



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

CSONGRÁDI ÓVODÁK IGAZGATÓSÁGA



Készült: 2022.október 1.

Érvényes: 2027. szeptember 30.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36. §-a szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet készíteni, és azt az érdek-képviseleti szervekkel együtt elfogadni.

Fentiekre tekintettel a **CSONGRÁD VÁROSI Önkormányzat** által fenntartott **CSONGRÁDI ÓVODÁK IGAZGATÓSÁGA** 6640 Csongrád, Templom u. 4-8. intézmény (képviseli: Tóthné Fodor Zsuzsanna igazgató) és a Csongrádi Óvodák Igazgatósága közalkalmazotti tanácsa a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A §-ában foglaltak szerint 2022. október-jétől 2027. szeptember 31-ig terjedő időre a következő esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

I. Általános rendelkezések

1. Személyi hatály

A terv hatálya kiterjed minden, az óvodákkal közalkalmazotti jogviszonyban álló munkavállalói csoportra, különösen a jelen tervben kiemelt, kedvezményezett célcsoportokra, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló közalkalmazottakra mint a tervben foglaltak végrehajtásának felelőseire.

2. Időbeli hatálya

Jelen esélyegyenlőségi terv 2022. október 1-jétől 2027. szeptember 30-ig terjedő időre szól. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2027. szeptember 30. nap.

3. Irányadó jogszabályok

3.1 A Magyar Köztársaság Alkotmánya deklarálja az esélyegyenlőséget.

3.2 Az esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az esélyegyenlőségi terv, amelynek az alkalmazással és foglalkoztatással összefüggő kötelező tartalmi elemeiről a munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A §-a rendelkezik.

70/A § (1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.
(2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.

(3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti.

3.3 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény meghatározza a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az előnyben részesítés fogalmát.

8. § 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 részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhöz való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

10. § (1) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek a 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

(2) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít.

(3) 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.

11. § (1) Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

- a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy
- b) a párt ügyintéző és képvisleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítás során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

II. Helyzetértékelés

A Mt. 70/A §-ban meghatározott, esélyegyenlőség szempontjából fontos munkavállalók csoportosításában (szempontok a mellékletben).

Megállapítások:

Az intézménynél 87 fő közalkalmazott van alkalmazásban 79,5 álláshelyen.

A közalkalmazottak 98%-a nő, 63 %-a negyvenévesnél idősebb.

A gyermeket nevelő munkavállalók aránya: 54 %.

Gyermeeket egyedül nevelők aránya: 14,9 %.

A munkavállalók 4,5 %-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű.

Nemzeti, etnikai kisebbséghez való tartozásáról 0 fő nyilatkozott.

A helyzetfelmérés adatai a 2022-es évet tükrözik.

III. Az esélyegyenlőségi terv

1. Általános elvek

A jelen megállapodás aláírásával a felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók – így különösen a nők, a 40 év feletti, a roma vagy más kisebbséghez tartozók, a fogyatékkal élők, a családos, valamint a nyugdíjazás előtt állók – esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a szakmai előmenetel, a képzés, a munkakörülmények, valamint a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. A munkáltató ezen kötelezettsége kiterjed

- a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére,
- a foglalkoztatási jogviszony tartama alatt az illetmények, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönző eszközök és módszerek, a teljesítményértékelés szempontrendszerének meghatározására,
- az áthelyezésre,
- a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre,
- a jogviszony-megszüntetésre,
- továbbá a munkavállalókat érintő bárminemű, de különösen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. és 9. §-ában megfogalmazott diszkrimináció eseteire is, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés eseteit.

2. Konkrét célkitűzések

2.1 Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaerő-felvétel során, valamint a munkaügyi folyamatokban

2.1.1 Minden üres óvodapedagógus álláshelyet a KÖZIGÁLLÁS-on meghirdetve, pályázat útján töltünk be. A pályázatok elbírálásába bevonjuk az intézményvezető helyettest valamint a tagóvoda-vezetőket.

Felelős: az igazgató

2.1.2 A pályázatok, a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem teszünk különbséget.

Felelős: az igazgató

2.1.3 A munkaerő-felvétel, illetőleg a kiválasztás során az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezzük a hangsúlyt, és a jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekintjük a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Felelős: az igazgató

2.1.4 A megüresedett álláshelyeken előnyt biztosítunk azon pályázók részére, akik az intézményünkkel határozatlan idejű kinevezés, részmunkaidős foglalkoztatás vagy helyettesítőként határozott idejű kinevezés keretében már jogviszonyban állnak.

Felelős: az igazgató

2.1.5 A pályakezdők szakmai beilleszkedését a gyakornoki idő alatt, a gyakornoki szabályzatban meghatározott módon segítjük, értékeljük a szakmai teljesítményét, majd minősítjük.

Felelősök: igazgató

2.1.6 A közalkalmazottak munkakörülmények befolyásolásával kapcsolatos javaslatait figyelembe vesszük, és lehetőség szerint alkalmazzuk.

Felelősök: igazgató, illetve a szakmai munkaközösségek vezető

2.1.7 Valamennyi alkalmazott megkapja a törvényben előírt közalkalmazotti besorolási illetményt. A közalkalmazotti törvényben előírt pótlékokat, százalékos illetménynövekedést, keresetkiegészítést biztosítjuk.

A határozott és határozatlan idejű foglalkoztatásokat a közalkalmazotti törvényben előírtak szerint biztosítjuk.

Felelős: igazgató

2.1.8 Odafigyelünk arra, hogy a kedvezmények rendszerében az alkalmazottakat ne érje hátrányos megkülönböztetés, és rendszeresen felülvizsgáljuk a juttatások mértékét, körét és a költségvetés függvényében az egyéb jogviszonyban foglalkoztatottakra is kiterjesztjük.

Felelős: igazgató

2.1.9 Létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozzuk, és lehetőség szerint igyekszünk az érintett célcsoportba tartozók számára más, hasonló munkahelyet felajánlani.

Felelős: az igazgató

2.2 Az esélyegyenlőség elősegítése a képzési programokhoz való hozzáférés területén

2.2.1 Minden munkavállaló számára biztosítjuk az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, ennek érdekében a munkavállalók teljes köre számára biztosítjuk a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést, különös tekintettel az alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalókra.

Felelős: az igazgató

2.2.2 A negyven éven felüli munkavállalóknak szakmai ismereteik megújítása és munkahely-megtartó képességük növelése érdekében a továbbképzési program részét képező éves beiskolázási tervben elsődlegességet biztosítunk olyan további szakképesítések megszerzésére, amely a tartós foglalkoztatásukat garantálja, vagy amellyel foglalkoztatásuk megszűnése esetén a munkaerőpiacon eredményesen tudnak megjelenni.

Felelős: az igazgató

2.2.3 A gyermekük nevelése, ápolása miatt több éven keresztül távol lévő dolgozók munkahelyi beillesztéséhez segítséget nyújtunk, pedagógiai, szakmai, módszertani ismereteik felújítása érdekében prioritást élveznek a pedagógus-továbbképzési tervben, továbbá a szakmai munkaközösség a pályakezdőkhöz hasonlóan bevezeti őket a változásokba, segíti a szakmai újra beilleszkedését.

Felelősök: munkaközösség -vezető

2.2.4 A munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgáljuk, és azokat az intézmény érdekeivel összehangoljuk. Az éves beiskolázási tervek készítésénél figyelembe vesszük a jelen tervben szereplő célcsoportok, és anyagi lehetőségeinkhez mérten a nem pedagógus-munkakörben dolgozók igényeit is.

Felelős: az igazgató

2.3 A gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

2.3.1 A gyermeket nevelők munkarendjét a lehetőségeken belül úgy határozzuk meg, hogy képesek legyenek szülői kötelességüknek eleget tenni. E körben a gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények nyitva tartását, valamint a 14 éven aluli gyermeket nevelők esetében a rendes évi szabadság kiadása során lehetőség szerint figyelembe vesszük a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

Felelősök: igazgató

2.3.2 A fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint a beteg gyermeket gondozó dolgozók részére havi 1 óra munkaidő-kedvezményt biztosítunk. A kedvezmény igénybevétele azonban

nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását, és a munkaidő-kedvezmény nem vonható össze.

Felelős: igazgató

2.3.3 A kisgyermeket nevelő közalkalmazottak esetében egyeztetjük a túlórák mennyiségét, a munkarendkészítésnél a korai és a késői időpontra történő beosztást, a munkaidőn kívüli elfoglaltságokat és az ügyeleket, valamint a helyettesítések, túlórák elrendelését.

Felelősök: igazgató

2.3.4 A nem pedagógus közalkalmazottak részére indokolt esetben engedélyezhetjük a rugalmas munkaidőkezdést.

Felelős: általános igazgatóhelyettes

2.4 A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók részére biztosított kedvezmények

2.4.1 A munkaköri feladatok megállapításánál lehetőség szerint figyelembe vesszük a nyugdíj előtt álló munkavállalóink fizikai terhelhetőségét.

Felelős: igazgató

2.4.2 A nyugdíj előtt álló munkavállalóink munkaidejét, a munkavégzésük helyét érintő változásokat csak ezen munkavállalóink kifejezett kérésére vezetünk be.

Felelős: igazgató

2.4.3 A nyugdíjkorhatár közelében lévő munkavállalóinkat felvilágosítjuk a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, körülményeiről és munkajogi vonatkozásáról.

Felelős: igazgató, óvodatitkár

2.5 A munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítására vonatkozó intézkedések

2.5.1 Az egészségmegőrzés érdekében a kerületi egészségügyi intézményekkel együttműködve évente alkalmassági orvosi szűrővizsgálatokat szervezünk. A szűrővizsgálatokon való részvételt orvosi rendelőben biztosítjuk.

Felelős: igazgató, óvodatitkár

2.5.2 Felülvizsgáljuk az egészséget veszélyeztető kockázati tényezőket. A munkakörülmények kialakításakor figyelembe vesszük az életkor változásaiból adódó kockázati tényezőket, az emberi méltóság szem előtt tartásával.

Felelős: igazgató

IV. Záró rendelkezések

1. Az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséget sértő intézkedés, mulasztás vagy megnyilvánulás fegyelmi vétség, amely miatt a munkáltató vagy képviselője ellen a munkáltatói jogkör gyakorlója fegyelmi eljárást indíthat.

2. Az egyenlő bánásmód érvényesítésének figyelemmel kísérésére és jelen terv végrehajtásának ellenőrzésére a felek bizottságot hoznak létre. A bizottság tagjai:

- a munkáltató által kijelölt személy,
- a közalkalmazotti tanács elnöke,
- a munkavédelmi felelős.

A bizottság évente áttekinti az esélyegyenlőség érvényesülését célzó intézkedéseket, az esélyegyenlőségi terv hatályosulását, és javaslatot tesz a terv esetleges módosítására.

3. A munkáltató a jelen tervben foglaltakat legkésőbb 2022. október 1 napjáig valamennyi munkavállalóval ismerteti, míg az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő munkavállalókkal a tervben foglaltak ismertetésére a kinevezés alkalmával kerül sor.

4. Felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően haladéktalanul gondoskodik annak az intézmény internetes honlapján történő megjelentetéséről.

5. Jelen – a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött – megállapodást a Felek képviselői annak elolvasását és közös értelmezését követően mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Kelt: Csongrád, 2022. év október hónap 1. nap

Hajdúné Berényi Adrienn
Közalkalmazotti tanács elnöke

Tóthné Fodor Zsuzsanna
Igazgató

Melléklet

Helyzetértékelés

A Mt. 70/A §-ban meghatározott esélyegyenlőség szempontjából fontos munkavállalók csoportosításában

1. Az intézményben foglalkoztatott csoportok

Szakmai munkakörben foglalkoztatottak:

- határozatlan időre kinevezett pedagógus: 42 fő
 - ebből nő: 41 fő
 - ebből férfi: 1 fő
- határozott időre kinevezett pedagógus: 6 fő
 - ebből nő: 6 fő
 - ebből férfi: 0 fő
- egyéb jogviszonyban foglalkoztatott pedagógus: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő

Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak:

- felsőfokú végzettségűek: 0 fő
 - ebből határozatlan időre kinevezettek: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből határozott időre kinevezettek: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
- középfokú végzettségűek: 34 fő
 - ebből határozatlan időre kinevezettek: 26 fő
 - ebből nő: 26 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből határozott időre kinevezettek: 8 fő
 - ebből nő: 8 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő

Egyéb munkakörökben foglalkoztatottak:

- felsőfokú végzettségűek: 0 fő
 - ebből határozatlan időre kinevezettek: 0 fő

- ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
- ebből határozott időre kinevezettek: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
- ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
- középfokú végzettségűek: 0 fő
 - ebből határozatlan időre kinevezettek: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből határozott időre kinevezettek: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő
 - ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak: 0 fő
 - ebből nő: 0 fő
 - ebből férfi: 0 fő

2. Tartósan távollévő közalkalmazottak

- gyed, illetve gyes okán távollévők: 8 fő
- egyéb ok miatt legalább egy évet meghaladó fizetés nélküli szabadságon távollévők: 0 fő

3. Negyven évnél idősebb közalkalmazottak

- nő: 54 fő
 - ebből pedagógus: 27 fő
 - ebből nem pedagógus: 27 fő
- férfi: 1 fő
 - ebből pedagógus: 1 fő
 - ebből nem pedagógus: 0 fő

Figyelem!

Az alábbi, 4–6. pontban felsoroltakat csak akkor vehetjük nyilvántartásba, ha a dolgozó ezek nyilvántartásba vételét kéri.

4. Nemzetiségi, illetve a nemzeti kisebbséghez tartozók

- nemzetiséginek vallja magát: fő
- romának vallja magát: fő

5. Fogyatékos munkavállalók (mozgás-, látás-, hallás- vagy értelmi sérült)

- ebből nő: 0 fő

- ebből férfi: 0 fő

6. Megváltozott munkaképességű dolgozók

- 50%-ban vagy annál kisebb mértékben csökkent munkaképességű: 0 fő
- 50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű: 4 fő

Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók száma: 9 fő