

# **Intézményi Esélyegyenlőségi Terv**

**Nevelők Háza Egyesület**  
**7624, Pécs Szent István tér 17.**



## **Bevezető**

*A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja számára, az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.*

### **I. Alapelvek**

- A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét.
- A munkáltató 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 hozzájárul.
- Az esélyegyenlőség a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.
- A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ezen kötelezettség kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelem, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és az egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük,

származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük (stb.) miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

- A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely elérheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató az esélyteremtés szemléletét szemelőtt tartva, az előnyben részesítés elvének szellemében, olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.
- A munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében intézkedéseket hoz.

## **II. Helyzetfelmérés**

A helyzetelemzés célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási körülményeit felmérje, elemezze, és az adott szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőség megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

A helyzetfelmérés megállapításai 2022. év átlagában érvényes értékeket tükröznek.

Az intézmény 14 fő munkavállalót foglalkoztat. A munkavállalók *kiemelt esélyegyenlőségi célcsoportok szerinti megoszlását* vizsgálva megállapíthatjuk, hogy közülük 12 fő nő, 11 fő 40 év feletti és 4 fő gyermeket nevelő munkavállaló. Fogyatékosággal élő, megváltozott munkaképességű munkavállaló jelenleg nem dolgozik az intézményben. Magát roma identitásúnak valló munkavállaló jelenleg 1 fő dolgozik az intézményben.

A 14 főből 11 fő határozatlan idejű, főállású foglalkoztatott. A munkáltató 5 munkavállaló számára biztosítja a határozatlan idejű részmunkaidős foglalkoztatást.

Az intézmény munkavállalói körében 1 fő vezető beosztásban, 11 fő szellemi, 3 fő fizikai jellegű munkakörben dolgozik. A vezető beosztású munkavállaló nő nemű, 40 év feletti munkavállaló. Szellemi munkakörökben 40 év feletti munkavállaló 9 fő, mindegyikük nő neműként dolgozik ebben a munkakörben. Fizikai jellegű munkakörökben 2 fő a női munkavállaló, egyikük gyermekes és közülük 1 fő 40 év feletti.

A munkavállalók közül 9 fő felsőfokú, 3 fő középfokú és 2 fő szakmunkás végzettséggel rendelkezik. 8 általános vagy az alatti végzettségű munkavállaló jelenleg nem dolgozik az intézményben.

A munkába járás költségének megtérítése 2 fő számára biztosított.

Az intézmény épülete részlegesen akadálymentesített. A közösségi terek bármely fogyatékkal élő munkavállaló számára elérhetők. Az irodák ugyanakkor csak részlegesen akadálymentesítettek.

A vizsgált időszakban az intézménnyel szemben nem érkezett bejelentés az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz az egyenlő bánásmód megsértésével, vagy diszkriminatív működési gyakorlattal kapcsolatban.

### **III. Intézkedések**

#### ***A munkáltató vállalja:***

##### ***1. A toborzás és a munkaerő felvétel terén:***

Álláshirdetéseiben és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál nem szerepel: korhatárra vagy kortartományra, nemre, családi állapotra vonatkozó kitétel. Kivéve, ha az a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következtethető szükségszerű megkülönböztetés.

A felvételi interjú során célzottan nem tesz fel kérdést a jelentkező életkorára (kivétel: a munkatapasztalat felmérésére irányuló kérdés), betegsége, fogyatékosságra (kivétel: a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozására, világnézetére vonatkozóan.

A munkaerő felvétel során a hangsúlyt kizárólag az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

##### ***2. A munkafeltételek, munkakörülmények - ergonómiai kialakítása, egészségvédelme terén:***

Olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek a munkavállalók lelki és testi egészségének, mint alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

A munkakörülményeket úgy alakítja ki és szükség szerint oly módon alakítja át, hogy az folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.

A munkavégzéshez szükséges eszközök biztosításának keretében, gondoskodik az érzékszervi funkciócsökkentést megelőző, illetve azt kompenzáló segédeszközök biztosításáról.

Gondoskodik a munkavédelmi szabályok betartásáról.

A munkavállaló jó egészségi állapotának megtartására, betegségeik megelőzése érdekében legtipikusabb betegségekre figyelemmel prevenciószűrővizsgálatokon való részvételüket támogatja.

### **3. Munkahelyi előmenetel, a karrierlehetőségek biztosítása, valamint a létszámleépítés és elbocsátás terén:**

A munkavállalók számára biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét.

A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat összehangolja lehetősége szerint.

Lehetősége szerint külön képzési formákat szervez – kiemelten szaktudás fejlesztése érdekében. A munkatársak teljes köre számára folyamatosan biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékoztatás lehetőségéhez való hozzáférést.

Előléptetések során a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire, korábbi tapasztalataira, valamint máshol is alkalmazható készségeire helyezi. Az előléptetési lehetőségeket minden munkavállaló számára biztosítja.

A hatályos jogszabályok alapján eljárva, a létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív, munkához kapcsolódó kritériumokra alapozza.

### **4. A munkahelyi juttatások biztosítása terén:**

Az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének minél hatékonyabb érvényesítése érdekében a bérezési rendszert, az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét folyamatosan felülvizsgálja.

A jutalmak, az idegennyelvtudás elismerése és a munkavégzéshez kapcsolódó pótlékok kifizetése terén a meglévő juttatásokat nem csorbítja, a juttatásokhoz való hozzáférés lehetőségét hátrányos megkülönböztetés nélkül biztosítja, a speciális juttatások fedezetét megteremti.

## **5. Védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalói csoportok előnyben részesítése**

### A gyermeket nevelő munkavállalókra vonatkozóan:

A munkaidő kialakításánál figyelembe veszi a munkáltató a munkavállalók szülői és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását. Amennyiben a munkakör lehetővé teszi, biztosítja a kiskorú gyermeket nevelő munkavállalók számára a részmunkaidős, rugalmas munkaidő beosztású és az időszakonkénti távfoglalkoztatás lehetőségét.

Szabadságolásoknál az oktatási/ nevelési intézmények szüneteit figyelembe veszi. Lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásokra családi okok miatt.

GYES, GYED ideje alatti folyamatos kapcsolattartás, képzéseken való részvételi lehetőség által segíti a munkavállalók GYES, GYED-ről való visszatérését. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti. Ennek érdekében felajánlja számukra a részmunka, távmunka lehetőségét, a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít.

Figyelembe veszi az átmenetileg, vagy tartósan különleges nevelési igényű gyermeket nevelő munkavállalók speciális igényeit.

A munkaadó támogatja a munkavállaló gyermekeinek művelődését, kulturálódását.

### A fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességűekre vonatkozóan:

Lehetőség szerint növeli a foglalkoztatottak körében a megváltozott munkaképességű dolgozók részarányát.

A munkaalkalmasság megállapításánál kizárólag a munkakörhöz szükséges képességekre, készségekre helyezi a hangsúlyt.

Az intézmény épülete csak részlegesen akadálymentesített. Az újabb bővítésekkel lehetőség szerint folyamatosan csökkentik az intézményi környezet fizikai akadálymentességét.

A munkahelyek kialakításánál figyelembe veszik a munkavállalók speciális igényeit.

Amennyiben a munkakör lehetővé teszi, biztosítja a fogyatékossgal élő munkavállalók számára a részmunkaidős, rugalmas munkaidő beosztású és az időszakonkénti távfoglalkoztatás lehetőségét.

*Az 50 év feletti munkavállalókra vonatkozóan:*

Munkakör betöltésénél csak abban az esetben utasítható el esetükben felvétel ha az képzéssel/ átképzéssel járna és így a képzés és betanítás korukból következően már nem lenne kifizetődő befektetés.

Annak érdekében, hogy az 50 év feletti munkavállalók is aktívan részt vehessenek a munka világában, olyan intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a munkavállalók munkaképességének fenntartását, valamint rugalmas foglalkoztatási formák kialakítására irányul.

A munkabiztonsági feltételek kialakításánál, módosításánál az életkor változásából adódó kockázatokra is figyelmet fordít, a biztonságos munkagyakorlatok kialakítása és fenntartása érdekében.

A munkáltató a nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.

A munkáltató a nyugdíj előtt álló munkavállalók munkaidejét azok beleegyezése nélkül nem csökkenti.

Munkaidő csökkentést engedélyez a nyugdíjazás előtt álló kérésére, egészségi állapotára tekintettel, ha ez a munkafeladat ellátását nem veszélyezteti.

*Roma származású és identitású munkavállalókra vonatkozóan:*

Lehetőség szerint növeli a foglalkoztatottak körében a roma identitású foglalkoztatottak részarányát.

Fellép az etnikai vagy vallási kisebbséghez tartozó munkavállalók hátrányos megkülönböztetésével szemben. Diszkrimináció esetén jogorvoslati panaszjelzés kezdeményez.

Tiszteletben tartja a munkavállalók valláshoz és etnikai hagyományokhoz kötődő ünnepeit, szokásait.



## **6. Esélyegyenlőségi referens kijelölése**

### **A referens feladatai:**

Az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, s amennyiben szükséges javaslatot tesz a hatályban lévő Esélyegyenlőségi Terv módosítására.

A következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése.

Panasztételi eljárással kapcsolatos feladatok elvégzése.

A referensi feladat szakszerű ellátása érdekében külsős esélyegyenlőségi szakértő bevonását is kezdeményezheti a munkaadónál indokolt esetben.

A referens lehetőséget biztosít a panasztételre, amely minden esetben írásos panaszbejelentést foglal magába. Ez a bejelentés az eljárás kezdetének időpontja. A benyújtástól számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb két napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. A referens a panasz benyújtásától számított rendelkezésre álló idő alatt, de maximálisan hét nap alatt kialakítja a panasszal kapcsolatos érdemi álláspontját. Az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb öt nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatokra van szükség. A referens a panasszal kapcsolatos érdemi álláspontját köteles a munkáltatóval és a munkavállalóval írásban, azonos időben közölni. Amennyiben nem sikeres a panaszhoz kapcsolódó ügy megegyezéssel való megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával. Az eljáráshoz a referens az ügygel kapcsolatos addig keletkezett írásos dokumentumokat a munkavállaló részére köteles kiadni.

A referens feladatai maradéktalan és szakszerű ellátása, valamint a panasztételhez kapcsolódó sikeres egyeztetés érdekében külsős esélyegyenlőségi szakértő, közvetítő, mediátor bevonását is kezdeményezheti a munkaadónál.

## **Záró rendelkezések**

Az Intézményi Esélyegyenlőségi Tervet a Nevelők Háza Egyesület (7624 Pécs, Szent István tér 17.) képviselőjében Vincze Csilla Anna ügyvezető elnök és Knyihár Éva esélyegyenlőségi referens látják el kézjegyükkel.

Az aláíró felek a Tervet 2023. január 1 és 2024. december 31. közötti időszakra fogadják el, a védett tulajdonságú célcsoportokba tartozó munkavállalók munkahelyi esélyegyenlőségének megerősítése érdekében.

A munkáltató vállalja, hogy az aláírt esélyegyenlőségi terv hiteles másolatát szervezeti egységeiben, valamint honlapján elhelyezi, továbbá új belépő esetén a munkavállalóval megismerteti.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2024. december 31.

Pécs, 2023. január 1.

Vincze Csilla Anna  
Ügyvezető elnök

Knyihár Éva  
Esélyegyenlőségi referens

