

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola

Makó

Hatály: 2014

A Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola bemutatkozása

„Hagyomány, modernizáció, hasznosítható tudástár”

Ezek a legfontosabb irányelvek ma a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola oktatói-nevelői tevékenységeiben. Nem véletlenül választottuk mottónknak ezen irányelveket a fenntartó megváltozását követően, hiszen az intézmény múltja továbbra is kötelez bennünket.

A történeti múlt öröksége, a hagyomány őrzése mellett azonban a korszerű műveltség, a XXI. század igényeit figyelembe vevő szakképzést is kell biztosítanunk a hozzánk érkező fiataloknak és felnőtteknek. Innovatív tantestületünk modern felszereltségű intézményben várja a tanulni, fejlődni akaró, szakmát elsajátítani kívánó növendékeket.

Képzéseink a valódi értékek befogadására, a hasznosítható, sokszínű tudásra, az új társadalmi kihívásokra teszi nyitottá, alkalmassá leendő diákjainkat.

Az általános műveltségi, szakmai és gyakorlati képzéseket, a nevelői feladatokat iskolánk a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola, a hozzá tartozó Tankert és Tangazdaság, valamint jól felszerelt tanműhelyek biztosítják.

A fenntartónk - Vidékfejlesztési Minisztérium - és az uniós elvárásoknak megfelelő szolgáltatásokat biztosítjuk jelenlegi és leendő diákjaink számára:

- ideális osztálylétszámot
- nyitott együttműködő tantestületet
- tágas, életvidám környezetet
- tisztázott követelményrendszert
- egységes alapképzést
- európai uniós hiányszakmák oktatását
- iskolarendszerű felnőttképzés
- angol, német,
- emelt szintű érettségire felkészítést
- OKJ-s szakképzést
- ECDL - és nyelvvizsgára felkészítést
- EUROPASS bizonyítvány kiállítását
- színes szabadidő- és sportéletet

A Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola képzési kínálata:

Gépészeti szakmacsoporton belül az intézet gépészeti tanműhelyében folyik a mezőgazdasági gépüzemeltető, gépkarbantartó tanulók gyakorlati oktatása. A tanműhely

gépparkja és műhelyeinek ellátottsága megfelel egy kisebb mezőgazdasági üzem felszereltségének.

A karosszéria-lakatos szakma elsajátításakor a törött autók javítását, kinti karosszéria-szolgáltatást végeznek diákjaink. Oktatói irányítás mellett a korszerű tanműhelyben készülnek fel.

A jelenleg keresett szakmák csoportjába tartozó gépi forgácsoló szakmában esztergálás, marás, köszörlés és egyéb más forgácsoló folyamatokat tanulhatnak meg a növendékek automata gépek használatával, alaprogramok elméleti és gyakorlati elsajátításával. Az esztergályos szakma mellett gépkezelő, programkészítő jogosítványt is szerezhetnek azok, akik tovább szeretnék mélyíteni ezen a területen szakmai tudásukat.

Komplett felszereltségű tanműhelyben sajátíthatják el növendékeink az autószerelés fortélyait. A 2010/2011 tanévben indítottuk újra a szerszámkészítő szakképzést. A 3 éves képzésből 2 évet tanműhelyben, 1 évet üzemi körülmények között végeznek diákjaink.

Érettségit követően mezőgazdasági gépészműszaki mezőgazdasági technikus, autó-technikusi képzettség szerezhető 2 éves ráképzéssel a BAU-Studium, a Hódmező Gazda ZRt. és más cégek partneri együttműködésével.

Mezőgazdasági szakmacsoporton belül a mezőgazdasági gépek javításán és üzemeltetésén túl az oktatás során a gépi eszközökkel az intézet saját földterületén mezőgazdasági terményeket termel, így üzemszerűen valósítható meg a gyakorlati oktatás. A mezőgazdasági szakmunkás és technikus végzettségeket, iskolai gyakorlatokat kommunikációs tantermek, taniroda, és korszerű számítástechnikai gépteremek szolgálják. A mezőgazdasági munkafolyamatok minden eszköze megtalálható a mezőgazdasági technikus, és a mezőgazdasági gépész technikus elméleti és gyakorlati oktatásához.

Az úgynevezett hiányszakmák képzésében is kiemelt oktatási feladatot lát el intézményünk villanyszerelő, géplakatos, hegesztő szakmunkás-bizonyítványok megszerzésének lehetőségével. Ugyanilyen hiányszakmát jelent ma a szerszámkészítő szakma, melynek 3 éves képzése során a jelentkezők a szerszám készítés munkafolyamatait korszerű technikai feltételek mellett sajátíthatják el

Az **informatikai szakmacsoporton** belüli képzések elsajátítására iskolánkban 6 számítástechnikai szaktanterem áll rendelkezésre. Ebből 2 szaktanterem az érettségi utáni szakképzések oktatására van kialakítva. Ilyen szakképzések az informatikai rendszergazda és szoftverfejlesztő képzés, amelyek emelt szintű OKJ-s végzettséget adnak. Az informatikai rendszergazda tananyaga a számítógép összeszerelésétől, a kliensek telepítésén, és konfigurálásán át a szerverrendszerek üzemeltetéséig nagyon sok mindent tartalmaz, amelyek elsajátításával a tanulók alkalmasak lesznek önállóan rendszergazdai feladatok ellátására.

Az **építészeti szakmákat** 16. életévet betöltött 8. évfolyamot, illetve 10. évfolyamot befejezett tanulók számára indítjuk. Ezen a szakmacsoporton belül a házépítés minden lépését elsajátíthatják az épület alapjainak kiásásától a tetőfedésig bezárólag. A kőműves, burkoló szakma sokrétűsége mellett festő, mázoló és tapétázó szakmán belül az elméleti oktatás mellett gyakorlati oktatók irányításával a hengerlés, a vonalazás, falfestés technikáit gyakorolhatják be a növendékek és saját elképzeléseikkel színesíthetik a megvalósításokat.

Halmozottan hátrányos helyzetű, tanulási nehézségekkel küzdő, illetve diszgráfis, diszkalkuliás diákok számára **reintegrációs osztályt** indított iskolánk. Szakképzést előkészítő jelleggel működik, kompetencia-alapú oktatás körében. A hagyományos tanórai és tantárgyi oktatás helyett projekteket készítenek a tanulók. Ezek felölelik érdekes feladatok formájában az elsajátítandó tananyagot. Ennek keretében alapkészségek fejlesztése, szocializáció, pályaaorientáció és szakmai alapozás történik. 1 év után a sikeresen vizsgázó tanulók szakmát tanulhatnak.

Az intézményünkben választható idegen nyelvek: az angol és a német nyelv. A számítástechnikai és szakmai vizsgák mellett a nyelvvizsgákra való felkészítést is ingyen végzik szaktanáraink.

Párhuzamosan az angol és német tanórai nyelvoktatással a térség vállalkozóinak felkérésére piaci, vállalkozói igények megvalósítására szakköri jelleggel román és szerb nyelv oktatását tervezi intézményünk. Az idegen nyelvnek a használt nyelvként való elsajátítása mellett az adott ország társadalmi, gazdasági, kulturális ismeretének elmélyítését is feladatként tűzték ki pedagógusaink.

Intézményünk pedagógusai az oktatói munka mellett nagy hangsúlyt fektetnek a nevelői tevékenységre. Ezek a tanórákon túl a délutáni és esti szabadidős elfoglaltságokban jelennek meg: könyvtár, sportkör, szakkör, kirándulások, iskolai rendezvények

Az intézményünkben tanulmányokat folytató vidékiek egy közel másfél milliárd forintos állami támogatásból felújított, átépített Pulitzer Józsefről elnevezett kollégiumban vehetik igénybe annak szolgáltatásait.

Az esélyegyenlőségi terv alábbi iránymutatásai 2014. január 1-től 2015. december 31-ig érvényesek:

I. 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 rész munkaidős 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 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, megszegyenítő 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 esélyegyenlőségi 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 elérése alkalmas és azzal arányos. Az ebbe nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Ez nem alkalmazható az 1.1 pont b) -e) szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

II. Cél

Az egyenlő bánásmód követelménye a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskolánál foglalkoztatott munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével érvényesüljön.

A munkáltatói esélyegyenlőségi programot azért is készítik, hogy az érintett csoportok helyzetének végiggondolásával felmérjék az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérik és elősegítsék az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják a kapcsolatos sérelmeket.

III. Alapelvek

1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. A Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola a 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.

Iskolánk a maga hatókörében támogató 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.

2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

E tervet megalkotók az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását szorgalmazzák és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató 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 kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből (technológiai okok) 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 az Adatvédelmi törvény betartásával!

A Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bárminemű formáját, munkatársait és ügyfeleit nem érheti sérelem etnikai, nemzeti hovatartozás, nemük, koruk, egészségi állapotuk, vallási vagy politikai meggyőződésük miatt.

3. Hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőségi terv a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskolával munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola hátrányos helyzetű csoportként kezeli a következő csoportokat:

- a) nők,
- b) 40 évnél idősebb munkavállalók,
- c) romák,
- d) fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
- e) két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,

IV. Helyzetelemzés

Adatok nyilvántartása

A közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő az I. fejezet 1.1. pont a)-s)-ig felsorolt tulajdonságok, állapotok megtudhatóak a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola vonatkozó személyügyi nyilvántartásaiból.

V. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1.A terv összeállítói 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, a felkészültsége és a munkakörhöz elvárt szaktudása – alapján felülvizsgálja a bérezési rendszert, az indokolatlan béreltéréseket megszünteti,

→ teljesítmény alapján díjazza az elvégzett munkát, a bérfejlesztések 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 munkáltató vállalja, hogy a munkaerő-felvétel 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 (pl. 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.
- 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,
- a szervezetenél munkaviszonyban álló házastársak, illetve közös háztartásban élők esetén a munkaviszony csoportos létszámcsökkentés miatt csak rendkívül indokolt esetben szüntethető meg mindkét félnél azonos időszakban,
- csak különösen indokolt esetben szüntethető meg a legalább két kiskorú gyermekét egyedül nevelő szülő munkaviszonya az átszervezéshez kapcsolódó csoportos létszámcsökkentés esetén.

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 szellemében a tájékoztatás során biztosítja mindenki számára a felmerülő képzési lehetőségekhez a hozzáférhetőséget.

7. 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.
- munkáltatóval való egyeztetés alapján lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt,

8. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalóknak

- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkavállalóval,
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (felzárkóztató képzés, informálás).

9. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával kapcsolatos feladatok

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

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

9.3. A helyzetfelmérés során – a rendelkezésre álló adatokon kívül – továbbra is vizsgálni kell a Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskolánál 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. munkaszerződések,
2. munkaköri leírások,
3. foglalkoztatási terv,
4. választható béren kívüli juttatások rendszere.
5. esélyegyenlőséget érintő szabályozók,

9.4. A terv teljesülését folyamatosan vizsgálják az illetékesek, együttesen értékelik annak teljesülését.

9.5. Az illetékesek továbbra is figyelemmel kísérik saját szervezetük működését, adottságait annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tervben foglaltak betartásra kerüljenek, illetve gondoskodnak a megfelelő kommunikáció biztosításáról.

9.6. Az Esélyegyenlőségi terv aktualitásáért felelősek 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 Galamb József Mezőgazdasági Szakképző Iskola szervezetén belül.

VI. Az iskolán belüli eljárási rend szabályozása az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértésekor

Az iskola az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség megsértésekor intézményes lehetőséget biztosít a panasztételre az alábbiak szerint:

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a szakszervezethez, üzemi tanácshoz, vagy munkahelye vezetőjéhez fordulhat.
2. Az érdekképviseltek valamint a munkahelyi vezető anonim módon a tudomásra jutástól számított három munkanapon belül írásban köteles tájékoztatni a munkaügyi illetékest a felmerült panaszról, konkrétumok megjelölésével

3. Az illetékes az adatok, tények feltárása érdekében a panaszt kivizsgálja, dönt az eljárásba bevont személyek köréről.
4. A panaszügy kivizsgálásával megbízott személy hét munkanap alatt köteles kivizsgáltatni a jelzett panaszt, a vizsgálat eredményéről a munkaügyi illetékest 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 munkaügyi illetékes 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. Amennyiben így sem sikerül az ügyet mindkét fél számára elfogadható módon lezárni, a munkavállalót tájékoztatni kell, hogy a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat keresetével.

VII. Záró rendelkezés

Az illetékes összeállítók az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kísérik, és értékelik. E terv időbeli hatályát követő időszakra vonatkozó terv készítését a tapasztalatok nyomán már a hatály lejárta előtt elkezdik, a lejárat dátumkor kész és érvényes, aktualizált tervvel rendelkeznek.