

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV A CONCORDIA KÖZRAKTÁR ZRT-NÉL

Összhangban az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Ebktv.) foglalt előírásokkal, a CONCORDIA KÖZRAKTÁR Zrt. elfogadta és kiadta az Esélyegyenlőségi Tervét.

Az Esélyegyenlőségi Terv bevezető rendelkezéseiben határozza meg a saját szervezetén belül kiemelt célcsoportokat: a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a nemzetiséghez, vagy etnikai kisebbséghez tartozónak valló munkavállalók, a fogyatékkal élő munkavállalók, két vagy több, tíz éven aluli gyereket nevelő munkavállalók, vagy tíz éven aluli gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, a 25 évnél fiatalabb munkavállalók.

Az Esélyegyenlőségi Terv az I. fejezetben rögzíti, hogy a saját működése során figyelemmel van a megkülönböztetés tilalmára, az egyenlő bánásmódra, az emberi méltóságra, az együttműködés elvére, a méltányos és rugalmas elbánás követelményére, mindezeket működési alapelveként kezelve.

Az Esélyegyenlőségi Terv II. fejezete rögzíti a Társaság azon céljait, intézkedéseit, amelyek a saját szervezetén belül az esélyegyenlőség előmozdítását célozzák meg. Ilyenek különösen a munkaerő-felvétel és –alkalmazás terén előírt egyenlő bánásmód követelményével, a munkakörülmények javításával, a női munkavállalók előmenetelének, továbbképzéseken való részvételének vállalásával, a 40 évesnél idősebb munkavállalók foglalkoztatásával, a nemzetiséghez, vagy etnikai kisebbséghez tartozónak valló munkavállalók, a fogyatékkal élő, illetve megváltozott munkaképességi munkavállalók foglalkoztatásával összefüggő intézkedések, és a családos munkavállalók támogatásához kapcsolódó célok, intézkedések (pl. ismeretszerzés, képzés támogatás, megfelelő munkakörülmények kialakítása, munkaeszközök biztosítása).

A Társaság az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását követően **Esélyegyenlőségi referenst** nevezett ki, **Rácz-Fodor Éva** vezérigazgató asszisztens személyében, aki ellátja az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panaszok kezelését, időszakonként felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi tervet.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, megtorlás, zaklatás, vagy jogellenes elkülönítés előfordulása esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárások (pl.: személyiségi jogi per, munkaügyi per) megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.

A panaszt írásban vagy szóban lehet benyújtani.

A panaszt az Esélyegyenlőségi referens megvizsgálja és az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén – 5 (öt) munkanapon belül - a munkáltatói jogkörgyakorlóhoz továbbítja a felek közötti egyeztetés, illetve döntés, esetleg intézkedés megtétele céljából. A lefolytatott vizsgálat eredményéről és a tervezett intézkedésről a panasz kézhezvételétől számított 7 (hét) munkanapon belül írásban értesíteni kell a munkavállalót. Amennyiben a résztvevők nem tudnak egyezsége jutni közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az Esélyegyenlőségi referensen keresztül indított panasztételi eljárás nem érinti a panasztevő munkavállaló azon jogát, hogy más jogorvoslati módot is igénybe vegyen.

A jelenleg hatályos Esélyegyenlőségi Terv 2020.09.30-án lépett hatályba és elérhető a Társaság Vezérigazgatói Titkárságán, illetve a Társaság belső elektronikus irattári rendszerében.

+++