

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Kiadta:

Szekszárd, 2017. április 30.



Gerzsei Péter
tankerületi igazgató

Tartalom

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK.....	3
1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	3
2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	3
3. Partneri kapcsolat, együttműködés	4
4. Társadalmi szolidaritás	4
5. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése.....	4
6. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása	4
7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése.....	4
8. Az akadálymentesítés	4
9. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása	5
II. HELYZETELEMZÉS.....	6
1. A Szekszárdi Tankerületi Központhoz tartozó intézmények.....	6
2. A hátrányos helyzetű csoportok, és azok megoszlása.....	8
3. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a hátrányos helyzetű csoportok tekintetében ...	10
3.1. Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a hátrányos helyzetű csoportok munkavégzése során?	10
3.2. Érvényesül-e a nők férfiak esélyegyenlősége a továbbképzések, a szakmai programok terén?	11
3.3. Gyesről – gyedről visszatérők előnyben részesítése.....	11
3.4. Tudomása szerint fordult valaki az intézmény dolgozói közül az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?.....	11
3.5. Közcélú foglalkoztatottak alkalmazása, munkatapasztalat szerzésének céljából történt-e az elmúlt három évben?.....	11
4. A hátrányos helyzetű csoportok számára biztosítottak-e a törvény által előírt kedvezmények?.....	12
4.1. Nyugdíj előtt állók kedvezménye	12
4.2. Technikai dolgozók védőeszközei	12
4.3. Gyakornokok	12
4.4 Akadálymentesítés	13
III. CÉLOK - INTÉZKEDÉSEK.....	13
IV. A PANASZTÉTELI ELJÁRÁS RENDJE	15
V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	16
MELLÉKLETEK.....	17

Preambulum

1. Az esélyegyenlőségi tervet, mint munkáltató, a Szekszárdi Tankerületi Központ Igazgatója készítette az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) felhatalmazása alapján a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében.
Az esélyegyenlőségi törvény kimondja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.
2. A köznevelési intézmények működését meghatározó hatályos jogszabályi keretek megosztják a munkáltatói jogokat a tankerület igazgatója és az intézmények vezetői között, ezért, amikor munkáltatóról, munkáltatói felelősségről esik szó, akkor ide kell érteni - felelősségi körükben - az intézmények vezetőit is.
3. A tankerület igazgatója a terv kiadása előtt biztosítja a munkáltatói döntési jogkörrel rendelkezők számára a véleményezési jogot.
4. A terv elkészítésénél a fent említetten kívül az alábbiak kaptak különös figyelmet:
 - Esélyegyenlőségi Útmutató a Társadalmi Megújulás Operatív Program pályázói és értékelői számára) <https://www.palyazat.gov.hu/doc/1554>
 - EMBERI ERŐFORRÁS FEJLESZTÉSI OPERATÍV PROGRAM EFOP 2014-2020 - <https://www.palyazat.gov.hu/node/56578>- 11.2. „Esélyegyenlőség és megkülönböztetés mentesség” pontja, mely meghatározza az EFOP pályázatokban érvényesítendő esélyegyenlőségi elveket, elvárásokat
5. A terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a kormánytisztviselői, közalkalmazotti jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek. Ugyanakkor illeszkedik a hatályos magyar és Európai Unió jogszabályokhoz.
6. A terv hatálya kiterjed a Szekszárdi Tankerületi Központ, valamint a Szekszárdi Tankerületi Központ fenntartásában működő intézmények dolgozóira (a továbbiakban: munkavállaló(k)). Kiemelten segítve a nőket, a negyven évnél idősebb munkavállalókat, a fogyatékkal élők, a romák, a pályakezdők, a két vagy annál több 14 éven aluli gyermeket nevelők, a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg gyermeket nevelők, az idősek szüleiket családjukban gondozók veszélyeztetett célcsoportjait (továbbiakban: védett tulajdonságú célcsoport).
7. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt, vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal (Egyenlő Bánásmód Hatóság), továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.
8. Tekintettel a Szekszárdi Tankerületi Központ dolgozói létszámára a tankerületi központ igazgatója esélyegyenlőségi referenst bíz meg az esélyegyenlőség teljes körű biztosítása érdekében.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele kormánytisztviselői, közalkalmazotti, egyéb munkaviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét.

Jelen esélyegyenlőségi terv aláírója és a tankerülethez tartozó intézmények vezetői az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy különösen

- a nők,
- a 40 évnél idősebb,
- a csökkent munkaképességű,
- a roma identitású,
- a két vagy több 14 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- a tartósan beteg gyermeket egyedül nevelő,
- a gyesről, gyedről visszatérő,
- a pályakezdő,
- a nyugdíj előtt álló

közalkalmazottak, kormánytisztviselők, egyéb munkaviszonyban állók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában.

A munkáltató a következő irányelvek betartására törekszik:

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A munkáltató megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, továbbképzés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetek esetében.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket hoz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást. 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.

A terv elkészítéséhez szükséges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezése szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

3. Partneri kapcsolat, 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.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

5. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A munkáltató nem tesz különbséget sem keresetben, sem más vonatkozásban a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít. A Szekszárdi Tankerületi Központ, mint munkáltató egyenlő esélyeket biztosít a nők számára a felső- és középvezetésében való részvételre.

6. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A munkáltató térségében a roma lakosság aránya néhány település esetében magas. Ezeken a településeken törekszenek roma identitású munkavállalókat alkalmazni (pozitív diszkrimináció), amennyiben a munkavállaló a meghirdetett munkakörre vonatkozó munkaköri elvárásoknak, kritériumoknak megfelel.

Roma identitása miatt a munkáltató egyetlen munkavállalóval szemben sem alkalmaz diszkriminációt.

7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A munkáltató ugyanakkor figyelembe veszi a munkavállalók más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeit is. Törekszik arra, hogy munkavállalói részére biztosítsa a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

8. Az akadálymentesítés

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

Az esélyegyenlőség szempontjából két tényezőre fókuszálunk: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítésre, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára az infokommunikációs hozzáférés biztosítására az eszközök, szolgáltatások használatához.

9. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

A munkáltató a fenti hátrányos helyzetű csoportokba tartozó munkavállalók alkalmazása során elsősorban a munkahelyi tapasztalat megszerzését tartja fontosnak, ezért ajánlást fogalmaz meg erre vonatkozóan az általa fenntartott intézmények vezetői számára. A munkatapasztalat megszerzése ugyanis esélyt biztosít a munkaerőpiacon való sikeresebb elhelyezkedésre.

II. HELYZETELEMZÉS

A hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének vizsgálata során az alábbi szempontokat vettük figyelembe:

1. Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
2. Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a hátrányos helyzetű csoportok (nők – romák – csökkent munkaképességűek – nyugdíj előtt állók – pályakezdők) munkavégzése során?
3. Biztosítottak-e a hátrányos helyzetű csoportok számára a törvény által előírt kedvezmények?
4. Milyen arányban akadálymentesítettek a tankerület által fenntartott intézmények?

A helyzetelemzés a Szekszárdi Tankerületi Központban tartozó 27 köznevelési intézmény és a munkáltató szervezetétől kapott adatok alapján készült. (Lásd: 1. sz. táblázat; a 2016. október 1-jei állapot).

Az adatszolgáltatáshoz kérdőíves módszert alkalmaztunk, melyeket elektronikus úton küldtünk meg az intézmények számára. A kérdőíveket az 1. sz. és a 2. sz. melléklet tartalmazza.

1. A Szekszárdi Tankerületi Központban tartozó intézmények

1. sz. táblázat

Sor- sz.	Intézmény neve	Ir. sz.	Helység	Utca / házszám	Telefon
1.	Bátai Hunyadi János Általános Iskola	7149	Báta	Fő utca 174.	74/490-581
2.	Bátaszéki II. Géza Gimnázium	7140	Bátaszék	Kossuth Lajos utca 38-42.	74/493-358
3.	Bátaszéki Kanizsai Dorottya Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7140	Bátaszék	Budai Nagy Antal utca 9-11.	74/591-409
4.	Bíborvég Általános Iskola	7144	Decs	Haladás utca 1.	74/495-052
5.	Bogyiszlói Általános Iskola	7132	Bogyiszló	Kossuth utca 45-47.	74/540-033
6.	Dunaföldvári-Bölcskei- Madocsai Általános Iskola, Alapfokú Művészeti Iskola és Gimnázium	7020	Dunaföldvár	Templom u. 9.	75/676-877
7.	Dunaszentgyörgyi Csapó Vilmos Általános Iskola	7135	Dunaszent- györgy	Várdomb utca 26.	75/536-010
8.	Faddi Gárdonyi Géza Általános Iskola	7133	Fadd	Váci Mihály utca 1.	74/546-025
9.	Györkönyi Általános Iskola	7045	Györköny	Fő utca 48.	75/352-455
10.	Kölesdi Béni Balogh Ádám Általános Iskola	7052	Kölesd	József Attila utca 1.	74/536-013

**A SZEKSZÁRDI TANKERÜLETI KÖZPONT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Sor- sz.	Intézmény neve	Ir. sz.	Helység	Utca / házszám	Telefon
11.	Nagydorogi Széchényi Sándor Általános Iskola	7044	Nagydorog	Kossuth Lajos utca 67.	75/532-004
12.	Őcsényi Perczel Mór Általános Iskola	7143	Őcsény	Perczel Mór utca 1.	74/496-782
13.	Paksi Bezerédj Általános Iskola	7030	Paks	Szentháromság tér 1.	75/830-326
14.	Paksi Deák Ferenc Általános Iskola	7030	Paks	Tolnai út 19.	75/830-340
15.	Paksi II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola	7030	Paks	Ifjúság útja 2.	75/830-300
16.	Paksi Vak Bottyán Gimnázium	7030	Paks	Dózsa György út 103.	75/830-421
17.	Pro Artis Alapfokú Művészeti Iskola	7030	Paks	Deák Ferenc utca 9.	75/830-260
18.	Szekszárdi Babits Mihály Általános Iskola	7100	Szekszárd	Kadarka utca 17.	74/510-962
19.	Szekszárdi Baka István Általános Iskola	7100	Szekszárd	Béri Balogh Ádám utca 89.	74/510-896
20.	Szekszárdi Dienes Valéria Általános Iskola	7100	Szekszárd	Szent-Györgyi Albert utca 6.	74/511-471
21.	Szekszárdi Garay János Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7100	Szekszárd	Zrínyi utca 78.	74/511-450
22.	Szekszárdi Garay János Gimnázium	7100	Szekszárd	Szent István tér 7-9.	74/315-633
23.	Szekszárdi I. Béla Gimnázium, Kollégium és Általános Iskola	7100	Szekszárd	Kadarka utca 25-27.	74/511-077
24.	Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény	7100	Szekszárd	Bartina utca 21.	74/510-188
25.	Tolna Megyei Pedagógiai Szakszolgálat	7100	Szekszárd	Augusz Imre u. 9- 11.	74/502-020
26.	Várdomb-Alsónána Általános Iskola	7146	Várdomb	Kossuth Lajos utca 121.	74/430-158
27.	Wosinsky Mór Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7130	Tolna	Bartók Béla utca 23.	74/440-065

A Szekszárdi Tankerületi Központ az Szekszárdi, a Paksi és a Tolnai járás tartozik. Az intézmények száma 27.

Az összes dolgozó létszáma 1537 fő. Az intézmények számának megfelelően a legmagasabb a dolgozói létszám a Szekszárdi járásban. A legkevesebb dolgozó a Tolnai járás intézményeiben tevékenykedik.

A Tolna Megyei Egységes Gyógypedagógiai Módszertani Intézmény és a Tolna Megyei Pedagógiai Szakszolgálat tagintézményei Tolna megye területén működnek.



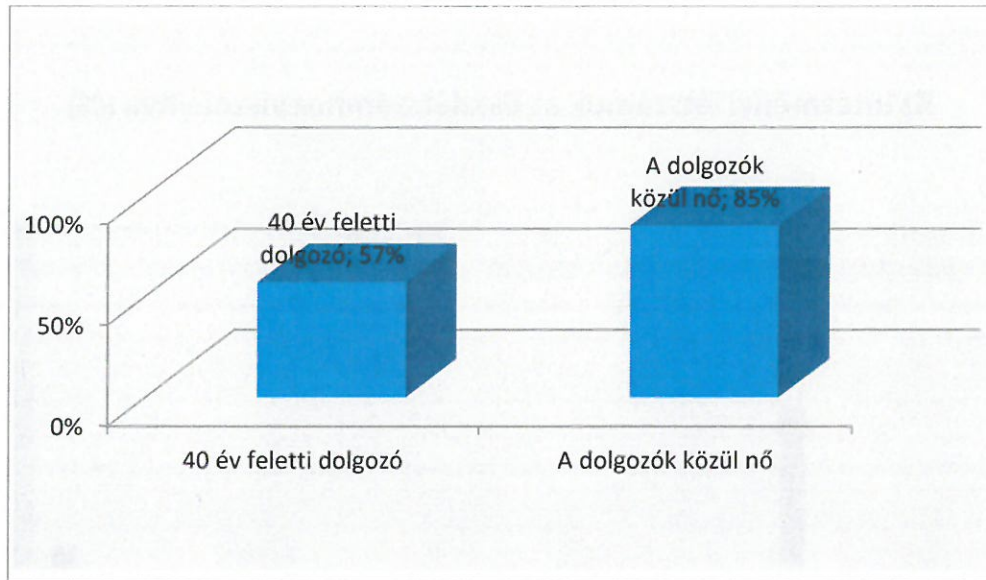
Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a helyzetelemzés során vizsgáltuk a hátrányos helyzetű csoportok jelenlétét az érintett járások területén, illetve azok megoszlását a teljes munkavállalói létszámhoz viszonyítva.

2. A hátrányos helyzetű csoportok, és azok megoszlása

A hátrányos helyzetű csoportok közül először a 40 év feletti, valamint a női munkavállalók helyzetét vizsgáltuk. A Szekszárdi Tankerületi Központ intézményeiben a teljes munkavállalói létszám 57%-a (869 fő) 40 év feletti dolgozó. Ez a munkáltató számára fontos adat, hiszen azt mutatja, hogy a dolgozóknak több mint fele 40 év feletti munkavállaló. Ez jelenleg a továbbképzéseken való részvétel, az élethosszig tartó tanulás biztosítása szempontjából jelent feladatot a munkáltató számára, a későbbiek során azonban a nyugdíjba vonulás előkészítésére, ezzel párhuzamosan a pályakezdekők támogatására kell fókuszálnia az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése szempontjából.

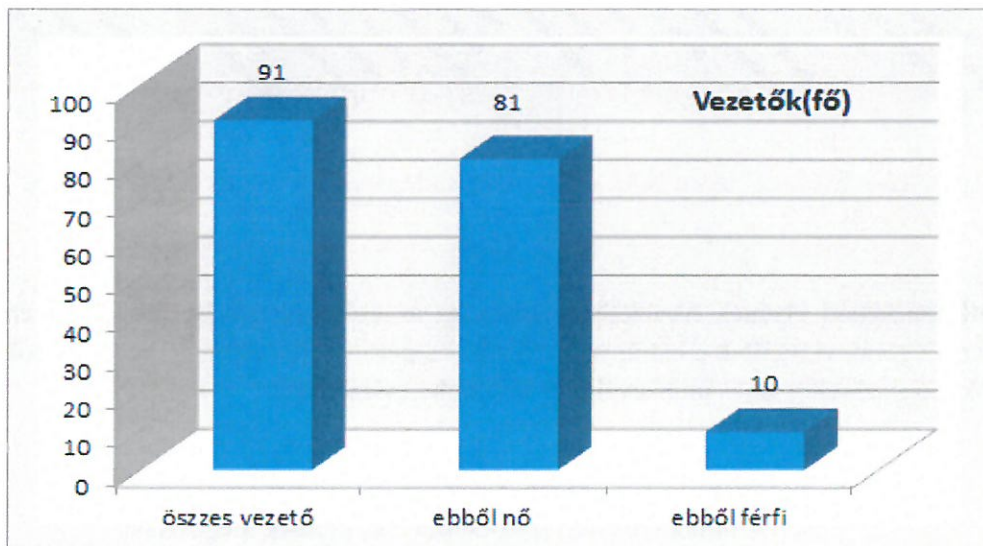
**A SZEKSZÁRDI TANKERÜLETI KÖZPONT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Az országos trendhez hasonlóan a nők száma a tankerület közoktatási intézményeiben viszonylag magas (1307 fő), a teljes munkavállalói létszám 85%-a. Arányuk intézményenként változó, de minden intézményben eléri vagy meghaladja a 62%-ot, 13 intézményben pedig a 90%-ot is meghaladja.



A magas női alkalmazotti létszámnak megfelelően a nőknek a vezetésben betöltött szerepe viszonylag magas.

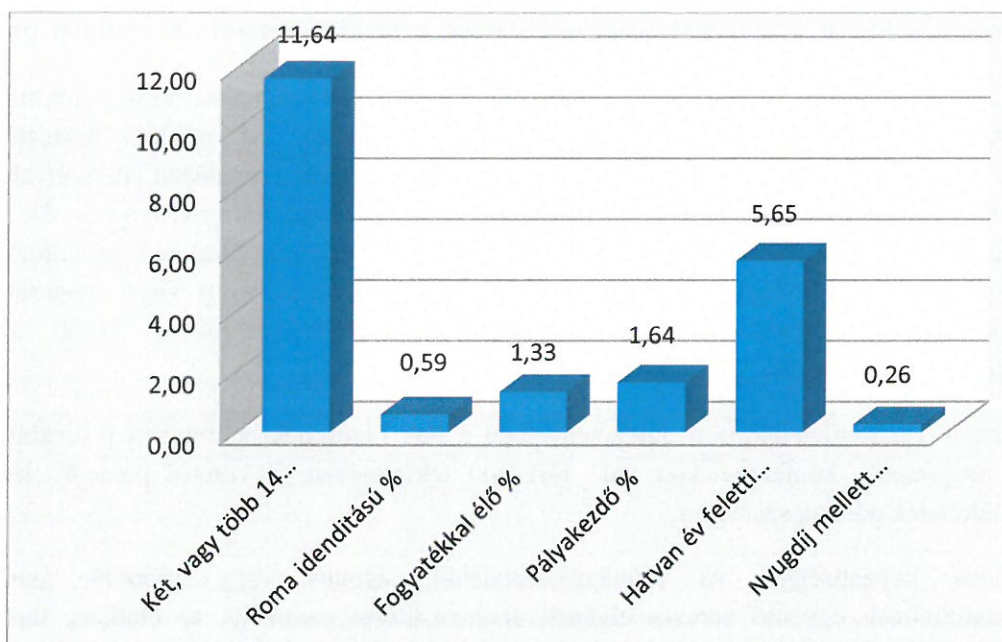
Az alábbi grafikon a vezetésben résztvevő munkavállalók számát szemlélteti.



A 28 intézményben a vezető beosztásúak száma összesen 91 fő, közülük 81 fő női, 10 fő férfi alkalmazott. Az adatok alapján megállapítható, hogy a nők fontos vezetői szerepet töltenek be több intézményben is, diszkrimináció nem éri őket.

Az alábbi grafikon a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalók arányát mutatja.

**A SZEKSZÁRDI TANKERÜLETI KÖZPONT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**



A diagram alapján látható, hogy az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód érvényesülése szempontjából szinte valamennyi célcsoport megtalálható a vizsgált intézményekben. A női dolgozók mellett a legmagasabb a két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalók aránya (11,64 %).

Roma munkavállalót 6 intézményben alkalmaznak, megoszlásuk 1-3 fő közötti. Többnyire azokban az intézményekben dolgoznak, ahol a településen is jellemzően magas a roma lakosság aránya (Báta, Bogyiszló, Fadd, Nagydorog, TM EGYMI).

Fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű munkavállalót 9 intézményben alkalmaznak, számuk összesen 17 fő. Legmagasabb a számuk a TM EGYMI - ben (7 fő). A dolgozók 5,65 %-a 60 év feletti, azaz nyugdíj előtt álló. Várhatóan számuk folyamatosan nőni fog, hiszen az adatszolgáltatás alapján a jelenlegi dolgozók 57%-a 40 év feletti.

A pályakezdő fiatalok száma viszonylag alacsony, összesen 26 fő, amely 16 intézményt érint. Számuk várhatóan folyamatosan emelkedni fog a nyugdíjba vonulók számával arányosan. A közalkalmazottakra vonatkozó nyugdíjtörvény miatt a nyugdíj mellett foglalkoztatott munkavállalók száma szintén alacsony, 3 intézményben összesen 4 fő.

3. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a hátrányos helyzetű csoportok tekintetében

A helyzetelemzés során kitértünk annak vizsgálatára is, hogy az intézmények hogyan ítélik meg az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését saját gyakorlatuk alapján.

3.1. Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a hátrányos helyzetű csoportok munkavégzése során?

Az intézmények nagyobb részében (26 intézmény) úgy ítélték meg, hogy saját intézményük gyakorlata alapján az esélyegyenlőség szempontjából hátrányos helyzetű csoportok esetén érvényesül az esélyegyenlőség elve, csupán 2 intézmény szerint nem valósult meg minden esetben, vagy csak részben érvényesült.

3.2. Érvényesül-e a nők férfiak esélyegyenlősége a továbbképzések, a szakmai programok terén?

Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének egyik fontos kérdése, hogy a nők ugyanolyan elbánásban részesüljenek a munkavállalás során, mint a férfiak. Az országos tapasztalatok azt mutatják, hogy a nők száma, aránya a felső- és középfvezetésben általában alacsonyabb a férfi munkavállalókénál. Hogy ez az arány megváltozzon, annak alapvető feltétele, hogy a nők számára a férfiakhoz hasonló arányban biztosítva legyen a továbbképzéseken, szakmai programokon való részvétel. Különös tekintettel a felsőfokú tanulmányok folytatására új vagy magasabb szintű szakképesítés megszerzése érdekében, illetve a vezetői pályázatokhoz kötött szakvizsga megszerzésének lehetőségére.

A Szekszárdi Tankerületi Központ intézményeiben a nők nincsenek hátrányban a továbbképzések, szakmai programok, konferenciákban való részvétel tekintetében, a vezetői pozíció eléréséhez a szakmai feltételek adottak számukra.

Az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottnak egyenlő bérezés elvének érvényesülését garantálja az életkort, tapasztalatot, iskolai végzettséget, szakmai tevékenységet figyelembevevő közalkalmazotti bértábla.

3.3. Gyesről – gyedről visszatérők előnyben részesítése

A tankerülethez tartozó 27 intézményből 21-ben figyelemmel kísérik, és valamilyen módon igyekeznek könnyíteni a gyesről, gyedről visszatérő dolgozók munkahelyi feladatain. Ezek az intézkedések legtöbbször olyan pozitív diszkriminációt jelentenek, amelyek a többi dolgozót is érintik, például többletfeladat átvállalásával. Néhány példa a pozitív diszkriminációra: a gyesről, gyedről visszatérők reggeli ügyeletet nem látnak el; bejárók esetében a munkarend és órarend tervezésekor a menetrendet figyelembe veszik; rendezvények felügyeleténél a késői órákban nem ügyelnek; rendkívüli időjárás esetén a bejárók távolmaradását, ill. korábbi hazamenetelét engedélyezik; rugalmas munkabeosztás.

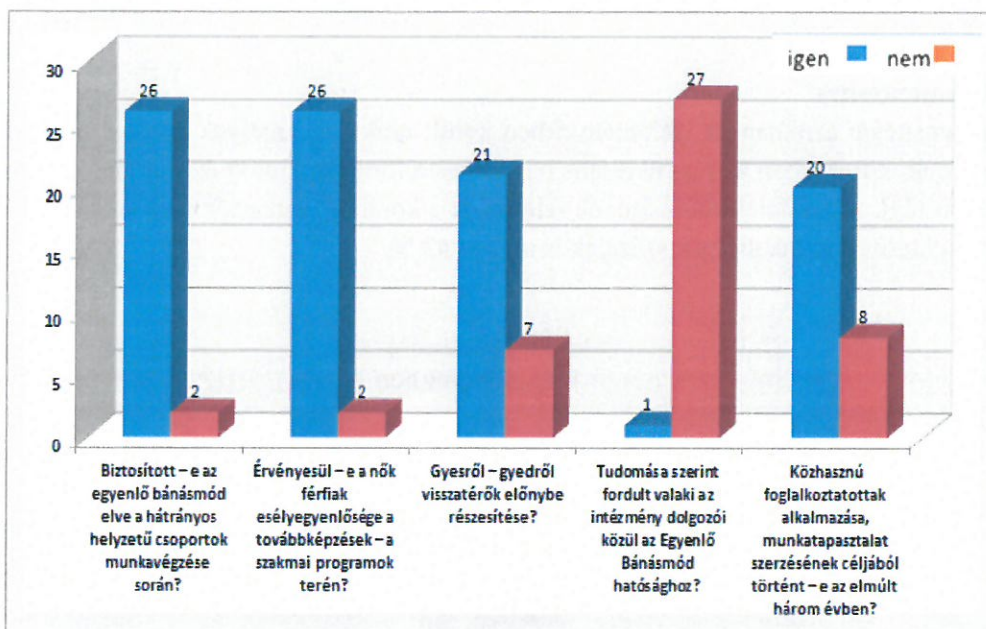
3.4. Tudomása szerint fordult valaki az intézmény dolgozói közül az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?

A válaszok alapján az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz 1 fő fordult panasszal, ez egyben azt is jelenti, hogy az esélyegyenlőségi szabályokkal, intézkedésekkel kapcsolatban jelentősebb jogsértés nem történt.

3.5. Közcélú foglalkoztatottak alkalmazása, munkatapasztalat szerzésének céljából történt-e az elmúlt három évben?

A munkanélküli emberek közcélú foglalkoztatásának egyik célja – az adott munkatevékenység elvégzésén túl – az, hogy az érintettek szerezzenek olyan releváns munkatapasztalatot, amely segíti őket a munkaerőpiacon való sikeresebb elhelyezkedésben. A közcélú foglalkoztatottak ismételt alkalmazásával - különösen ugyanolyan vagy hasonló munkakör betöltése esetén – a munkáltató nagymértékben hozzájárul az adott dolgozó munkaerő-piaci esélyeinek növeléséhez. A tankerület intézményeiben jellemző a közcélú munkások alkalmazása. Az alkalmazás célja a legtöbb esetben egy adott feladat elvégzése volt. A munkavégzés egyben tapasztalatszerzést is eredményezett az adott munkavállaló számára.

**A SZEKSZÁRDI TANKERÜLETI KÖZPONT
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**



4. A hátrányos helyzetű csoportok számára biztosítottak-e a törvény által előírt kedvezmények?

A hátrányos helyzetű csoportok esélyeinek növelése, hátrányos helyzetük csökkentése érdekében a törvényi rendelkezések is biztosítanak bizonyos kedvezményeket, illetve a munkavállaló egészségének védelme érdekében előírnak kötelezően biztosítandó védőfelszereléseket.

4.1. Nyugdíj előtt állók kedvezménye

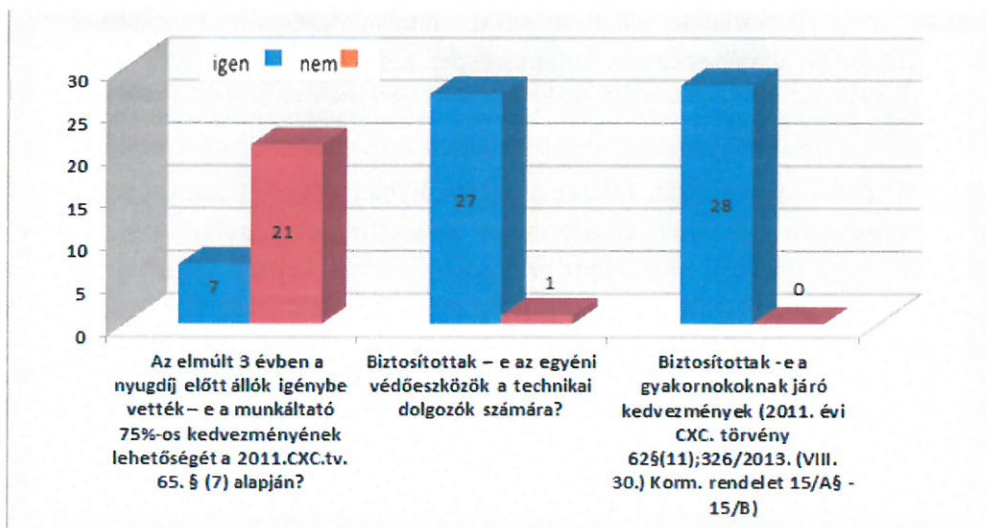
A 2011. CXCV. tv. 65. § (7) bekezdése a nyugdíj előtt álló pedagógus munkakörben dolgozó munkavállalók számára nyújt lehetőséget arra, hogy saját döntésük alapján részmunkaidőben vállaljanak munkát. Ezzel a lehetőséggel az elmúlt 3 évben a Szekszárdi Tankerületi Központ intézményeiben 7 fő élt.

4.2. Technikai dolgozók védőeszközei

A technikai dolgozók számára a védőeszközök a Szekszárdi Tankerületi Központ fenntartásában levő intézményekben biztosítottak. A tankerületen belül egy szolgáltató látja el a munkavédelemmel kapcsolatos szolgáltatást.

4.3. Gyakornokok

Az esélyegyenlőség szempontjából a munkavállalók kiemelt csoportját képezik a kezdő munkavállalók, ezért is fontos, hogy minden intézményben biztosítottak a gyakornokoknak meghatározott kedvezmények.



4.4 Akadálymentesítés

Akadálymentesítésre azokban az intézményekben került csak sor, amelyek európai uniós vagy hazai pályázatok útján kifejezetten infrastrukturális beruházásra forráshoz jutottak. A többi intézményben az infrastruktúra régi, az épületek többségének felújítását a korábbi fenntartók nem tudták elvégezni, így az akadálymentesített munkahelyek százalékos aránya 43 %.



III. CÉLOK - INTÉZKEDÉSEK

A helyzetelemzés alapján megállapítható, hogy a munkáltató/k döntéseikben, gyakorlatukban tekintettel voltak az esélyegyenlőséggel, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos elvekre, szabályokra. Továbbra is cél az eddigi gyakorlat megtartása, ugyanakkor szükséges az alábbi célok, intézkedések megvalósításával azok továbbfejlesztése.

1. Esélyegyenlőségi referens alkalmazása

A fenntartó az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki. A referens közreműködik az esélyegyenlőségi tervben meghatározottak teljesítésében, koordinálja a panaszkezelést, irányítja az esélyegyenlőségi terv megvalósításának értékelését, valamint a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítését.

2. Az egyenlő bánásmód elvének betartása a munkaerő felvételénél és előléptetéseknél, továbbá átlátható és nyilvános felvételi és kinevezési rendszer működtetése.

A munkáltató a munkavállalók alkalmazásával, munkavégzésével kapcsolatos jogalkalmazás egységesítése érdekében általános érvényű eljárásrendek kidolgozására törekszik.

3. A továbbképzések ösztönzése

A munkáltató ösztönözi munkavállalóit, hogy a jogszabályban előírt kötelezettségeken kívül vegyenek részt további képzéseken (új ismeretet adó, vagy ismeretfrissítő képzés). A munkáltató lehetőség szerint vállalja, hogy a feladatai ellátásához szükséges oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti, a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, „életen át” tartó tanulás lehetőségét.

Vállalja, hogy álláshirdetéseiben nem szerepeltet életkorra vonatkozó kitételeket. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél nem utasítja el a 40 év feletti jelentkezőket.

4. Akadálymentesítés

Minden projektben, ahol épületre, tárgyra, technológiára, szolgáltatásra irányuló tervezési, fejlesztési tevékenység történik, ott alkalmazni kell a fizikai és infokommunikációs hozzáférhetőség szempontjait. Ennek érdekében a munkáltató pályázati források bevonásával elősegíti az intézmények teljes körű akadálymentesítését, ezzel is segítve a speciális szükségletű tanulók és a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését, valamint az intézmények közszolgáltatásait igénybevevőket.

5. Tartósan munkanélküliek újbóli foglalkoztatása

A helyzetelemzés alapján megállapítható, hogy a munkáltató eddig is törekedett a tartósan munkanélküli hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók alkalmazására, a közfoglalkoztatottak foglalkoztatására. Továbbra is cél a közfoglalkoztatottak alkalmazásának támogatása, lehetőség szerint olyan munkakörben, amely hozzájárul azonos vagy hasonló munkakörben történő munkatapasztalatuk bővítéséhez, ezzel is segítve őket a munkaerő-piacra való sikeresebb visszatéréshez.

6. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A helyzetelemzésből és egyéb rendelkezésre álló adatokból látható, hogy a működési területen egyes településeken magasabban reprezentált a roma identitású lakosság aránya.

A romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása érdekében lehetőség szerint azonos feltételek, kritériumok megléte esetén a munkáltató előnyben részesítheti az ehhez a csoporthoz tartozó potenciális munkavállalókat.

IV. A PANASZTÉTELI ELJÁRÁS RENDJE

Annak érdekében, hogy az esélyegyenlőségi tervben foglaltak megvalósuljanak, valamint az intézkedésekkel kapcsolatos panaszok kivizsgálásra kerüljenek, szabályozni szükséges az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a panasztétel módját.

1. A munkavállaló, vagy a munkavállalók csoportja az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a közvetítő (az esélyegyenlőségi feladatok ellátásával megbízott referens) felé. Ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
2. A közvetítő minden esetben köteles a munkavállalót, vagy a munkavállalók csoportját tájékoztatni az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén igénybe vehető jogérvényesítési lehetőségekről, valamint arról, hogy a munkáltatói esélyegyenlőségi eljárás során személyes adatainak védelme érdekében név nélküli (anonim) eljárást is kérhet.
3. Az írásos panaszbejelentés közvetítőhöz történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. A közvetítő a problémát a munkáltató elé tárja és kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt. A közvetítőnek az ügyről panaszkezelési adatlapot (lásd 2. számú melléklet) kell kiállítania, nyilvántartásba vennie.
4. A munkáltató a panasz benyújtásától számított hét munkanap alatt meghozza érdemi intézkedését. Az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb öt munkanappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség.
5. A munkáltató az érdemi intézkedéséről tájékoztatja az eljárást kezdeményező munkavállalót, vagy a munkavállalók csoportját.
6. Amennyiben a munkavállaló, vagy munkavállalók csoportja nem látja orvosoltnak a sérelmét, a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A terv 2017. május 01-től 2019. április 30-ig tartó időszakra érvényes.

Az esélyegyenlőségi tervet a dolgozók számára ismertetni kell, és azt a munkahelyen mindenki számára hozzáférhetővé kell tenni.

A tervet a kihirdetés napjától számított két héten belül a tankerülethez tartozó összes intézményben a vezetők a szokásos módon ismertetik a dolgozókkal.

Az új belépők számára fontos a személyes tájékoztatás.

A tervet a lejárát előtt egy hónappal felül kell vizsgálni, melynek eredménye beépül a következő tervciklusra vonatkozó dokumentumba.

Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatára első alkalommal 2019. március hónapban kerül sor a mellékletben szereplő kérdőívek, adatgyűjtő segédletek felhasználásával. A felülvizsgálat során értékelni kell a kitűzött célok, illetve az intézkedések teljesülését, valamint az esetleges panasztétel esetén a panaszkezelési eljárásnak való megfelelést. A felülvizsgálatnak figyelemmel kell lennie a jogszabályi környezet változásaira.

MELLÉKLETEK

1. Panaszkezelési adatlap (Kitöltése önkéntes és anonim!)

1. A munkavégzés során az alábbi területeken ér hátrány:

- szakmai előmenetel
- oktatási, képzési programokhoz való hozzáféréssel kapcsolatos tájékoztatás hiánya
- oktatási, képzési programokhoz való hozzáférés hiánya
- akadálymentes munkahelyi környezet hiánya
- szűrővizsgálatokkal kapcsolatos tájékoztatás hiánya
- szűrővizsgálatok hiánya
- munkaidő kedvezmény
- munkaidő beosztás
- szabadság kiadása
- egyéb: _____

2. A munkavégzés során engem ért hátrány oka:

- nemi hovatartozásom
- a gyermekkel rendelkezés ténye
- etnikai, nemzetiségi hovatartozásom
- fogyatékkal rendelkezés ténye
- életkorom
- pályakezdő helyzetem
- megváltozott munkaképességem ténye
- vallási hovatartozásom
- politikai nézeteim
- munkaszerződéseim típusa

egyéb: _____

2. Elégedettségi kérdőív (Kitöltése önkéntes és anonim!)

**Elégedettséget mérő kérdőív a
SZEKSZÁRDI TANKERÜLETI KÖZPONT ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVÉBEN
foglaltak megvalósításáról**

1. Elégedett vagyok a munkahelyemen az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód megvalósításával.

igen

nem

Ha nem elégedett, miért nem? Kérjük, fejtse ki: _____

2. Elégedett vagyok az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával.

igen

nem

Ha nem elégedett, miért nem? Kérjük, fejtse ki: _____

3. Elégedett vagyok az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, annak eljárásrendjével, a felek közötti kommunikáció színvonalával.

igen

nem

Ha nem elégedett, miért nem? Kérjük, fejtse ki: _____

4. Elégedett vagyok az esélyegyenlőségi területen a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével.

igen

nem

Ha nem elégedett, miért nem? Kérjük, fejtse ki: _____

Javaslataim: _____

3. Kérdőívek

1. sz.

Intézmények	Az intézményben állományban lévőek létszáma	Ebből nő	Vezető beosztású nő	Ebből 40 év feletti munkavállaló	Roma identitású	Fogyatékkal élő, vagy megváltozott munkaképességű	Két, vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő	Két, vagy több 14 év alatti gyermeket egyedül nevelő	Pályakezdő	Hatvan év feletti állományban lévő	Nyugdíj mellett foglalkoztatott munkavállaló

2. sz.

Gyermek, gyedről visszatérők előnyben részesítése. Ha igen milyen módon?(kérjük a megjegyzést a cellába írni)	Érvényesül-e a nők-férfiak esélyegyenlősége a továbbképzések, a szakmai programok terén?	Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a hátrányos helyzetű csoportok (nők – romák – csökkent munkaképességűek – nyugdíj előtt állók – pályakezdők) munkavégzése során?	Az elmúlt 3 évben a nyugdíj előtt állók igénybe vették-e a munkáltató 75%-os kedvezményének lehetőségét a 2011.CXC.tv. 65. § (7) alapján?	Tudomása szerint fordult valaki az intézmény dolgozóinak közül az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?	Biztosítottak-e az egyéni védőeszközök a dolgozók számára?	Biztosítottak-e a közcélú foglalkoztatottak alkalmazása, munkatapasztalat szerzésének céljából történt-e az elmúlt három évben?	Az intézmény épületeiben megvalósult a fizikai akadálymentesítés?	Biztosítottak-e a gyakornokoknak járó kedvezmények (2011. évi CXCV. törvény 62§(11); 326/2013. (VIII. 30.) Korm. rendelet 15/A§ - 15/B)
válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből	válasszon a legördülőből
Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés	Megjegyzés