségét elősegítő célokat. Az önkormányzati esélyegyenlőségi program tartalmazza különösen a helyi közügyekkel és a települési önkormányzat által ellátott feladatokkal kapcsolatos célokat, megvalósításuk forrásigényét és végrehajtásuk tervezett ütemezését.

* 36. § Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 70/A. §-a szerinti esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

* Határozat Elnök befejezte: 2006. évi C. IV. tv.

**291/2009. (XI. 24.) sz. Sport, Ifjúsági, Civil és Kisebbségi Bizottság határozata
(8 igen, egyhangú szavazattal)**

A Sport, Ifjúsági, Civil és Kisebbségi Bizottság **javasolja** a képviselő-testületnek, hogy a Munkahelyi Esélyegyenlőségi Tervről szóló tájékoztatót fogadja el.