



Magyar Posta

**A Magyar Posta Zrt. Esélyegyenlőségi terve
2011. - 2012. évre**

Budapest, 2010.

Magyar Posta Zrt.

Esélyegyenlőségi terve

2011. január 1-től 2012. december 31-ig tartó időszakra

Jelen megállapodást a Magyar Posta Zártkörűen Működő Részvénytársaság, mint munkáltató és a Magyar Posta Zrt-nél képvisellel rendelkező szakszervezetek együttesen kötötték.

Az esélyegyenlőségi tervet az aláíró felek a 2011. január 1-től 2012. december 31-ig tartó időszakra fogadják el. Az aláíró felek az Esélyegyenlőségi tervet a társasági szabályozási rendszer figyelembevételével önálló dokumentumként kezelik.

Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya kiterjed egyrészt a Magyar Posta Zrt-vel munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától, másrészt a távmunkát végző munkavállalókra.

I. Cél

Az egyenlő bánásmód követelményének a Magyar Posta Zrt-nél foglalkoztatott munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével kell érvényesülni. A munkáltató és az érdekképviseleti szervezete munkáltatói esélyegyenlőségi programot azért is készítik, hogy az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérjék az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérik és elősegítik az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják a kapcsolatos sérelmeket.

II. Tartalmi megközelítés

1. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

1.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült, vagy részesülne.

- 1.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket, vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.
 - 1.3. Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
 - 1.4. Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt az egyenlőségi törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.
 - 1.5. 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.
2. **Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét** az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Ezen kívül nem sérti az egyenlő bánásmód

követelményét az a rendelkezés, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. A kimentési okok nem alkalmazhatóak az 1.1 pont b) -e) szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

III. Alapelvek

1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát. Az MP Zrt. 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 hozzájárul.

A Magyar Posta helyi és országos környezetében fontos társadalmi szereplőként kíván megjelenni, ezért nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra, a gazdasági, szociális és környezeti kapcsolataira. A társadalmi értékteremtés folyamatában kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű csoportba tartozókra, hiszen a felelős üzleti magatartás is hozzájárul az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód megvalósításához.

2. Előnyben részesítés

A Kollektív Szerződés alapján az MP Zrt. munkavállalóinak és nyugdíjasainak közeli hozzátartozóit, továbbá azokat, akiknek a munkáltatónál fennállt munkaviszonyuk nem nekik felróható okból szűnt meg, a postai szakképesítéssel, postai szakirányú végzettséggel rendelkezőket a Társaságnál újrafoglalkoztatás során -- amennyiben alkalmazást kizáró ok nem áll fenn -- azonos feltételek esetén előnyben kell részesíteni.

Előnyben kell részesíteni a munkabaleset, vagy foglalkozási betegség miatt az MP Zrt-nél balesetet szenvedett, megrokkant, majd újból részben vagy egészben munkaképessé vált munkavállalót.

3. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását szorgalmazzák és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkaadó kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzők meghatározására, az áthelyezésre, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő intézkedésekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képez a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, de a munkavállaló csak abban az esetben vehet részt bármely támogató programban, ha hozzájárul adatai nyilvántartásához és kezeléséhez a mindenkori hatályos, a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény betartásával.

A Magyar Posta Zrt. Etikai kódexe meghatározza a Társaság által elfogadott általános értékrendet, amelynek egyik fontos eleme a tolerancia, a megkülönböztetéstől mentes légkör. A Társaság elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bárminemű formáját, munkatársait és ügyfeleit nem érheti

sérelem etnikai, nemzeti hovatartozás, nemük, koruk, egészségi állapotuk, vallási vagy politikai meggyőződésük miatt.

4. Hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőségi terv a Magyar Posta Zrt-vel munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

Az MP Zrt. hátrányos helyzetű csoportként kezeli – a törvényi előírástól eltérően, azt kiegészítve - a nagycsaládosokat, illetve a pályakezdőket.

Hátrányos helyzetű csoport közé az alábbiak tartoznak:

- a) nők,
- b) 40 évnél idősebb munkavállalók,
- c) romák,
- d) fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
- e) legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
- f) nagycsaládosok (aki saját háztartásában három, vagy annál több eltartott gyermeket nevel, illetve két, vagy több gyermeket egyedül nevel),
- g) pályakezdők (25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt. A Társaság ezen feltételeknek megfelelő munkavállalókat az 1 éves postai munkaviszony eléréséig tekinti pályakezdő munkavállalóknak.)

IV. Helyzetelemzés

Adatok nyilvántartása

A közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő az I. fejezet 1.1. pont a)-s)-ig felsorolt tulajdonságok, állapotok közül a Társaságnál meglévő nyilvántartási rendszerből – figyelembe véve az adatok rögzítési jogcímét és azok

felhasználásának célját - az alábbi adatok nyerhetők ki az SAP HR-ből az érintett kör megismerésére:

- a) nemre vonatkozó adatok
- g) fogyatékoság
- l) anyaság vagy apaság
- o) életkor
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama
- s) érdekképviselőhez való tartozás
- t) iskolai végzettség, képzettség

A hátrányos helyzetű csoportok adataira vonatkozóan a nyilvántartási rendszerből az alábbi adatok nyerhetők ki:

- Nőkre vonatkozó adatok – az SAP HR-ből kinyerhető adat
- 40 évnél idősebb munkavállalók – az SAP HR-ből kinyerhető adat
- Fogyatékos, megváltozott képességű személyek adatai – az SAP HR-ből közvetve kinyerhető adatok
- Pályakezdők – az SAP HR-ből kinyerhető adat
- Iskolai végzettség, képzettség - az SAP HR-ből kinyerhető adat

V. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. A megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésére és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozóan a következő fő irányokat fogalmazzák meg:
 - 1.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a foglalkoztatáskor, így a jogviszony létesítését megelőző folyamat során, jogviszony létesítése és megszüntetése esetén.
 - 1.2. A munkaerő-piaci szempontok figyelembevételével – az egyéni teljesítmény és munkakörhöz elvárt készség, képesség és szaktudás alapján - az esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén.
 - 1.3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására.
 - 1.4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
 - 1.5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
 - 1.6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
2. A munkáltató vállalja, hogy az esélyegyenlőséget biztosítja a társasági bérezés és juttatások területén:
 - objektív mércék – így többek között a munkavállaló teljesítménye, felkészültsége és a munkakörhöz elvárt szaktudása – alapján felülvizsgálja a bérezési rendszert, az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,
 - teljesítmény alapján díjazza az elvégzett munkát, a bérfeljesztések során biztosítja a teljesítmény elismerését,

- értékesítési motivációs rendszerrel biztosítja a teljesítmény megfelelő elismerését,
 - folyamatosan vizsgálja a juttatások, kedvezmények rendszerét,
 - szakmai, erkölcsi és anyagi elismerési rendszert működtet objektív feltételek alkalmazásával.
3. A munkakörülmények javítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy
- egészségügyi felvilágosító tevékenységet végez, hangsúlyt helyezve az egészséges életmód kialakításának és fenntartásának kommunikációjára,
 - a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (például szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegség-szűrés, mellrák-szűrés, méhnyak-rák szűrés, kézbesítők súlyterhelésének vizsgálata, stb.),
 - a képernyős munkahelyeken éleslátást biztosító szemüveget biztosít,
 - Foglalkozás-egészségügyi Szolgálatot működtet a munkavállalók számára,
 - a rekreációt elősegítve gyógyüdültetést biztosít a rászoruló munkavállalók részére.
4. A munkáltató vállalja, hogy a munkaerő-felvétel, a pályázatok elbírálása, továbbá a vezetői munkakörök betöltése során biztosítja az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás

jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén:

- a hangsúlyt a kiválasztás során a jelöltek képességeire, készségeire, szakmai tudására, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont (például kor, nem) nem kerül figyelembevételre,
 - az egyenlő bánásmód betartása érdekében a munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
 - az álláshirdetéseket - belső vagy külső hirdetésről való döntés alapján - mindenki számára hozzáférhető módon (például az írott sajtón túl postaweb, ügyfélszolgálati irodák), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közé,
 - a megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít az esélyegyenlőségen túl a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.
5. Csoportos létszámcsökkentés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:

létszámcsökkentéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,

- postai munkaviszonyban álló házastársak, igazolt élettársi kapcsolatban élők, közös háztartásban élő, szintén postai munkaviszonyban álló gyermek(ek) esetén a munkaviszony csoportos létszámleépítés során – a lehetőségek maximális figyelembevételével - nem szüntethető meg mindkét félnél azonos időszakban erre csak és kizárólag indokolt esetben kerülhet sor.

- Kollektív Szerződés szabályozása alapján a felszabaduló munkaerő elhelyezésénél, amennyiben a munkavállaló szervezeti egységében munkaköre megszüntetésre kerül, a munkavállaló elhelyezkedését a munkáltató elősegíti: amennyiben a munkáltató rendelkezik olyan betöltetlen munkakörrel, amelynek munkaköri feladatai megegyeznek a munkavállaló megszünt munkakörével – figyelembe véve a munkavállaló lakóhelyét és szakképzettségét – a munkáltató köteles azt írásban felajánlani a munkavállaló részére. A munkáltató a felszabaduló munkaerő esetében megvizsgálja annak lehetőségét is, hogy postai továbbfoglalkoztatás belső átképzéssel biztosítható-e.
 - a munkáltató gondoskodik azon kötelezettségek teljesítéséről, amelyeket munkavállaló postai foglalkoztatására tekintettel vállalt fel. Így különösen:
 - a munkáltató eltekint a tanulmányi szerződésből származó kötelezettségek visszafizetésétől,
 - a lakásépítési kölcsönt a munkavállaló jogosult változatlan feltételekkel törleszteni.
6. A munkáltató vállalja, hogy az oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti, a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, „életen át” tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:
- Magyar Posta Zrt. képzési programja a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést,
 - a tájékoztatás során biztosítja mindenki számára a hozzáférhetőséget és értehetőséget,
 - munkaköri, szakterületi célorientált képzést biztosít a munkavállalók részére, melynek során az egyén szakmai életpályája a társasághoz történő belépés pillanatától kezdődően végigkísérhető, mindenkor biztosítva az aktuálisan betöltött munkakör ellátásához optimálisan szükséges hatékony ismeretanyag-átadást, készségfejlesztést, a szakmai

életút folyamatos fejlesztését és a munkatárs kompetenciáinak bővítését, fejlődését.

7. A munkáltató vállalja, hogy a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése érdekében lehetőséget biztosít a korengedményes nyugdíjazásra a Kollektív Szerződés szabályai szerint. Felszabaduló létszám esetén annál a munkavállalónál, aki legalább 20 éves törzsgárda tagsággal rendelkezik, amennyiben öt év, vagy ennél kevesebb ideje van hátra a rá irányadó öregségi nyugdíjkorhatár eléréséig, kérésére a korengedményes nyugdíjazást biztosítani kell amennyiben a korengedményes nyugdíjazás költsége nem több, mint a munkáltató által történő rendes felmondási esetén fizetendő felmondási időre járó átlagkereset és végkielégítés és járulékaik együttes költsége.

Felszabaduló létszám esetén azon munkavállalónál, akinél kettő év vagy ennél kevesebb ideje van hátra a nyugdíjkorhatár eléréséig, kérésére a korengedményes nyugdíjazást biztosítani kell.

8. A munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.

Ennek érdekében:

- a kisgyermekesek számára törekszik a rugalmas foglalkoztatás, a műszakcsere, a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének biztosítására,
- biztosítja a rendkívüli munkavégzés elrendelése során a gyermeket nevelők családi helyzetéből fakadó állapotok egyéni elbírálását,
- átjárhatóságot biztosít a különböző munkaidő-beosztások közt,
- szabadságolásoknál az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket szempontként érvényesíti.

9. A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a kisgyermekes munkavállalók többlet költségeit/igényeit. Ennek érdekében:

- az MP Zrt. lehetőségeit figyelembe véve segítséget nyújt a gyermekek elhelyezésében a nyári szünidő alatt (gyermektábor, üdültetés)
- munkáltatóval való egyeztetés alapján lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt,
- speciális juttatásokat nyújt meghatározott élethelyzetekben (például iskolakezdési támogatás, segély),
- a munkavállalók gyermekei egyeztetés alapján szakmai gyakorlaton vehetnek részt, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.

10. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalóknak

- társasági foglalkoztatási igény esetén felajánlja a részmunkaidőben történő foglalkoztatás lehetőségét,
- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkavállalóval,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés).

11. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával kapcsolatos feladatok

11.1. A teljesség igényével továbbra is készüljenek elemzések a hátrányos helyzetű csoportba tartozók körére, a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő tulajdonságok, állapotok alapján.

Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos, éves intervallumban

11.2. Az Esélyegyenlőségi tervet elfogadó felek megállapodnak, hogy az elemzések alapján, az azokból levonható következtetések, észrevételek tükrében - amennyiben szükséges - módosítják az Esélyegyenlőségi tervet.

Felelős: aláíró felek

Határidő: szükség szerint

11.3. A helyzetfelmérés során – a rendelkezésre álló adatokon kívül – továbbra is vizsgálni kell az MP Zrt-nél hatályos szabályzatokat, utasításokat. A hatályban lévő, illetve a jövőben kiadásra kerülő társasági dokumentumoknak – különös az alábbi dokumentumoknak - meg kell felelniük az Esélyegyenlőségi tervben foglaltaknak:

1. Szervezeti és Működési Szabályzat,
2. Kollektív Szerződés,
3. munkaszerződések,
4. munkaköri vázlatok,
5. foglalkoztatási terv,
6. választható béren kívüli juttatások rendszere,
7. esélyegyenlőséget érintő szabályozók,
8. Etikai kódex

Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos

- 11.4. A terv teljesülését folyamatosan vizsgálják az aláíró felek, együttesen értékelik annak teljesülését:
Felelős: a munkáltató
2010. évi adatok elemzése 2011. június 30.
2011. évi adatok elemzése 2012. június 30.
- 11.5. Az aláíró felek továbbra is figyelemmel kísérik saját szervezetük működését, adottságait annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartásra kerüljenek, illetve gondoskodnak a megfelelő kommunikáció biztosításáról.
Felelős: aláíró felek
Határidő: folyamatos
- 11.6. A 2012 - 2013. évre vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, az erre irányuló tárgyalások megkezdése.
Felelős: munkáltató
Határidő: 2011. szeptember 1.
- 11.7. Az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód témakörét és az ahhoz kapcsolódó Esélyegyenlőségi tervet, az abban foglaltak kommunikálását az aláíró feleknek továbbra is kiemelten kell kezelniük. Törekedni kell a meglévő fórumok jobb kihasználására, például belső intraneten, Postás újságban, szakszervezeti újságban publikálás, a munkavédelmi képviselők tájékoztatása, HR hírlevél, szakszervezetek szervezetén belül az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezetek, személyek meghatározása, stb.
Felelős: aláíró felek
Határidő: folyamatos
- 11.8. Fontos feladatként kezeli az MP Zrt. – a Társaság rendelkezésére álló lehetőségek figyelembe vételével – a megfelelő munkakörnyezet kialakítását mindenki számára, így a fogyatékkal élők számára is. A postai munkahelyek átalakításánál, felújításánál, új beruházások megvalósításakor továbbra is különös figyelmet kell fordítani a

fogyatékkal élő ügyfelek, munkavállalók megfelelő környezetére, munkafeltételek megteremtésére. Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek javasolják, hogy az akadálymentesítésre kijelölt postahelyek listájának összeállításakor – a postahivatalok méretének és forgalmának figyelembevételével – fokozottan törekedni kell arra, hogy az ország egyes régiójában azonos intenzitással, azonos mértékben valósuljon meg az akadálymentesítés.

Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos

- 1.9. Oktatás keretében a munkahelyi vezetők figyelmét továbbra is fel kell hívni arra, hogy a munkaidő kialakításánál a munkáltatónak törekednie kell a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek az összehangolására, melynek eszköze lehet a rugalmas foglalkoztatás, a műszakcsere, részmunkaidős foglalkoztatás, nyári szabadságolás, stb. Oktatás keretében továbbra is kiemelten kell kezelni a munkaszervezést, az atipikus foglalkoztatás lehetőségeit különös tekintettel a tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, valamint a nagycsaládosok esetében.

Felelős: munkáltató

Határidő: folyamatos

- 11.10. A munkáltató, valamint az érdekképviseltek továbbra is fokozott figyelemmel kísérik az esélyegyenlőséget segítő anyagi/erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (például Fogyatékos-barát munkahely logó használatára kiírt pályázat, Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely)

Felelős: aláíró felek

Határidő: folyamatos

11.11. Az Esélyegyenlőségi tervet aláíró felek a jövőben is törekednek arra, hogy megismerjék az EU tagországokban megvalósuló egyenlő bánásmód biztosításának lehetőségeit, módjait, elveit. A nemzetközi kitekintés során megismert lehetőségeket, tapasztalatokat hasznosítják a Magyar Posta Zrt. szervezetén belül.

Felelős: aláíró felek

Határidő: folyamatos

11.12. Amennyiben a társaság szakmai és elismerési rendszerének keretén belül 2011. évben ismét meghirdetésre kerül az „Egyenlő elbánás – egyenlő esély a munkahelyeken” pályázati felhívás, úgy a pályázati felhívás, pályázati adatlap (jelölés és értékelés módjának meghatározása) kidolgozásában a Koordinációs Bizottság is részt vesz.

Felelős: aláíró felek

Határidő: 2011. május 31.

VI. A Társaságon belüli eljárási rend szabályozása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértésekor

A Társaság az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértésekor intézményes lehetőséget biztosít annak bejelentésére az alábbiak szerint:

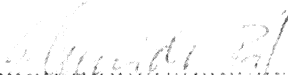
1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a szakszervezethez, üzemi tanácshoz, vagy munkahelyei vezetőjéhez fordulhat.
2. Az érdekképviseltek valamint a munkahelyi vezető anonim módon a tudomásra jutástól számított három munkanapon belül írásban köteles tájékoztatni a Humánerőforrás-gazdálkodási igazgatóságot a felmerült panaszról, konkrétumok megjelölésével
3. A Humánerőforrás-gazdálkodási igazgatóság az adatok, tények feltárása érdekében a panaszt vizsgálja, dönt az eljárásba bevont személyek köréről.
4. A panaszügy kivizsgálásával megbízott személy hét munkanap alatt köteles kivizsgáltatni a jelzett panaszt és a vizsgálat eredményéről a Humánerőforrás-gazdálkodási igazgatóságot értesíteni.
5. A panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 14 munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
6. Amennyiben a panasz természetéből adódóan a fenti határidőben nem oldható meg a panaszügy megfelelő kivizsgálása, a Humánerőforrás-gazdálkodási igazgatóság a vizsgálatba bevont személyekkel együtt a fentiekől eltérő határidőben állapodhat meg.
7. Az eljárásba bevont feleket, mind az érdekképviselőket, mind a munkáltató képviselőit titoktartási kötelezettség terheli, a panaszt tevő személyiségi jogai nem sérülhetnek.
8. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
9. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
10. A munkavállalót tájékoztatni kell, hogy amennyiben nem sikerült az ügyet mindkét fél számára elfogadható módon lezárni, a munkavállaló munkavégzésének helye szerinti illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat keresetével.


VII. Záró rendelkezés

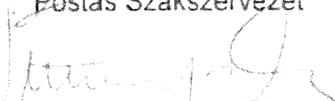
Az aláíró felek az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kísérik, és értékelik.

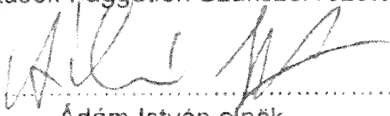
A munkáltató és a munkavállalói érdekképviseltek a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítését, az egyeztetésére irányuló tárgyalásokat 2011. szeptember 1-je után kezdik meg.

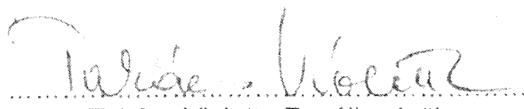
Budapest, 2010. december 16.


.....
Schmidt Pál vezérigazgató
Magyar Posta Zrt.


.....
Pecze Pál elnök
Postás Szakszervezet


.....
Sümegvári Miklós elnök
Postások Független Szakszervezete


.....
Adám István elnök
Postások Független Érdekvédelmi Szövetsége


.....
Takács Violetta Rozália elnök
Magyar Postások Érdekvédelmi Szövetsége