



WITA-GAP (With Innovative tools against gender gap) projekt

1

## Innovatív eszközökkel a nők és férfiak keresete közötti különbség (Gender Pay Gap, GPG) ellen

### Példák a kollektív megállapodások szövegrészeire

2015. október

## Kérdőív

<b>1. példa</b>
Az anyasági szabadságról (GYES, GYED, GYET-ről) visszatérő dolgozó jogosult a vállalatánál megvalósuló bérfelzárkózás mellett <sup>1</sup> a következő nem bérjellegű juttatásokra:
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>2. példa</b>
A teljes bérköltség.....%-át a férfiak és nők bére közötti különbség csökkentésére kell fordítani.
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>3. példa</b>
a) Éves bérelemzést (monitoringot) kell a vállalatnál megvalósítani a nemek közötti bérkülönbség feltárására; b) a költségvetésben forrást kell biztosítani a nők és férfiak közötti béregyenlőség megvalósítására; c) akcióttervet kell kialakítani és alkalmazni a bérkülönbségek korrigálására; d) a munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy a részmunkaidőben történő munkavégzésük vagy a valamilyen típusú szülési szabadságon eltöltött idejük milyen következményekkel jár majd a nyugdíjukra
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>4. példa</b>
a) A férfiak és nők bére közötti különbség lecsökkentése érdekében és/vagy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bért előmozdítása érdekében a vállalat egyéni bérkorrekciót (emelést) eszközöl. A bérkorrekció évente/kétévente/.... legalább egyszer valósul meg, a képzettségi szint, egyéni professzionalizmus, munkaköri beosztás, a munkában eltöltött évek száma, képzés, munkakategória, munkakörülmények, az elvégzett munka nehézségi foka és komplexitása alapján. b) E körülmények figyelembe vétele alapján a monitoringnak legalább évente/kétévente/.....évente meg kell valósulnia. c) Biztosítani kell a részmunkaidős és teljes munkaidős dolgozók egyenlőségét. Speciális monitoringot kell alkalmazni a részmunkaidős alkalmazottak esetében annak érdekében, hogy biztosítva legyen a teljes munkaidőben alkalmazottakkal való egyenlőségük. d) A rendszeres

<sup>1</sup> ami a Munka Törvénykönyve szerint egyébként kötelező

monitoringot a HR-nek és a szakszervezetnek együtt kell végzenie; e) A vállalatnak biztosítani kell a szakszervezeti képviselő számára az időt és a képzést, hogy az részt tudjon venni a rendszeres monitoring folyamatában.
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>5. példa</b>
A szülői szabadságon (GYES-en, GYED-en, GYET-en) eltöltött időt figyelembe veszik a) a bérbesorolásnál, b) a törzsgárda jutalomnál
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>6. példa - ágazati alku</b>
Bérkiegészítés béregyenlőség elérése céljából' záradék. a) Az ágazatban az éves béremelés .....%-kal magasabb, mint a szociális partnerek országos ajánlása. b) A bérkiegészítés mértékét a szociális partnerek közti alku dönti el a következő szempontok figyelembe vételével: i) az ágazatban tapasztal férfiák és nők bére közötti differencia; ii) pénzügyi lehetőségek (termelékenység alakulása és jövedelemképző kapacitás az ágazatban).
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani az ágazatodban?</b>
<b>7. példa</b>
Figyelemmel kell kísérni az egyenlő bánásmódot különös tekintettel a fizetést illetően.
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>8. példa</b>
A vállalat/ágazat nem engedélyez semmilyen diszkriminációt és valamennyi dolgozója számára biztosítja az egyenlő bánásmódot. A vállalatnál/ágazatban kisebbségben lévő nemet illetően specifikus kritériumokat alkalmaz a) a felvételnél; b) a munkaszerződés határozatlan idejűvé alakításánál; c) a nem-semleges kiválasztásnál; d) az előremenetelnél és a képzésnél nők és férfiak %-os kvóta alkalmazásával abból a célból, hogy a felelősséggel járó beosztások megoszlása egyenlőbb legyen a két nem között; e) az anyasági szabadságnál; f) a prémiumok kontinuitásánál; g) a bérfejesztésnél
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>9. példa</b>
A vállalat Esélyegyenlőségi tervet készít és stratégiát/tervet alkalmaz a) a foglalkozási szegregáció ellen; b) az előreléptetés, képzés; c) az azonos munkáért és/vagy azonos értékű munkáért a férfiák és nők egyenlő bére; d) a személyes, a családi élet és a munka összeegyeztetése; f) a szexuális zaklatás megelőzése érdekében.
<b>Lenne-e helye a KSZ-ben egy ilyen kitételnek?</b>
<b>Meg lehetne ezt valósítani a vállalatodnál?</b>
<b>10. példa</b>
Szakszervezeti kezdeményezésre a munkáltató esélyegyenlőségi tervet készíthet. Az esélyegyenlőségi tervnek különösen ki kell térnie a nőkre, a 40 évesnél idősebb dolgozókra, a roma dolgozókra, a rokkantakra, az egyedülálló szülőkre és a két vagy több tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelő szülőkre esélyegyenlőségére. Az esélyegyenlőségi terv tárgyalhatja a bérrel, a foglalkoztatási helyzettel, a munkakörülményekkel, a szakmai karrierrel, a képzéssel, a munkahelyi egészséggel és biztonsággal, vagy a szülői szereppel és kötelességgel összefüggő programokat.

