



Pécsi Testvérvárosok Terei

Általános Iskola

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Forrás:https://www.jogpontok.hu/Documents/Iratmintatar_Munkajog/M_099_Eselyegyenlosegi_terv.doc

Módosítás: 2023.01.09.

Törvényi háttér

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek az esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a **Pécsi Testvérvárosok Terei Általános Iskola** (a továbbiakban: Iskola) az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

Általános célok, etikai elvek

Az Iskola a következő irányelvek betartására törekszik:

A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Iskola a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei. Az iskola 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

Az iskola a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát. Fontos feladatának tekinti - a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve - olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört kialakítani, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az iskola igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb..

Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki. A felső- és középvezetésében, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít a munkáltató.

Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során.

Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti. A népszámlálások adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek társadalmi rétegek szerinti összetételében. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is

konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolása is kiemelt jelentőségű.

Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

- olyan 25. életévét be nem töltött személyek, akik még nem álltak rendszeres, fizetett alkalmazásban,
- olyan munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul,
- olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván,
- olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést,
- a hosszú távon (azaz megszakítás nélkül 12 hónapig) munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

Helyzetfelmérés

Az iskolánál 2022. 12.21-én 71 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül:

- 61 alkalmazott nő, 10 alkalmazott férfi
- 58 alkalmazott pedagógus 7 NOKS alkalmazott, 6 technikai dolgozó
- 62 alkalmazott határozatlan idejű alkalmazott,
- 3 alkalmazott részmunkaidős alkalmazott,
- 4 alkalmazott szerződéses (ebből 3 alkalmazott nyugdíjas tovább foglalkoztatott),
- 2 GYES-en lévő alkalmazott.
- Öt éven belül 20 személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

40 év feletti munkavállalók:	63 fő	ebből nő: 53 fő
Roma identitású	0 fő	ebből nő: 0 f
Fogyatékkal élők, megváltozott munkaképességűek	1 fő	ebből nő: 0 fő
10 éven aluli gyermeket nevelők	12 fő	ebből nő: 11 fő
Kisgyermekét egyedül neveli	6 fő	ebből nő: 6 fő

A munkakörülmények területén

A munkaerő-felvétel alkalmával a jelentkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.

Az elutasított jelentkezők közt (értelemszerűen) magasabb arányban szintén a nők szerepelnek, alacsonyabb arányban a férfiak.

A távozó munkavállalók közt magasabb arányban vannak a határozott idejű szerződéssel alkalmazottak, illetve a nyugdíjba vonuló nők.

A képzések területén

A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a 40 év feletti nők és a 40 évnél fiatalabb nők.

A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

A többnapos konferencián részt vevő munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a gyermekes női munkavállalók.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók intézményünkben a technikai dolgozók, közülük 100% 40 év feletti, ebből 66% nő.

A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

Konkrét célok

A Pécsi Testvérvárosok Terei Általános Iskola az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- Esélyegyenlőségi terv teljesítésnek vizsgálata.
- Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- Munkakörülmények javítása, a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- Lehetőségek szerint juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

Programok a célok megvalósítása érdekében

Esélyegyenlőségi terv teljesítésnek vizsgálata

- Az iskola intézményvezető-helyetteseinek feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2026. július 15 napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
- Az intézményvezető-helyettesek feladata, hogy az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészítik, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel egyeztetik.
- A munkaközösségvezetők véleményezik a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és az iskola felé továbbítja.

Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:

- Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.
- A munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
 - munkavállalói felvétel alkalmával a 40 év feletti magasabb munkabére miatt nem kerülhet hátrányba az alacsonyabb bérű, fiatal, pályakezdővel szemben,
 - a férfi munkavállaló csupán neme miatt nem élvezhet előnyt a munkafelvételnél,
 - a munkaidőbe eső prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaadó lehetővé teszi,
 - létszámleépítés esetén a kollégák kiválasztásánál előnyben kell részesíteni azt, aki az intézményben több időt töltött el.
- A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.
- 10 év alatti gyermeket egyedül nevelő alkalmazottak számára adható kedvezmények:
 - reggeli 7 órás ügyeletet nem kell vállalnia,
 - délutáni programokra úgy osztjuk be, hogy az óvodából való elhozatal időpontjára már szabad legyen,
 - esti elfoglaltságokra csak indokolt esetekben (szülői értekezlet, fogadóórák stb.), illetve önként jelentkezés alapján fogjuk beosztani (pl. diszkó, Márton-nap, Halloween stb.),
 - a gyermekgondozási napokat a szorgalmi idő bármely, általa megjelölt napján igénybe veheti.

Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

- Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani.
- Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

- A 40 év felettiiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
- Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket /nyelvi, informatikai/.

Munkakörülmények javítása a 40 év felettiiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

- Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat, munkaalkalmassági vizsgálatokat.
- A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

- Fenn kell tartani azt a gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést nem eredményez a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiiek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.
- Félévnél hosszabb továbbképzések esetén biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt, figyelembe véve a munkáltató és a munkavállaló között megszületett tanulmányi szerződésben foglaltakat.
- A törvényben előírt pótszabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./
- A munkáltató engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.
- Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítani kívánja a lehetőséget, hogy a munkahelyi közétkeztetésben a betegségük szerint előírt diéta a rendelkezésükre álljon.

A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

- A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.
- Nem csökkenthető a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaideje a beleegyezése nélkül.

Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a munkaközösségvezetőhöz fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevitelével az ügyet jogi útra terelje.

A munkaközösségvezető a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az érdekelt intézményvezető-helyettes véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül az iskolavezetés elé tárja.

Az iskola az ügy megoldása érdekében köteles azt kivizsgálni és intézkedni. A vizsgálatot az iskola által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja az iskolát. Amennyiben az iskola a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, az iskola az intézkedést nem fogatosíthatja a panaszhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem az iskola intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), az iskola haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2023. 01.01 napjától 2027. 12.31 napjáig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló módosított Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2028.01.01.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt: Pécs, 2023. 01.09.

Vargáné Ács Andrea
intézményvezető

Iskola részéről

Hirthné Pintér Gyöngyi
szakszervezet

munkavállalók részéről

Győriné Ambrus Ibolya
KT elnöke

Melléklet

Jelenléti ív a dokumentum elfogadásáról



Pécsi Testvérvárosok Terei Általános Iskola

7632 Pécs, Testvérvárosok tere 1.

Tel: 72/438-101

Fax: 72/438-083

E-mail: tvtpecs@gmail.com

Honlap: www.tvt-pecs.edu.hu



Jegyzőkönyv

Készült a Pécsi Testvérvárosok Terei Általános Iskolában 2023. január 26-án megtartott tantestületi megbeszélésen, ahol a tantestület tagjai az alábbiakban felsorolt szabályzatokat megismerték.

- Iratkezelési szabályzat
- Honvédelmi Intézkedési Terv
- Esélyegyenlőségi Terv
- Oktatási Igazolványok Kezelési Rendje
- Tankönyv helyi ellátási rendje
- Számítógépterem használati rendje
- Szaktantermek használatának általános szabályai

Jelen vannak: a jelenléti íven felsoroltak.

Kmf.

Pécs, 2023. 01. 26.


Vargáné Ács Andrea
intézményvezető




Szegedi Mária
iskolaitkár

jelenléti	
Ádám Éva	Ádám Éva
Beke Barbara	Beke Barbara
Benbachir Salima	Benbachir Salima
Bereczki Lajos	
Berta Leila	Berta Leila
Cseszárík Mónika	Cseszárík Mónika
Demeterné Eperjesi Judit	Demeterné Eperjesi Judit
dr. Pallosiné Illés Gyöngyi	dr. Pallosiné Illés Gyöngyi
Dr. Pernyeszi Tímea Judit	
dr. Szécsényi Lászlóné	dr. Szécsényi Lászlóné
Fehér Zoltán	
Földházi Zita	Földházi Zita
Fülöp Ivett	Fülöp Ivett
Gadó Réka	
Galláné Kardos Judit	Galláné Kardos Judit
Gárdos Réka	
Gasz Gabriella	Gasz Gabriella
Gida Attila Zoltánné	Gida Attila Zoltánné
Göndöcs Gabriella	
Gyenge Zsolt Béla	Gyenge Zsolt Béla
Győriné Ambrus Ibolya	Győriné Ambrus Ibolya
Gyulay László Andor	Gyulay László Andor
Hertelendiné Mészáros Gizella	Hertelendiné Mészáros Gizella
Hirthné Pintér Gyöngyi	
Horváthné Bíró Virág	Horváthné Bíró Virág
Jámbor Zsuzsanna	Jámbor Zsuzsanna
Kaiserné Fehér Elvira	Kaiserné Fehér Elvira
Kapitány Éva	Kapitány Éva
Keményné Kövesi Zsuzsanna	Keményné Kövesi Zsuzsanna
Kóra Gabriella	Kóra Gabriella
Lábodi Gyöngyi	Lábodi Gyöngyi
Lakatosné Wéber Erika	Lakatosné Wéber Erika
Lönhárd Judit	Lönhárd Judit
Maczkó András	Maczkó András
Mang Edit	Mang Edit
Máté Gyuláné	Máté Gyuláné
Megyeriné Szilávik Edit	Megyeriné Szilávik Edit
Mitterstiller Ivett	Mitterstiller Ivett
Nagy Beáta	Nagy Beáta
Palotainé Dékány Katalin	Palotainé Dékány Katalin

Palotay Nóra	Palotay Nóra
Papp Lászlóné	Papp Lászlóné
Patkó Norbert	Patkó Norbert
Podoba Flóra	Podoba Flóra
Puskás Zsuzsanna	
Rékai János	
Rézműves Gyöngyi	Rézműves Gyöngyi
Russai Petra	Russai Petra
Sáska Gyula	Sáska Gyula
Somossyné Kanász Piroska	Somossyné Kanász Piroska
Szabó Csilla	Szabó Csilla
Szentkereszti Tamás	Szentkereszti Tamás
Szűcs Yvette	Szűcs Yvette
Vágai Mária	Vágai Mária
Vargáné Ács Andrea	
Varga - Pál Tünde	Varga-Pál Tünde