

Intézmény neve:	<b>Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde</b>
Intézmény székhelye, címe:	<b>Központi Óvoda 5630 Békés Baky utca 4.</b>
Szabályzat típusa:	<b>Esélyegyenlőségi terv</b>
Intézmény OM azonosítója:	<b>028047</b>
Intézmény fenntartója:	<b>Békési Kistérségi Intézményfenntartó Társulás</b>

Tartalom

I.	Általános rendelkezések	2.
II.	Helyzetértékelés	4.
III.	Az esélyegyenlőségi terv	4.
IV.	Záró rendelkezések	8.
Melléklet		
7.1. melléklet	Helyzetértékelés	10.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése szerint az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet készíteni, és a Mt. 264. § (2) bekezdés m) pontja alapján arról a közalkalmazotti tanács véleményét kikérni.

Fentiekre tekintettel a Békési Kistérségi Társulás által fenntartott Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde intézmény 2018.szeptember 1-jétől 2023.augusztus 31-ig terjedő időre a következő esélyegyenlőségi tervet fogadja el.

## **I. Általános rendelkezések**

### **1.1. Személyi hatálya:**

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

### **1.2. Időbeli hatálya:**

Jelen esélyegyenlőségi terv 2018.szeptember 1. – 2023.augusztus 31-ig terjedő időre szól.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2023 szeptember hó 1 nap.

### **1.3. Irányadó jogszabályok:**

1.3.1. A Magyar Köztársaság Alaptörvénye deklarálja az esélyegyenlőséget.

1.3.2. Az esélyegyenlőségi törvény az Európai Unió előírásaival összhangban rendelkezik az egyenlő bánásmód elveinek érvényesítéséről, az esélyegyenlőség előmozdításáról. Ennek gyakorlati megvalósítását célozza az esélyegyenlőségi terv.

1.3.3. 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)
- u) 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.§ 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 képviseleti 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**

### **2.1. Megállapítások:**

- Az intézménynél 123 fő közalkalmazott van alkalmazásban 123 álláshelyen.
- A közalkalmazottak 96 % nő, 73% negyvenévesnél idősebb.
- A gyermeket nevelő munkavállalók aránya: 60 %.
- Gyermeket egyedül nevelők aránya: 10,7 %.
- A munkavállalók 0 % fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű.
- Nemzeti, etnikai kisebbséghez való tartozásáról 0 fő nyilatkozott.

A helyzetfelmérés adatai a 2021. év adatai.

## **III. Az esélyegyenlőségi terv**

### **3.1. Általános elvek:**

A munkáltató az esélyegyenlőségi terv elkészítésével kötelezettséget vállal 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 hoz, 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 bármilyen, de különösen az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8.§ és 9.§ megfogalmazott diszkrimináció eseteire is, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés eseteit.

### **3.2. Konkrét célkitűzések:**

**3.2.1. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaerő felvétel során, valamint a munkaügyi folyamatokban:**

3.2.1.1.Minden alaptevékenységre létesített üres álláshelyet a jogszabályok által előírt módon meghirdetve, pályázat útján töltünk be.

Felelős: az intézményvezető

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

Felelős: az intézményvezető

3.2.1.3.A munkaerő-felvétel, illetőleg a kiválasztás során az adott munkakörhöz szükséges képezéseken 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 intézményvezető

3.2.1.4.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 intézményvezető

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

Felelős: intézményvezető

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

Felelős: intézményvezető

3.2.1.7.Valamennyi alkalmazott megkapja a törvényben előírt közalkalmazotti besorolási illetményt. A többletjeljesítményért – amennyiben a jogszabályok és a fenntartó lehetővé teszi – illetménynövekedést, kereset kiegészítést biztosítunk. Jutalmazáskor a közalkalmazotti tanács által véleményezett jutalmazási alapelvek alapján határozunk a személyek anyagi elismeréséről. A határozott és határozatlan idejű foglalkoztatásokat a közalkalmazotti törvényben előírtak szerint biztosítjuk.

Felelős: gazdasági vezető/intézményvezető

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

Felelős: gazdasági vezető/intézményvezető

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

Felelős: az intézményvezető

**3.2.2. Az esélyegyenlőség elősegítése a képzési programokhoz való hozzáférés területén:**

3.2.2.1. 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 intézményvezető

3.2.2.2. 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 intézményvezető

3.2.2.3. 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 az intézményvezető a pályakezdőkhöz hasonlóan bevezeti őket a változásokba, segíti a szakmai újra beilleszkedésüket.

Felelős: intézményvezető

3.2.2.4. 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 intézményvezető

**3.2.3. A gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények:**

3.2.3.1. 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.

Felelős: intézményvezető

3.2.3.2. A kettő vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállaló számára, a fogyatékos gyermeket nevelők számára, valamint a beteg gyermeket vagy beteg szülőket gondozó dolgozók részére havi ..... óra munkaidő-kedvezményt biztosítunk. A kedvezmény igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását, és a munkaidő-kedvezmény nem vonható össze.

Felelős: intézményvezető

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

Felelősök: intézményvezető

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

Felelős: intézményvezető-helyettes

### **3.2.4. A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók részére biztosított kedvezmények:**

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

Felelős: intézményvezető

3.2.4.2.A nyugdíj előtt álló munkavállalóink munkaidejét érintő változásokat csak ezen munkavállalóink kifejezett kérésére vezetünk be.

Felelős: intézményvezető

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

Felelős: intézményvezető

### **3.2.5. A munkavállalók munka- és életkörülményeinek javítására vonatkozó intézkedések:**

3.2.5.1.Az egészségmegőrzés érdekében a kerületi egészségügyi intézményekkel együttműködve évente prevenció szűrővizsgálatokat szervezünk.

Felelős: intézményvezető helyettes

3.2.5.2.Felülvizsgáljuk az egészséget veszélyeztető kockázati tényezőket, és középtávú tervet dolgozunk ki csökkentésükre. A munkakörülmények kialakításakor figyelembe vesszük az életkor változásaiból adódó kockázati tényezőket, az emberi méltóság szem előtt tartásával. A mozgásszegény munkakörökre tekintettel lehetőség szerint sportolási lehetőséget (torna, uszodahasználat...) biztosítunk munkavállalóink részére.

Felelős: gazdasági vezető/intézményvezető

### **3.3. A munkáltató vállalása:**

#### **3.3.1. Esélyegyenlőségi referens biztosítása:**

3.3.1.1.Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladatokat az esélyegyenlőségi referens feladatkörébe helyezi. A referens feladatköre bekerül munkaköri leírásába.

3.3.1.2.Az esélyegyenlőségi referens személye megegyezik a mindenkori Közalkalmazotti Tanács elnökének személyével.

#### A referens feladata:

- Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, amelyről beszámolót készít

- A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel való egyeztetése.
- Részvétel a panaszkezelésben és egyéb, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatokban.

**3.3.1.3. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása:**

**3.3.2. Lehetőség a panasztételre a következő módon:**

- 3.3.2.1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás vélelmezett előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- 3.3.2.2. Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon annak véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 7 napon belül.
- 3.3.2.3. A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- 3.3.2.4. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- 3.3.2.5. Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.
- 3.3.2.6. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

**IV. Záró rendelkezések**

- 4.1. 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.
- 4.2. 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.

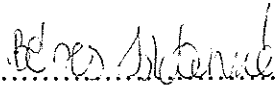

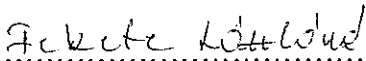
- 4.3. A munkáltató a jelen tervben foglaltakat legkésőbb 2014 augusztus 31 napjáig valamennyi munkavállalóval ismerteti, míg az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő munkavállalókkal a tervben foglaltak ismertetésére a kinevezés alkalmával kerül sor.
- 4.4. Felek megállapodnak abban, hogy a munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv aláírását követően haladéktalanul gondoskodik annak az intézmény internetes honlapján történő megjelentetéséről.
- 4.5. Jelen – a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött – megállapodást a Felek képviselői annak elolvasását és közös értelmezését követően mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.



Esélyegyenlőségi terv  
Békési Kistérségi Óvoda és Bölcsőde  
5630 Békés, Baky utca4.

Békés, 2019. augusztus 31.

Módosítva: 2022. augusztus 31.

<p></p> <p>.....</p> <p>Béres Istvánné igazgató:</p>	
<p></p> <p>.....</p> <p>Fekete Lászlóné Közalkalmazotti Tanács elnöke/Esélyegyenlőségi referens:</p>	

## Helyzetértékelés

Az esélyegyenlőség szempontjából fontos munkavállalók csoportjai

### 1. Az intézményben foglalkoztatott csoportok

Szakmai munkakörben foglalkoztatottak:			
	Fő:	Ebből nő:	Ebből férfi:
Határozatlan időre kinevezett pedagógus:			
Határozott időre kinevezett pedagógus:			
Egyéb jogviszonyban foglalkoztatott pedagógus:			
Nevelő-oktató munkát közvetlenül segítő munkakörben foglalkoztatottak:			
Felsőfokú végzettségűek:			
ebből határozatlan időre kinevezettek:			
ebből határozott időre kinevezettek:			
ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak:			-
Középfokú végzettségűek:			
ebből határozatlan időre kinevezettek:			
ebből határozott időre kinevezettek:			
ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak:			
Egyéb munkakörökben foglalkoztatottak:			
Felsőfokú végzettségűek:			
ebből határozatlan időre kinevezettek:			
ebből határozott időre kinevezettek:			
ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak:			
Középfokú végzettségűek:			
ebből határozatlan időre kinevezettek:			
ebből határozott időre kinevezettek:			
ebből egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak:			

### 2. Tartósan távollévő közalkalmazottak:

Gyed, illetve gyás okán távollévők:	
Egyéb ok miatt legalább egy évet meghaladó fizetés nélküli szabadságon távollévők:	

### 3. Negyven évnél idősebb közalkalmazottak: fő

	ebből pedagógus:	ebből nem pedagógus:
nő:		

férfi:		
--------	--	--

**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:	
Romának vallja magát:	

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

Nő:	
Férfi:	

**6. Megváltozott munkaképességű dolgozók:**

50%-ban vagy annál kisebb mértékben csökkent munkaképességű:	
50%-nál nagyobb mértékben csökkent munkaképességű:	
Két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók száma:	

