



**A TREFORT ÁGOSTON KÉTTANNYELVŰ FŐVÁROSI GYAKORLÓ
SZAKKÖZÉPISKOLA**

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

A DOLGOZÓK RÉSZÉRE

**2008. október 1. – 2011. július 31.
közötti időszakra**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) **63. § (4) bekezdése alapján** az ötven főnél több munkáltatót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek számára törvényi kötelezettség a **Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény** (a továbbiakban: Munka Törvénykönyve) **70/A. §-a szerinti** esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.

Jelen **Esélyegyenlőségi Terv** (a továbbiakban: Terv) **a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény, a közoktatásról szóló 1999. évi LXXIX törvény, a Munka Törvénykönyve** (továbbiakban MT), valamint a Trefort Ágoston Kéttannyelvű Fővárosi Gyakorló Szakközépiskola Pedagógiai programjával, Szervezeti és működési Szabályzatával, Kollektív szerződésével és a Minőségirányítási programjával összhangban készült.

ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. Az aláíró felek megállapodnak, hogy a Tervet a **2008. augusztus 1 – 2011. július 31** közötti időszakra fogadja el, mely igény esetén 2010. július 1-ig felülvizsgálható.
2. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje:

2011. július 15.

3. Etikai alapelvek:
 - a) A Tervet aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak az alapelvek sérülése esetén.
 - b) A Tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhatnak.
 - c) A Terv kiterjed a Trefort Ágoston Kéttannyelvű Fővárosi Gyakorló Szakközépiskola közalkalmazotti jogviszonyban álló dolgozóira és prémiuméves foglalkoztatottakra, valamint az intézménnyel tanulói jogviszonyban álló nappali és esti tagozatos diákokra.
 - d) A Tervet aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra, hogy az adott foglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó jogszabályok valamint a kötelező és adható juttatások tekintetében nem tesznek különbséget a nők, 40 év feletti, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkatársak esélyegyenlőségének elősegítése érdekében, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
 - e) A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény 21-23.§-ban foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

HELYZETELEMZÉS

A helyzetfelmérés a FŐKIR adatbázis rendszerében szereplő adatok statisztikai elemzésével és a munkatársak által közölt adatok felhasználásával készült.

1. A Terv elkészítéséhez alapul szolgáló helyzetfelmérés adatai a 2008. október 1-jén a KIR-STAT rendszer által összegzett állapotot tükrözik.

Iskolánkban a dolgozók létszáma 2008. október 1-jén 179 fő volt, 124 pedagógus és 55 technikai alkalmazott.

A nyilvántartás alapján a munkatársak 62,5 %-a nő (112 fő), 37,5 %-a férfi (67 fő), 40 évesnél idősebb munkatárs 111 fő (a teljes állomány 62 %-a), ebből nő 53 fő (a teljes állomány 30%-a), és férfi 58 fő (a teljes állomány 32%-a).

A személyügyi nyilvántartó rendszer adatai szerint 19 munkatársunk nevel egy kiskorú gyermeket, 10 munkatársunk két kiskorú gyermeket, 5 munkatársunk három és 1 munkatársunk négy kiskorú gyermeket.

Tíz munkatársunk van távol a munkából GYED/GYES miatt.

Három kollegánk egyedül neveli kiskorú gyermekét.

2. A munkakörülmények területén:

a. Az iskolában a női vezetők aránya 67 % (9 vezetőből 6 nő), mely az összes női dolgozók 0,5%-át teszi ki, ugyanez az arány a férfi munkatársak között 0,45%-os.

b. Az intézmény által szervezett kötelező felülvizsgálati szűrővizsgálaton minden munkatárs részt vesz, aki számára a vizsgálat elő van írva. A vizsgálat szemészeti szűrést is tartalmaz a veszélyeztetett munkakörben (napi 4 óránál hosszabb ideig számítógépet használók) dolgozók számára. Amennyiben a munkavégzéshez szemüveg viselése szükséges, a Kollektív Szerződés szerint támogatás illeti meg a dolgozót.

c. Kiskorú gyermeket nevelő kollegáink órarendjét, kérésüket figyelembe véve készítjük el. (Ne legyen első órája, mert a gyermeket óvodába, iskolába, vagy bölcsődébe viszi, illetve ne legyen késő délután elfoglaltsága, mert a gyermekével foglalkozik.)

d. Egyetemi, főiskolai képzésben továbbtanuló kollegáink órarendjét úgy állítjuk össze, hogy a heti kötelező óraszámnak megfelelő tanítási órákat négy nap alatt teljesíteni tudják, ezért heti 1 teljes napot a továbbtanulásukra tudnak fordítani.

3. A képzések területén:

a. A végzettségi szintet emelő alap vagy kiegészítő képzésben magasabb arányban szerepelnek a 40 év alattiak.

b. A tanfolyami továbbképzésben részt vevő munkatársak közt szintén magasabb arányban szerepelnek a 40 év alattiak (60%), és magasabb arányban (75%) vesznek részt nők a képzésekben.

4. A juttatások területén:

a. Az étkezési hozzájárulás, illetőleg az utazási hozzájárulás tekintetében a munkatársak közt nincs különbség. Mind a két juttatási forma belépéskor, illetőleg jogviszony fennállása alatt igényelhető, valamint módosítható. A dolgozó döntése alapján vagy étkezési utalványt kér, vagy az iskola éttermében ebédel. Étkezési hozzájárulás minden közalkalmazottnak jár. Mértéke a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott adómentes összeg.

- b. Az utazási hozzájárulást kapnak azok a kollegáink, akik naponta vidékről járnak be. A munkába járáshoz szükséges bérlet költségeinek megtérítését 7 munkatársunk veszi igénybe.
- c. Munkaruha és formaruha
A Kjt.79.§-a szerint a Kollektív szerződés 1 sz. mellékletében részletezett módon illeti meg a szakközépiskola közalkalmazottait.
- d. Az illetményelőleg
A Ksz. IX. fejezetének a 3. pontja szabályozza
- e. Munkaadói segély
A Ksz. IX. fejezetének a 4. pontja szabályozza
- f. A munkáltatói kölcsön
A Ksz. IX. fejezetének a 5. pontja szabályozza
- g. Az iskola szolgáltatásainak, intézményi tulajdonban álló eszközeinek, berendezéseinek igénybevétele;
A Ksz. IX. fejezetének a 6. pontja szabályozza
- h. Iskolakezdési támogatás
A Ksz. IX. fejezetének a 7. pontja szabályozza

KONKRÉT CÉLOK

Az iskola helyzetelemzést végzett, és az eredmények alapján a törvényben meghatározott körben hátrányos megkülönböztetés nem volt tapasztalható. A továbbiakban, az esélyegyenlőség folyamatos biztosítása érdekében az alábbi célokat tűztük ki:

A rendelkezésre álló adatok alapján az alábbi konkrét célokat határozzuk meg a 2008. október 1- 2011. július 31. közötti időszakra:

- a. A 40 év felettek közül, minél többen vegyenek részt az oktatásba kerülő új technikai eszközök megismerését, használatát segítő programokon. Az intézkedés célja, hogy a középkorúak is egyenlő tudásszinttel rendelkezhessenek, mint a fiatalok, és könnyebben tudjanak helytállni munkájuk ellátása során.
- b. A munkáltatói kamatmentes kölcsön összegének növelése elsősorban a fiatal munkatársak első lakáshoz jutásának megkönnyítése érdekében, illetve a gyermeket vállaló, gyermeket nevelő munkatársak nagyobb lakás igényének megoldása céljából.
- c. A szűrővizsgálatok skálájának bővítése, melynek célja a munkatársak egészségi állapotának javítása, preventív szűrésekkel a súlyosabb megbetegedések elkerülése.
- d. A megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazásának elősegítése.
- e. A munkából huzamosan akár betegség, akár gyermeknevelés miatt távollévő munkatársakkal a kapcsolattartás.

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a munkáltató vállalja, hogy:

1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.

Az esélyegyenlőségi referens személye: Dobosné Piros Gabriella

A referens feladata:

- a) a Terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2011. június 30-ig;
- b) a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkatársak érdekképviselői szerveivel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2011. július 15.

2. Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- a) Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- b) A panaszt az esélyegyenlőségi referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az iskola igazgatója részére.
- c) A panasznak az esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb tíz napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.
- d) A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
- e) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

Jelen Tervet a munkahelyi esélyegyenlőség követelményének érvényre juttatása érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják:

Budapest, 2008. október 1.

Varsóci Károly
igazgató
s.k.
munkáltató részéről

Bán Róbert
Közalkalmazotti tanács elnöke
s.k.
foglalkoztatottak részéről