

II. RÁKÓCZI FERENC GIMNÁZIUM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2011.01.01-2012.12.31.



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

A 2011. január 1-jétől 2012.december 31-ig terjedő időszakra

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36.§ -ában , valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992.évi XXII. törvény 5. és 70/A. § -ában meghatározottak alapján jött létre

egyrészt a **II. Rákóczi Ferenc Gimnázium**, mint munkáltató
(képviselő: Magócs Éva igazgató)

másrészt a **Közalkalmazotti Tanács**, mint a munkáltatónál képviselettel rendelkező szervezet (képviselő: Dr. Nagyné Kasza Gabriella a KÖT elnök) között.

Jelen Esélyegyenlőségi terv tartalmazza a munkáltatónál munkaviszonyban , közalkalmazotti jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató ezen munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit.

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

Ezen Esélyegyenlőségi tervet aláíró Felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében együttműködnek az érintettek támogató intézkedések meghozatalában.

Közösen keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a munkakörülmények, szakmai előmenetel, képzés, juttatások terén, figyelembe véve a gyerekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő nehézségeket.

A munkáltató elkötelezettséget vállal a dolgozók hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza.

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A dolgozók és a saját érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez.

A munkáltató a foglalkoztatási viszonyok keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

A Felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes esetleges egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat érheti foglalkoztatásuk során. Ezért jelen Esélyegyenlőségi tervet aláíró Felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

II. HELYZETFELMÉRÉS – 2010. NOVEMBER 30-I ÁLLAPOT

1. Női munkavállalók

A munkáltatónál 88 fő van alkalmazásban, ennek 77%-a nő.

Az aláíró Felek megállapítják, hogy a nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban semmilyen hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg, pozitív megkülönböztetésben egyéb körülményeik miatt részesülnek (ld.: szülőként, stb.)

2. Negyven évnél idősebb munkavállalók

Az intézményben 50negyven év feletti dolgozik munkavállalóként.

Az aláíró felek megállapítják, hogy ez az összes dolgozói létszám 57%-a, foglalkoztatási arányukból hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

3. Fogyatékosággal élő munkavállalók

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor nem áll a munkáltató alkalmazásában fogyatékosággal élő munkavállaló.

4. Roma identitású munkavállaló

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor nem ismert roma identitású munkavállaló.

5. Pályakezdő munkavállalók

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor nincs pályakezdő munkavállaló áll a munkáltató alkalmazásában.

6. Legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló

Ezen munkavállalói körben 13 alkalmazott tartozik, 7 nő és 6 férfi.

7. Részmunkaidős és határozott idejű szerződéses munkavállaló

Jelen esélyegyenlőségi terv készítésekor 21 részmunkaidős és 8 határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállaló dolgozik az intézményben.

8. A betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő munkavállaló

Ebben a munkavállalói csoportban jelenleg nincs alkalmazott.

9. Más településről naponta bejáró munkavállaló

A munkaadónál 13 fő más településről naponta bejáró munkavállaló dolgozik.

A helyzetfelmérés alapján a következő hátrányos helyzetű csoportok érdekében készülnek konkrét intézkedések, programok: **kisgyermekes anyák, családos munkavállalók (gyereket nevelő / gyermekét egyedül nevelők /gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élő), más településről naponta bejáró munkavállalók, részmunkaidős és határozott idejű szerződéses munkavállalók, pályakezdők, megváltozott munkaképességű munkavállalók**

III. KONKRÉT CÉLOK

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

- az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése
- az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása
- esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén
- a munkakörülmények javítása, különös tekintettel a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítására
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése
- a családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

1. Esélyegyenlőségi referens

A munkáltató vállalja, hogy munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személyét a 5. számú melléklet tartalmazza.

A referens feladata:

- az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2012. december 1-ig.
- a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a KÖT-el való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje: 2012.12.20.

2. A kisgyermekes anyukák és családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A munkáltató vállalja, hogy:

- a) - a munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Ennek érdekében:
 - o a munkarend alkalmazkodik a gyermekgondozási-, betegápolási elfoglaltságokhoz, valamint az oktatási intézmények nyitva-tartásához

(beleértve a felügyeletet, értekezleteket, képzéseket is)

- biztosítja a túlóra választhatóságát, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt
- b) - fizetett szabadnapot biztosít a rendkívüli családi események (gyermekszületés) esetére
- c) – anyasági szabadságot biztosít

Kedvezményezettek köre: kisgyermekes anyukák,
családosok

- c)- felajánlja a rugalmas munkaidő lehetőségét
- d)- „anyás munkaidő”-t alakít ki, ezzel biztosítja a speciálisan a kisgyermekesek igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét
- e)- a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal (Karácsonyi ünnepség, Szalagavató bál)

Kedvezményezettek köre: kisgyermekes anyukák

3. Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

A munkáltató vállalja, hogy:

- a) - a juttatások – étkezési hozzájárulás, természetbeni hozzájárulás, írószer vásárlásához való hozzájárulás minden munkavállalót azonos mértékben megillessenek

Kedvezményezettek köre: részmunkaidős és határozott idejű szerződéses munkavállalók

- b)- speciális juttatásokat nyújt
 - beiskolázási támogatás

Kedvezményezettek köre: gyereket nevelők

- utazási hozzájárulás –

Kedvezményezettek köre: más településről naponta bejárók

4. Munkakörülmények javítása

A munkáltató vállalja, hogy:

- a)- a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékkal élők fizikai képességeinek maximális kiteljesedését
- b)- az ülő, mozgásszegény munkaköröket figyelembe véve megszervezi a rendszeres sportolási lehetőségeket, melyek igénybevételével elkerülendő a mozgásszervi megbetegedések egy részének, illetve a csontritkulásnak a kialakulása

5. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A munkáltató vállalja, hogy a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében:

- a munkavállalók teljes köre számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférését

6. Belépő munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló programok

A munkáltató fontosnak tartja a belépő munkavállaló időben történő informálását az intézmény működéséről. Ennek érdekében:

- a) - tájékoztató kiadványt készített, ami tartalmazza a munkafolyamatok fontosabb szabályzóit
- b) - az első tanítási napon az igazgató-helyettesek tájékoztatót tartanak az iskolai szokásokról, hagyományokról

Kedvezményezettek köre: belépő munkavállalók

5. A pályakezdő munkavállalók esélyegyenlőségét szolgáló irányelvek

- lásd „Gyakornoki Szabályzat”
- osztályfőnök –helyettesi rendszer működtetése

V. PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló részéről írásban benyújtott, jelen Esélyegyenlőségi terv rendelkezéseivel kapcsolatos minden panaszt- a KÖT bevonásával- 8 munkanapon belül kivizsgál, és a felvetésre érdemi választ ad.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A megállapodást az aláíró felek a 2011. január 01-től 2012.december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2012.12.31.

Az Esélyegyenlőségi tervben rögzített kedvezmények körét a munkáltató a KÖT-el egyeztetve folyamatosan bővítheti.

Az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozóval a kinevezéskor, 2011. január 31-ig pedig, valamennyi munkavállalóval meg kell ismertetni az Esélyegyenlőségi tervet.

A munkavállalóknak nyilatkozniuk kell, hogy az Esélyegyenlőségi tervben foglaltakat megismerték.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.

Kelt:2010.12.17.

Mellékelve: 6 darab adatlap

Aláírások:

.....

Magócs Éva
Munkáltató

.....

Dr. Nagyné Kasza Gabriella
KÖT elnök

MELLÉKLETEK

1. számú melléklet

Adatkezelési hozzájárulás

Alulírott, tudomásul veszem, hogy a faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az önkéntes adatszolgáltatásom alapján kezelhetők.

Tudomásul veszem, hogy csak abban az esetben vehetek részt az esélyegyenlőségi programban, ha hozzájárulok adataim nyilvántartásához és kezeléséhez, és ezen adataim nyilvántartása, kezelése csak az Adatvédelmi törvény szigorú betartásával lehetséges.

A fentiek alapján hozzájárulok, hogy munkáltatóm a fenti adataimat a fenti feltételek mellett nyilvántartsa, kezelje.

Kelt:

.....
Aláírás

Lemondó nyilatkozat

Alulírott, tudomásul veszem, hogy a munkáltatómnál elfogadott Esélyegyenlőségi tervben biztosított kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre nem kötelezhető senki, így erről le is lehet mondani.

Az Esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és annak tartalmáról tájékoztattak, az abban foglaltakat megismertem, a terven biztosított kedvezményekkel nem kívánok élni, a programban nem kívánok részt venni.

Kelt:

.....
aláírás

NYILATKOZAT AZ ELTARTOTT GYERMEKEK SZÁMÁRÓL
Kitöltése nem kötelező!

Munkavállaló neve: _____

Adószáma: _____

Gyermekei:

Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermek neve: _____

Születési ideje: _____

Gyermekeimet/gyermekeimet egyedül nevelem

igen

nem

Dátum:.....

munkavállaló aláírása

NYILATKOZAT A ROMA IDENTITÁSRÓL

Kitöltése nem kötelező!

Munkáltató:

Alulírott munkavállaló roma identitásúnak vallom magam, és részt kívánok venni a fenti munkáltató által az esélyegyenlőségi tervben szabályozott programokban, juttatásokban.

Aláírással hozzájárulok ahhoz, hogy adataimat a munkáltató nyilvántartsa és kezelje a munkaviszony megszűnéséig. A munkáltató az adatokat nem adhatja át más szervezetnek.

Dátum:

munkavállaló neve

munkavállaló aláírása

Esélyegyenlőségi referens

A II. Rákóczi Ferenc Gimnáziumban az Esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referensi feladatokat 2011.01.01-2012.12.31. időszakban **Vargáné Kiszél Erzsébet** látja el.

Kelt: Budapest, 2010. december 17.

.....
aláírás

Záradék:

Az esélyegyenlőségi referensi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Kelt: Budapest, 2010. december 17.

.....
aláírás

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos
panasztételi űrlap**

Munkáltató neve, címe:	
Munkavállaló érdekképviselői szervezet, ahova a panasz érkezett:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselőt tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens/bizottság véleménye, javaslata	
A véleményezés dátuma:	