

A HAJDÚHADHÁZI VÁROSI ÓVODA ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**Az esélyegyenlőségi terv időtartama:
2018. – 2023.**

Hajdúhadház
2018.

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető:	3
Munkavállalókra vonatkozó rendelkezések	4
I. Általános célok, etikai elvek	4
II. Helyzetfelmérés	7
III. Konkrét célok	8
IV. Konkrét programok az egyes célcsoportok érdekében.....	8
1. <i>Az esélyegyenlőségi referens kinevezése</i>	8
2. <i>Eljárásrendek az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése</i> <i>érdekében</i>	9
3. <i>Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók</i> <i>helyzetének javítására</i>	9
4. <i>A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése</i>	10
5. <i>A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.....</i>	11
6. <i>A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények</i>	11
7. <i>A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat</i> <i>egyenrangú munkavállalónak tekinti.....</i>	12
8. <i>A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása</i>	12
V. Panasztételi eljárás	12
Záró rendelkezések.....	14
Mellékletek	

A Hajdúhadházi Városi Óvoda Esélyegyenlőségi Terve

Bevezető

Magyarország Alaptörvénye Szabadság és Felelősség I. cikkelye szerint az alapvető jogok tiszteletben tartása és védelme az állam elsőrendű kötelessége. Az Alkotmánybíróság szerint az alapjogok védelmének parancsa azt a kötelezettséget rója az államra, hogy "gondoskodnia kell az érvényesülésükhöz szükséges feltételekről". Ennek megfelelően az egyenlő emberi méltóságában sérelmet szenvedett személy számára az államnak megfelelő jogvédelmet kell biztosítania.

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel Magyarország Alaptörvénye XV. cikk (4) bekezdésére, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta *Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt.*

Az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésében megfogalmazott kötelezettség hívta életre.

Munkavállalókra vonatkozó rendelkezések

I. Általános célok, etikai elvek

1. Egyrészről a Hajdúhadházi Városi Óvoda (továbbiakban: intézmény) képviselőjében Pur Mihály intézményvezető (továbbiakban: Munkáltató), másrészről a munkavállalók nevében Kovács Lászlóné, a Közalkalmazotti Tanács Elnöke esélyegyenlőségi tervet fogadnak el a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.
2. A terv célcsoportjai: a Hajdúhadházi Városi Óvoda alkalmazásában lévő összes munkavállaló, különös tekintettel a női-, negyven év feletti-, és családos (főként a három vagy több gyermekes, 10 év alatti gyermeket nevelő, egyedülálló szülőként gyermeke(ke)t nevelő dolgozókra.
3. A tervet az aláíró felek 2018-tól 2023-ig tartó időszakra fogadják el.
4. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2023.09.01.
5. A munkáltató tájékoztatja a munkavállalókat az esélyegyenlőségi terv tartalmáról.
6. A munkáltató és a munkavállalók közösen keresik a további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának jövőbeli lehetőségeit.
7. Az intézmény a következő irányelvek betartására törekszik:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az intézmény 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 az egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és az egyéb, foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed

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

Az intézmény kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók nemi, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetiségi, 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, érdekképviselethez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy, jellemzője miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az előző felsorolásban 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.

Zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás tilalma

Az intézmény a foglalkoztatás során különös figyelmet fordít a zaklatás, a jogellenes elkülönítés és a megtorlás tilalmának betartására, ezen jogsértések esetleges felderítésére és orvoslására.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az előző felsorolásban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely az előző felsorolásban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük

összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

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 emberi méltóság tiszteletben tartása

Az intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az intézmény 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 kapcsolat, együttműködés

Az intézmény 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.

Társadalmi szolidaritás

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 létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az intézmény olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

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

II. Helyzetfelmérés

A Hajdúhadházi Városi Óvoda Kjt. és Mt. alapján foglalkoztatott munkavállalók adatai 2018. november 14. napján.		
	Létszám (fő)	Aránya az összes munkavállaló számához (%)
Összes munkavállaló	75	
Nők	74	99
Felsőfokú végzettségűek	46	61
Középfokú végzettségűek	11	15
Szellemi dolgozók	54	72
Fizikai dolgozók	21	28
Családosok	41	55
10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők	2	3
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők	4	5
40 év feletti	51	68
Vezetők	4	5
- Ebből nők	3	4
Határozott időre foglalkoztatottak	2	3
Részmunkaidősek	1	1
5 éven belül a nyugdíjjogosultságot elérők	9	12
Fogyatékkal élők illetve megváltozott munkaképességű személyek	2	3
Pályakezdők	2	3
Továbbképzésen résztvevők	1	1

Intézményünkben a hátrányos helyzetű csoportok közül a következők vannak jelen:

- 40 év feletti munkavállalók

III. Konkrét célok

1. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok összhangba hozása a jelen Tervben foglaltakkal.
3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
5. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
7. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekintése.
8. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.

IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS KINEVEZÉSE

Az intézmény esélyegyenlőségi referenst nevez ki **Grezsü Erika** személyében.

Az esélyegyenlőségi referens feladataira kijelölt személy nevét, elérhetőségét a 1. és 2. számú melléklet tartalmazza.

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámol az intézményvezetőnek és a közalkalmazotti tanács elnökének 2023. augusztus 15-ig.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2023. augusztus 15.
- Az esélyegyenlőség körébe tartozó panasz esetén a panaszjog gyakorlásának eljárásrendje szerinti intézkedéseket megteszi.
- A következő ciklus tervének elkészítésekor felhasználja a munkavállalók javaslatait.

2. ELJÁRÁSRENDEK AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN

az intézmény vállalja, hogy:

- 1) Közalkalmazotti jogviszonyt a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény előírásai szerint létesít.
- 2) A közalkalmazotti jogviszony létesítéséhez a pályázati kiírásokat a 388/2007. (XII. 23.) Kormányrendelet rendelkezéseinek megfelelően hozza nyilvánosságra.
- 3) A pályázatok megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.
- 4) Az intézmény a fenti jogszabályokkal összhangban megalkotta Felvételi Szabályzatát és Gyakornoki Szabályzatát.
- 5) Az intézmény a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartást vezet, felvételnél előnyben részesíti a tartós munkanélkülieket

- a. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítják el. Új munkavállaló alkalmazásakor munkába-helyezésével egy időben mentort biztosít számukra.
- b. A felvételnél nem lehet kizáró tényező, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagybetűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához.

3. MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA

az intézmény vállalja, hogy:

- 1) A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében:

- felülvizsgálja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és javaslatot tesz a megfelelő munkakörülmények kialakítására.

- 2) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:

- A munkáltató a munkavállalók egészségi állapotának védelme érdekében a jogszabály által előírt feltételeket, biztosítja a foglalkozás egészségügyi vizsgálatokon való részvétel lehetőségét.
- A munkáltató vállalja, hogy folyamatosan figyelemmel kíséri a munkavállalók egészségi állapotának megóvását, javítását célul kitűző pályázatok kiírását, a kiírt pályázatokon részt vesz.
- A dolgozók munkavégzéséhez munkaruhát biztosítunk.

4. A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE

Az intézmény vállalja, hogy:

- 1) biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében:

A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól függetlenül történik.

- 2) a munkavállaló tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

A munkáltató ötéves továbbképzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére; az adott évben elérhető képzésekről tájékoztatja minden munkavállalóját.

5. A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE

Az intézmény vállalja, hogy:

Olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik, amelyek során a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.

Az intézmény a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti. Intézmény segíti azoknak a nőknek a nyugdíjba vonulását, akik 40 éves munkaviszonnal rendelkeznek.

6. A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK

Az intézmény a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében:

- 1) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).
- 2) Biztosítja a munkavállalók gyermekei számára - szakirányú képzésben való részvétel esetén - a szakmai gyakorlat és a diplomamunka konzultáció lehetőségét.
- 3) A gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermeket gondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen az időszakon túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.

- 4) Rendkívüli munkavégzés elrendelésekor lehetőség szerint figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai és iskolai nyitva tartás rendjét.

7. A GYERMEKSZÜLÉSI/GYERMEKGONDOZÁSI SZABADSÁGON LÉVŐ MUNKAVÁLLALÓKAT EGYENRANGÚ MUNKAVÁLLALÓKNAK TEKINTJÜK

Ennek érdekében az intézmény vállalja, hogy

- 1) Távollétük ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a munkavállalókkal. Tájékoztatja őket az intézményi programokról, azokra meghívja őket.
- 2) Az esélyegyenlőség, az egészség megóvása, az egészséges életmód kialakítása témakörébe tartozó pályázatokon való részvétel esetén, a pályázati kiírás keretei között, figyelembe veszi a gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalók érdekeit, igényeit is.
- 3) Az intézmény a továbbképzéseken előnyben részesíti a GYES-ről visszatérő munkavállalóink ismereteinek megújítását.

8. A FOGYATÉKKAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA

A mozgáskorlátozottak számára az intézmény szolgáltatásai elérhetőek, mivel az épület akadálymentesített.

V. Panasztételi eljárás

- 1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, illetve az intézmény központjában (Hajdúhadház Bercsényi utca 23.) A referens a panaszról jegyzőkönyvet vesz fel.

- 2) A referens a panaszt anonim módon a munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács elé tárja a tudomásra jutástól számított 7 munkanapon belül. A munkáltató köteles az ügy kivizsgálása és megoldása érdekében intézkedni.
- 3) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- 4) A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt személy folytatja le, amely a vizsgálat eredményéről írásban tájékoztatja a munkáltatót.
- 5) Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.
- 6) Amennyiben a munkavállaló nem elégedett az eljárás eredményével, úgy közvetítő igénybe vételére van lehetősége. A közvetítéssel kapcsolatos költségek viseléséről – az ügy súlyára is tekintettel - a felek külön megállapodást kötnek.
- 7) Amennyiben a munkavállaló a közvetítői eljárás lefolytatását követően sem látja sérelmét orvosoltnak, úgy Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény II. fejezete szerint érvényesítheti jogait.

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

Jelen Esélyegyenlőségi terv 2018. december 1-én lép hatályba.

Jelen esélyegyenlőségi terv aláírói kötelezően vállalják, hogy a terv tartalmát megismertetik az Intézmény összes munkavállalójával.

Hajdúhadház, 2018. november 14.

.....
Pur Mihály
Intézményvezető
(Munkáltató részéről)

.....
Kovács Lászlóné
Közalkalmazotti Tanács Elnöke
(Munkavállalók részéről)

Esélyegyenlőségi referens

A Hajdúhadházi Városi Óvoda munkáltatónál az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2018. - 2023. közötti időpontban Grezsú Erika látja el.

Hajdúhadház, 2018. 11. 14.

.....
aláírás

Záradék:

Az esélyegyenlőségi referens feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Hajdúhadház, 2018. 11. 14.

.....
aláírás

Az esélyegyenlőségi referens elérhetősége

Grezsú Erika

esélyegyenlőségi referens

4242 Hajdúhadház, Bercsényi út 23. sz. alatt

Munkanapokon 13.00-14.00 között

Tel.: 52/583-068