

# A Jankó János Általános Iskola és Gimnázium esélyegyenlőségi terve

## Általános célok, etikai elvek

1. A megállapodást az aláíró felek a 2007. 09.20-tól 2008. 12. 01-ig tartó időszakra fogadják el.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2008. november 30.
3. A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat az intézményen belüli munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében konkrét intézkedéseket hoznak.
4. A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében olyan intézkedéseket hoznak, melyek folyamatosan segítik megvalósítani az elveket.
5. Az aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, **40 év feletti**ek, **roma identitású, fogyatékkal élő és családos** munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében az érintetteket, támogató intézkedéseket hoznak. Ezek az intézkedések a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén érvényesülnek.
6. A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatási gyakorlata 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 járandóságok 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.
7. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenység megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas és hosszabb távra érvényes intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## Helyzetfelmérés

1. A helyzetfelmérés adatai a 2004. év munkáltatói adatain alapulnak. A helyzetfelmérés 2005. január 12-én készült.
2. A munkáltatónál 67 fő munkavállaló dolgozik. Közülük:

Nő:	54 fő (80,6%)
40 évnél idősebb korú	44 fő (65,6%)
Roma	-
Fogyatékkal élő	1 fő (0,01%)
Gyermekes munkavállaló	24 fő (35,8%)

Határozatlan idejű, főállásban dolgozók száma 65 fő, a határozott idejű főállásban dolgozók száma 1 fő. Részmunkaidőben dolgozik 2 fő.
3. A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti családos nők.

### I. A munkakörülmények területén:

1. A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
2. A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
3. A munkáltatók felmentéssel távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nyugdíjas nők.

## II. A képzések területén:

1. A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél fiatalabb nők.
2. A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
3. A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év alatti nők.
4. A nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
5. A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt alacsonyabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
6. A többnapos konferencián, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a 40 év feletti nők és férfiak.

## III. A juttatások területén:

1. Az étkezési hozzájárulásban részesülő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
2. Az utazási hozzájárulásban részesülő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év alatti nők.
3. Munkaruha juttatásban.....

## IV. A munkavállalók iskolai végzettsége, beosztása

1. Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
2. A felsőfokú végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
3. Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
4. A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.
5. A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti nők.

## Konkrét célok

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

1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
2. A vidékről bejáró alkalmazottak munkabeosztásának és túlmunka végzésének szabályozása.
3. A kisgyermekes családanyák érdekeinek érvényesítése.

## Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi megbízottat nevez ki.  
Az esélyegyenlőségi megbízott személye: **Racsóné Száz Sarolta**  
A megbízott **feladata**:  
Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2007-09-03-ig  
A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2007. 09.09.
2. A munkáltató pályázati és álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esély-egyenlőségi referens egyetértését kéri.

3. A munkáltató 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.
4. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél, a negyven feletti pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem éri meg. Elbocsátásoknál az életkor nem lehet meghatározó tényező.
5. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:
  - A munkáltató Karkus Györgynét nevezi meg a közvetítői tevékenység ellátására.
  - A munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértésével, a zaklatással, jogellenes elkülönítéssel, megtorlás előfordulásával kapcsolatos panaszát írásban jelzi a közvetítő felé, ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja.
  - Az írásos panaszbejelentés közvetítőhöz, történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
  - A közvetítő, az esélyegyenlőségi referenssel konzultálva, a panasz benyújtásától számított rendelkezésre álló idő alatt, de legfeljebb egy hét alatt meghozza érdemi intézkedését, az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb újabb egy héttel hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség.
  - A közvetítő kezdeményezi a tárgyalást a munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt.
  - Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a partneri felek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Dátum: Tótkomlós, 2007-09-12

Munkáltató részéről:

igazgató

a munkavállalók részéről