



Zalaegerszegi Törvényszék
Elnöke

2017.El.I.D.6/7. szám

8900 Zalaegerszeg, Várkör u. 2.; Pf.: 221.
E-mail: zalaelnok@zalaegerszegit.birosag.hu
Kp. e-mail: birosag@zalaegerszegit.birosag.hu
Tel: 06-92-501-000, Fax: 06-92-501-001

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Preambulum

A Zalaegerszegi Törvényszéken és az illetékességi területén működő járásbíróságokon (a továbbiakban: munkáltató) munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatottak (a továbbiakban: munkavállalók) egyenlő bánásmóddhoz való jogát elismerve, a hatékony jogvédelem biztosítása érdekében – Magyarország Alaptörvényének II. és XV. cikke, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése, a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 12. §-a és a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 15. §-a alapján, utalással a bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 119. § (1) bekezdés a), b) és l) pontjára – a munkáltató és a foglalkoztatottak képviseletében eljáró szakszervezet az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet fogadják el, mely a fentebb hivatkozott és az egyéb vonatkozó jogforrásokban foglaltakkal összhangban alkalmazandó.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A munkáltató 2019. március 1. napja és 2024. február 29. napja közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve kiterjed a bírói és igazságügyi alkalmazotti jogviszonyban álló személyekre a jogviszony létesítéséről annak megszűnéséig, továbbá a vele tevékenysége során kapcsolatba kerülő harmadik személyekre is.

1. Általános célok, etikai elvek

1.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az alapelv alkalmazása kiterjed különösen a munkaerő-felvételre, illetve az alkalmazás során az illetménnyel, a juttatásokkal, a képzésekkel, a továbbképzésekkel, az áthelyezéssel, és a felmondással összefüggő esetekre.

Kivételt jelent a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés.

Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza a jogszabály vagy az érdekképviseleti szervvel kötött megállapodás alapján járó kedvezményeket.

A közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók és a jogszolgáltatás alanyainak, közreműködőinek bármilyenű vélt vagy valós diszkriminációjára, különösen koruk, nemük, faji hovatartozásuk, bőrszínük, nemzetiségük, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozásuk, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, családi állapotuk, anyaságuk (terhességük) vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, életkoruk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuknak vagy munkavégzésükre irányuló egyéb jogviszonyuknak részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselethez való tartozásuk vagy egyéb helyzetük, tulajdonságuk, vagy jellemzőjük miatt.

1.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét, olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

1.3. Partnerség, együttműködés, szolidaritás

A munkáltató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható viszonyokat alakít ki a kölcsönös előnyök biztosítása mellett, s a szolidaritás erősítésére törekszik.

Az egyenlő bánásmód biztosításához és az esélyegyenlőséget előmozdító intézkedésekhez szükséges személyes adatok önkéntes rendelkezésre bocsátásának lehetőségéről a munkáltató tájékoztatja az érintett munkavállalókat.

1.4. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, amely a munkavállalókat a foglalkoztatásuk során érheti, ezért a munkáltató olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

2. Helyzetfelmérés

2.1. A helyzetfelmérés adatai a 2019. január 1-jei állapotot tükrözik.

2.2. Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatokat az érintettek önkéntes adatszolgáltatása (1., 2, és 3. számú mellékletek) alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig lehet kezelni – összhangban az EU adatvédelmi rendeletében (GDPR) foglaltakkal.

2.3. Összes munkavállalón a ténylegesen munkajogi állományban lévők létszámát értjük, ami: 273 fő.

Megnevezés	Fő	%
Foglalkoztatottak száma összesen	273	100
Bírák	61	22
Igazságügyi alkalmazottak (bírói titkár, fogalmazó, tisztviselő, írnok)	181	67
Fizikai alkalmazottak	31	11
Határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatottak	242	89
Határozott időre foglalkoztatottak	31	11
Részmunkaidőben foglalkoztatottak	4	1
Nők	220	81
Férfiak	53	19
40 év feletti foglalkoztatottak	191	70
Jogi egyetemi végzettségűek: bírák, bírói titkárok, fogalmazók	87	32
Egyéb felsőfokú végzettségű igazságügyi alkalmazottak	44	16
Középfokú végzettségű igazságügyi alkalmazottak	118	43
Középfokú végzettséggel nem rendelkező igazságügyi alkalmazottak	24	9
Idegen nyelvtudással, ismerettel rendelkező munkavállalók	74	27
18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók *	20	7
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók *	3	1
10 éven aluli gyermekét egyedül nevelő munkavállalók *	0	0
Fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók *	1	0,3
Tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő munkavállalók *	2	0,7

* Önkéntes adatszolgáltatás alapján (1-3. sz. mellékletek)

3. Konkrét célok

3.1. A munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a következő célokat tűzi ki:

1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi megbízott kinevezése az esélyegyenlőségi terv időtartamára.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkahelyi folyamatok szabályozása.
3. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén, tekintettel a vonatkozó jogforrásokra is.
4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő dolgozók helyzetének javítására.
5. Egyenlő hozzáférés elősegítése az oktatási, képzési programokhoz.
6. Családos munkavállalók számára kedvezmények biztosítása.
7. Akadálymentes munkahelyi környezet megteremtésére törekvés.

3.2. Fenti célok teljes körű megvalósítására a munkáltató csak úgy vállal garanciát, ha ezen intézkedésekhez szükséges anyagi források a központi/saját költségvetésben rendelkezésre állnak.

4. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

4.1. Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű,
- a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a gyermekgondozásból visszatérő,
- a pályakezdő fiatal

dolgozók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködik az érintettekkel az ezen csoportokat támogató intézkedések meghozatala során.

A 3. Konkrét célok pontban megfogalmazottak elérése érdekében a munkáltató az alábbi programokat, intézkedéseket teszi:

4.2. Esélyegyenlőségi megbízott kinevezése

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi megbízottat nevez ki az esélyegyenlőségi terv hatályának tartamára. A megbízott neve: *Tóth Ildikó* tisztviselő.

A megbízott feladata:

- E terv teljesülésének, valamint az esélyegyenlőséggel és a munkáltatással kapcsolatos jogszabályi változások folyamatos figyelemmel kísérése;
- A tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, továbbítása a munkáltató részére;
- A terv felülvizsgálata, írásos értékelés készítése a terv teljesüléséről 2024. február 15-ig;
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és érdekképviseléttel való egyeztetésben közreműködés;
- Külön meghatározott eljárásrend szerint részt vesz az esélyegyenlőség biztosítása érdekében indított eljárásban.

4.3. Az egyenlő bánásmód betartása érdekében új eljárásrendek kialakítása

4.3.1. A munkáltató vállalja, hogy a pályázatok, álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásakor kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések tartalmának kialakítása során a megbízottal egyeztet.

4.3.2. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A munkaerő kiválasztásánál, tekintettel a vonatkozó jogszabályokban foglaltakra is szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot, a többi készség és képesség figyelembevételével.

4.3.3. A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához.

4.3.4. A megüresedett alkalmazotti álláshelyek betöltésénél előnyt biztosít a határozott, határozatlan idejű kinevezéssel rendelkezők és a részmunkaidőben már a munkáltatónál dolgozók számára.

4.4. A negyven évnél idősebb és a pályakezdő munkavállalók esetében

4.4.1. Az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

4.4.2. A pályakezdő fiatalok álláshirdetésre jelentkezésénél nem tartja kizáró oknak valamely, a munkakörhöz képzéssel megszerezhető tudás, ismeret pillanatnyi hiányát, hanem az egyéb vonatkozásban alkalmasnak minősített jelentkező felvétele esetén ennek megszerzésére észszerű türelmi időt biztosít.

4.5. A kisgyermeket nevelő szülők érdekében

4.5.1. A kisgyermekes és az egyedülálló szülők számára az óvoda, iskola nyitva tartásához alkalmazkodó munkakezdés, túlóra lehetőségét biztosítja, amennyiben ez nem ró aránytalanul nagy terhet a többi dolgozóra, illetőleg ha ez a munkáltató szervezeti rendjében megoldható.

4.5.2. A kisgyermekes anyák munkába való visszatérését pl. továbbképzésen való részvétellel, a jogállási törvényekben szabályozott esetekben a gyermek hároméves koráig részmunkaidő lehetőségének biztosításával segíti.

4.6. Esélyegyenlőség biztosítása a bérezés és juttatások területén

4.6.1. A munkáltató az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét alkalmazza a nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása érdekében. Maradéktalanul betartja azt az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak munkabérének megállapítása során, továbbá egyenlő esélyű előmeneteli lehetőséget biztosít minden munkavállaló számára, figyelemmel a bírakra és igazságügyi alkalmazottak vonatkozó jogszabályi előírásokra.

4.6.2. A munkáltató a munkavállalói részére a bíróságok és az Országos Bírósági Hivatal gazdálkodási szabályairól szóló 5/2013. (VI.25.) OBH utasításban meghatározottak alapján a mindenkori költségvetésből biztosítható mértékig nyújt juttatásokat az alábbiak közül:

- Kiegészítő és képzettségi pótlék
- Lakhatási és albérleti díj hozzájárulás
- Szolgálati lakás
- Letelepédési segély
- Más településre való költözés költségeihez való hozzájárulás
- Szociális segély
- Temetési segély
- Illetményelőleg
- Céljuttatás, projektprémium
- Normatív jutalom
- Bankszámla-hozzájárulás
- Munkába járás költségtérítése
- Éleslátást biztosító szemüveg
- Foglalkoztatottak egyéb személyi juttatásai
- Rendkívüli helytállásért járó többletjuttatás

4.7. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékkal élő dolgozók helyzetének javítására

4.7.1. A munkáltató vállalja, hogy olyan munkakörülményeket alakít ki, melyek folyamatosan elősegítik az idősebb korúak és a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében az érintett csoport munkakörülményeit időszakosan felülvizsgálja, a tapasztalatok ismeretében javaslatot tesz a változtatásokra. A munkáltató figyelembe veszi a munkakör ellátása érdekében a dolgozók kéréseit, ha az a feladatuk ellátását segíti. Biztosítja a munka ellátásához szükséges speciális eszközöket.

4.7.2. Ha a munkavállaló a szolgálati jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató biztosítja a továbbfoglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy egészségi állapotának megfelelő munkakörben. A szolgálati viszony megszüntetése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a rehabilitációs eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

4.7.3. A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében – a költségvetésben biztosított forrás függvényében – prevenciós szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel.

4.7.4. A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató a munkaállomások kialakításánál (irodabútorok, eszközök, világítás, stb.) fokozott figyelmet fordít az ergonómiai előírások betartására.

4.8. Egyenlő hozzáférés elősegítése az oktatási, képzési programokhoz.

4.8.1. A munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető „lifelong learning” lehetőségét. Ennek érdekében a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést. A tájékoztatás mindenki számára hozzáférhető módon történik, a bírósági intranetes felületen való közzététel útján.

4.8.2. A munkáltató tanulmányi szerződések megkötésével, illetve munkaidő kedvezmény biztosításával motiválja dolgozóit a képzéseken történő részvételre, továbbtanulásra, nyelvi képzésre, annak érdekében, hogy minél felkészültebb és több kompetenciával rendelkező munkatárssal, egyre magasabb szakmai színvonalon láthassa el feladatait, ezzel biztosítva az egyéni karrierutak kibontakozását is.

4.8.3. A munkáltató biztosítja a foglalkoztatottak OBH és a bíróságok által szervezett képzéseken való részvételét, folyamatos informatikai képzését és továbbképzését, szakmai képzéseken, továbbképzéseken való részvételét.

4.9. Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények

4.9.1. A munkáltató vállalja, hogy a munkaidő kialakításánál törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartására, a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolására. Ennek érdekében a munkarend igazodik a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartásához. A kisgyermekes szülők részére felajánlja a rugalmas munkaidő, a rendkívüli munkaidő lehetőségének választását, a szabadságoknál az iskolai szüneteket figyelembe veszi.

4.9.2. A tartósan beteg hozzátartozó ápolását, gondozását végző munkavállaló részére is biztosítja a rugalmas munkavégzés lehetőségét, a dolgozók reális kérésének megfelelő munkaidő-beosztást.

4.9.3. A munkáltató a munkaszüneti napok körüli munkarend (készenlét, ügyelet) kialakítása során figyelemmel van arra, hogy ne kiskorú gyermeket nevelő munkavállalót jelöljön ki munkavégzésre.

4.9.4. A munkáltató anyagi lehetőségei függvényében családi programokat szervez, melyeken a munkavállalók családtagjai is részt vehetnek (pl.: Mikulás ünnepség, egyéb gyermekprogramok, kirándulások, stb.)

4.9.5. A dolgozók gyermekei – külön megállapodás alapján – a szervezetben teljesíthetik a tanulmányaikhoz kapcsolódó szakmai gyakorlatukat, segítséget kapnak diplomamunkájuk elkészítéséhez.

4.9.6. A munkáltató a szülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókkal folyamatosan tartja a kapcsolatot, a szervezeti életbe való bekapcsolódásukat biztosítja oly módon, hogy tájékoztatást ad a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról, üdülési és egyéb lehetőségekről.

4.10. Akadálymentes munkahelyi környezet megteremtése

4.10.1. A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyet speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, a munkavégzést számukra is lehetővé teszi, ennek érdekében azt akadálymentesíti.

4.10.2. A munkáltató ítélkezési feladatainak ellátása és „ügyfélszolgálat” szolgáltatása bárki számára hozzáférhetővé tétele érdekében – lehetőségeihez képest – akadálymentes környezetet alakít ki (pl.: vezetősáv látássérültek részére, indukciós erősítők, hurok hallássérülteknek, rámpa, parkolás, lift, stb.).

5. Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos eljárásrend

5.1. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése (a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, a jogtalan előnyben részesítés, az előzőekre adott utasítás) esetén a munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

5.2. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a panaszos az esélyegyenlőségi megbízotthoz fordulhat panasszal (5.sz. melléklet)

- A panaszt az esélyegyenlőségi megbízott – haladéktalanul értesítve a munkáltatót és a panaszos kérelme esetén az érdek-képviselői szervet a panasz benyújtásáról – írásos véleményével együtt a munkáltató elé tárja 3 napon belül.
- A munkavállaló által történő panasz benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 8 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre, míg harmadik személy által benyújtott panasz esetén a kifogásolt intézkedés végrehajtását a munkáltató legfeljebb nyolc napra felfüggesztheti, ha jogszabály lehetővé teszi.
- A panasz elintézését mindenekelőtt megegyezéssel kell megkísérelni. Amennyiben az érdekelték nem tudnak megegyezni, a megállapodásuk szerinti feltételekkel közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- A munkáltatónak az eljárás eredményéről (döntéséről) a panaszost, az esélyegyenlőségi megbízottat, és a panaszos kérelme esetén az érdekképviselői szervet a panasz beérkezésétől számítva legkésőbb 30 napon belül tájékoztatnia kell.
- A panaszos a döntéssel szemben az illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat, egyéb jogorvoslatnak a 2003. évi CXXV. 12. § alapján van helye.


6. Záró rendelkezések

6.1. A Zalaegerszegi Törvényszék és járásbíróságai Esélyegyenlőségi Terve a szakszervezet bevonásával és jóváhagyásával került elfogadásra. A felek megállapodnak, hogy jelen esélyegyenlőségi terv változatlan tartalmú elfogadásáról vagy annak módosításáról legkésőbb 2023. december 31-ig egyeztetnek. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje 2024. február 15.


6.2. A munkáltató az Esélyegyenlőségi Tervet annak aláírását követően haladéktalanul közzéteszi a belső intranetes honlapon, valamint a munkavállalók rendelkezésére bocsátja, akik az abban foglaltak megismerését aláírásukkal igazolják, továbbá közzéteszi a törvényszék honlapján, illetve a törvényszék épületében jól látható helyre azt kifüggeszti.

6.3. Az Esélyegyenlőségi Terv hatálybalépésével egyidejűleg a 2014.EI.I.D.2/7. számú elnöki rendelkezés hatályát veszti.

Zalaegerszeg, 2019. február 28.


Munkáltató
dr. Sorok Norbert
a Törvényszék Elnöke




Érdekképviselő
dr. Gaider Bálint
a Szakszervezet Elnöke

NYILATKOZAT
eltartott gyermekek számáról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

1. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

2. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

3. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

4. Gyermekek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermekeimet/gyermekeimet egyedül nevelem (aláhúzással jelölendő):

IGEN

NEM

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
Munkavállaló aláírása

NYILATKOZAT

**tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről,
hozzátartozó gondozásáról, ápolásáról**

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

1. Név: _____

Születési ideje: _____

2. Név: _____

Születési ideje: _____

3. Név: _____

Születési ideje: _____

4. Név: _____

Születési ideje: _____

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
Munkavállaló aláírása

NYILATKOZAT

**legalább 40 %-os össz-szervezeti egészségkárosodásról,
megváltozott munkaképességről**

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

Egészségkárosodás mértéke, megnevezése:

Születési ideje: _____

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Dátum:

.....
Munkavállaló aláírása

Szervezeti egység neve:

Alulírott **nyilatkozom és aláírással igazolom**, hogy a Zalaegerszegi Törvényszék és járásbíróságai 2019. március 1-től 2024. február 29-ig terjedő időszakra vonatkozó **Esélyegyenlőségi Tervet megismertem.**

Sor-szám	Nyilatkozó neve (nyomtatott betűvel)	Dátum	Nyilatkozattevő aláírása
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

Esélyegyenlőségi megbízott neve, elérhetősége:

Tóth Ildikó tisztviselő, telefonszám: 92/501-000/2071 mellék; Mobil: 06-30-384-3443
TothIldi@zalaegerszegit.birosag.hu

2019 FEBR 28. 

.....
 Dátum, aláírása

ADATLAP

esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panaszról

Foglalkoztatott neve: _____

Szervezeti egység megnevezése: _____

A panasztétel dátuma: _____

Panasztétel benyújtásának helye (esélyegyenlőségi megbízott vagy szakszervezet):

A panasz rövid leírása (esélyegyenlőségi megbízott tölti ki):

Az esélyegyenlőségi megbízott véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

.....
Esélyegyenlőségi megbízott

.....
Munkavállaló aláírása