



A

HAJÓS ALFRÉD ÁLTALÁNOS ISKOLA
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

GÖDÖLLŐ

2005. március 1.

Esélyegyenlőségi terv

A megállapodást az aláíró felek 2005. 03.01-től 2007. 03.01-ig tartó időszakra fogadják el. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2007. 03.01.

I. Általános célok, etikai elvek:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

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

A munkáltató elkötelezettséget 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 ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató 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 hozzájárulnak.

Partneri kapcsolatok, együttműködés

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

A munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi a Közalkalmazotti Szabályzat.

Az érdekeltek akaratától függ, hogy a munkáltató rendelkezésére bocsátja-e érdemi intézkedés céljából a személyes adatokat, pl. a gyermekneveléshez, betegséghez, és megváltozott munkaképességhez kapcsolódó tényeket. Nyilatkozattételre senki nem kötelezhető!

Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes olyan létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Az "Esélyegyenlőségi" terv a munkáltatóval munkaviszonyban álló, alábbiakban felsorolt hátrányos helyzetű csoportokra terjed ki:

- I. nők;
- II. 40 évnél idősebb munkavállalók;
- III. megváltozott munkaképességű személyek (pl. rokkant nyugdíjas);

- IV. két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- V. 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók;
- VI. pályakezdők.
- VII. roma identitásúak

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.”

Nem lehetnek az előző bekezdésben felsoroltak a kinevezés és megbízás során hátrányként értékelt szempontok, ill. az ezek hiánya nem lehet előnyben részesítési szempont.

II. Helyzetfelmérés

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2005-ös évet tükrözik

1. A munkáltatónál 65 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ebből 60 fő nyilatkozott. Ezek 85 %-a nő, 76.6 %-a 40 évnél idősebb korú, 0 %-a roma identitású, 1.6 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 8.2 %-a kisgyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 51 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 15 fő. Pályakezdő 5%.

- A. A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- C. Óraadóként dolgozók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

2. A munkakörülmények területén:

- A. A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. Az elutasított jelentkezők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

- C. A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. A munkavállalói felmondással/kilépéssel távozó munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- E. A prevenciók szűrővizsgálatokon részt vevő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.

3. A képzések területén:

- A. A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- B. A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- C. A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- E. A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

4. A juttatások területén:

- A. Az étkezési hozzájárulásban részesülő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- B. A lakhatási támogatásban/lakáskölcsönben részesülő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- C. A telefon, Internet, otthoni számítógép juttatásban részesülő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. Az könyv/szakkönyvjuttatásban részesülő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.

- E. Az egyéb juttatásban (ruhapénz stb.) részesülő munkavállalók egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.

5. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- A. Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- B. A magasabb végzettségű munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és férfiak.
- C. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- D. A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- E. A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referenst kell kinevezni.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok ellátására külön figyelmet kell fordítani.

Esélyegyenlőség biztosítása szükséges a bérjellegű juttatások területén.

A munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése, különös tekintettel a 40 év feletiekre és a megváltozott munkaképességű személyek helyzetének javítására.

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

A beiskolázási terv elkészítésénél előnyben kell részesíteni azokat, akik az adott időszakban töltik be a 40. életévüket.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése, fejlesztése.

A pályakezdő pedagógusok munkába állásának megkönnyítése céljából, a tapasztalatlanságból eredő hátrányok leküzdéséhez az idősebb pedagógusok közül szakmai segítségnyújtásra ki kell jelölni valakit.

Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Felelős: igazgató

Határidő: 2005. március 15.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

Az "Esélyegyenlőségi" terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2007. február 1-ig.

A következő időszakra vonatkozó "Esélyegyenlőségi" terv előkészítése a munkáltatóval és a munkáltatói érdekképviselőkkel való egyeztetése.

Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2007. február 15-ig. - Következő "Esélyegyenlőségi" terv elfogadása: 2007. március 1.

A munkáltató vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, megváltozott munkaképességűek fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását, pl. felülvizsgálja a 40 év feletti ülőmunkát végző munkavállalók munkakörülményeit és javaslatot tesz a változtatásokra.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében prevenciós szűrővizsgálatokat szervez a legtipikusabb betegségekre való tekintettel, pl. szemészet, vérnyomásmérés, cukorbetegségek, csontritkulás-mérés, rákszűrés stb.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A munkahelyet speciális igényű megváltozott munkaképességű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi, pl. fizikai akadálymentesítéssel, valamint munkájuk ellátásához szükséges eszközökkel.

Ha a munkavállaló a közalkalmazotti jogviszonya ideje alatt válik fogyatékosná, elsődlegesen biztosítja továbbfoglalkoztatását. Felmentése csak akkor lehetséges, ha a munkáltató bizonyítja, hogy nem tud fogyatékoságának megfelelő munka-, ill. feladatkört felajánlani

Felelős: munkáltató, esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A 40 év feletti munkavállalók fizikai és egészségügyi igényeinek az egészséges életmód elősegítésének érdekében, pl. ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket speciális felszereléseket (ergonómiai szék, szemüveg) biztosít. A munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására, folytatására ösztönzik.

Felelős: esélyegyenlőségi referens

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

Szakmai előmenetelben való esélyegyenlőség biztosítására a munkáltató vállalja:

- Az álláshirdetésekből és a munkaerő kiválasztásának meghatározásában a korhatár, a nem, a nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi és családi állapot nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen szükségszerű megkülönböztetés esetén.
- A hangsúlyt a jelöltek képességeire és készségeire helyezi.
- Az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.
- Az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri
- A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet
- A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára.

- A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre van szüksége a munka ellátásához, pl. akadálymentes munkakörnyezet.
- A szakmai, gyakorlati idő számításánál a gyermekszülés, gyermek-gondozás miatti távollét, illetve képzés miatti távollét idejét figyelembe veszi.
- Létszámbővítésnél előnyben részesíti a családos pályázókat és leépítésnél pedig pozitív megkülönböztetést alkalmaz a családos munkavállalókkal kapcsolatosan.

Felelős: igazgató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

Az elbocsátás, létszámleépítés során elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségét, ennek érdekében:

- Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza.
- Leépítéskor a hátrányos helyzetű csoportokba tartozókat építi le utoljára.
- Programot alakít ki az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresésére és új munka vállalására történő felkészítésére.

Felelős: igazgató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

Az oktatási és képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése érdekében egy egész életen át tartó tanulás lehetőségét a munkáltató vállalja:

- A munkavállalók részére biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.
- A tájékoztatás a képzési formákról érthető módon történik és a képzési kézikönyvek mindenki számára elérhetőek legyenek.
- A képzéseket a gyermekgondozási, valamint oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi.
- Bizonyos képzésekben a hátrányos helyzetű csoportok tagjait részesíti előnyben pl. számítógépes képzés, idegen nyelvű képzés.
- Rugalmas képzési rendszert alakít ki, pl. nyelvi képzés a munkahelyen.

- Tanulmányi szabadságot biztosít a továbbképzésben résztvevő munkavállalók számára a törvényben és a megkötött tanulmányi szerződésben leírtak szerint.

- A kisgyermekesek továbbképzését lehetőség szerint helyben kell megszervezni

Felelős: Igazgató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A családos munkavállalók számára a munkáltató vállalja a munkaidő kialakításánál a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolását a dolgozó kérésére:

- A munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához, beleértve a képzéseket és az értekezleteket is.

- Kisgyermekesek számára felajánlja a rugalmas munkaidőt, műszakcserét, munkaidő csökkentésének lehetőségét, esetleg a rövidített munkahetet.

- "Anyás munkaidő-t" alakít ki, ezzel biztosítja a speciális kisgyermekesek igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét.

- Biztosítja a túlóra választhatóságát a gyermeket nevelők számára, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt.

- A pedagógusok tanítási időn kívüli időben végzett munkájuk megszervezésekor is figyelembe kell venni az élet-és munkakörülményeket (pl. ügyelet, tanórák közti szünet, nevelőtestületi munkában való részvétel, versenyekre való felkészítés, azok szervezése, ügyviteli tevékenység, kulturális programok szervezése, családlátogatások)

A különböző közösségi foglalkozásokon való felügyeletet azokra a pedagógusokra oszthatja a munkáltató elsősorban, akiknek ez nem okoz problémát a gyermeknevelésben

- Szabadságolásoknál figyelembe veszi az iskolai és bölcsődei szüneteket. Felelős: igazgató, igazgatóhelyettes

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A juttatási rendszerek kialakításánál

- Az egyéb bérjellegű juttatások esetében biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő juttatás elvét. Bérezés a KJT szerint történik.

- A kötelező óraszám feletti tanítás elrendelése nem számít rendkívüli munkavégzésnek. A munkáltató elrendelheti a kötelező óraszámot túli tanítást, ha erre az oktató- nevelő munka érdekében szükség van.

- Elrendelhető tanítási órák száma egy tanítási napon: 2 óra, egy tanítási héten: 6 óra. A túlmunkáért munkáltató túlóradíjat köteles fizetni.
- Lehetőség van arra, hogy a munkáltató megállapodást kössön többlet-tanítás ellátására a pedagógussal. A többlettanításért teljesítménypótlék jár, amennyiben a fenntartó biztosítja anyagi fedezetét.
- Jubileumi jutalmat biztosít.
- Illetmény előleg felvételét biztosítja.
- Lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt.
- A helyi önkormányzat által biztosított szociális támogatást segíti az iskola a dolgozók számára.
- A dolgozók gyermekei szakmai gyakorlaton vehetnek részt a szervezetben, valamint segítséget kapnak a diplomamunkájuk elkészítéséhez.

Felelős: igazgatóhelyettesek

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

A gyermekszülési és gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti:

- béremeléseknél;
- felajánlja számukra a részmunka lehetőségét;
- gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal;
- a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít, pl. munkaidő kedvezmény.

Felelős: igazgató

Költségvállaló: munkáltató

Határidő: folyamatos

V. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértésének tekinthető törvény alapján:

1. közvetlen (nyílt) hátrányos megkülönböztetés

Az egyenlő bánásmódról szóló törvény szerint közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, ill. határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, továbbá egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest.

2. közvetett (rejtett) hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetést valósít meg az a rendelkezés, amely nem minősül közvetlen diszkriminációnak, és látszólag meg is felel az egyenlő bánásmód követelményének, azonban a fent meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, velük összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

3. zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen diszkrimináció fogalmában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

4. jogellenes elkülönítés (szegregáció)

Jogellenes elkülönítést valósít meg az a magatartás, amely a fent meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy azok csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

5. megtorlás

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.

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, a megtorlás előfordulása esetére biztosítani kell a munkavállalók számára, hogy az érdekképviselői szervezethez fordulhasson, aki a problémát anonim módon az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja. Az eredményesség érdekében az érdekképviselői szerv /Közalkalmazotti Tanács/ az eljárásba közvetítőt is bevonhat, aki független személy és lehetőleg ért a munkajoghoz. Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmét az illetékes bírósághoz fordulhat ügyével.

A két éves időszakra elfogadott "Esélyegyenlőségi terv"-et lejárta előtt módosítani csak új jogszabályi előírások miatt lehet.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az alábbi szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják:

Munkáltató részéről:

Zmák Júlia
Igazgató

Munkavállalók részéről:

melléklet szerint

A megállapodást előkészítette:

Csató Sándorné
Közalkalmazotti Tanács Elnöke