



A Tamási Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Tamási, 2020. augusztus 3.




.....
Csike Tamás
tankerületi igazgató
Tamási Tankerületi Központ

Tartalom

I. Fejezet	3
Általános rendelkezések	3
1. Az esélyegyenlőségi terv hatálya	3
2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek	3
II. Fejezet	4
Kiemelt célcsoportok	4
III. Fejezet	5
Helyzetfelmérés	5
IV. Fejezet	5
Konkrét célok	5
V. Fejezet	6
Konkrét intézkedések, programok	6
VI. Fejezet	7
Az esélyegyenlőségi referens	7
Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	7
Panasztételi eljárás rendje egyenlő bánásmód megsértése esetén	7
VII. Fejezet	8
Záró rendelkezések	8
1. számú melléklet	9
HELYZETFELMÉRÉS	9
1. A Tamási Tankerületi Központhoz tartozó intézmények	9
2. A kiemelt célcsoportok és azok megoszlása	11
3. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a kiemelt célcsoportok esetében	12
4. A Tamási Tankerületi Központban foglalkoztatottak	14
2. számú melléklet	
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról	15
3. számú melléklet	16
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról	16
4. számú melléklet	17
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről	17
5. számú melléklet	18
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről	18
6. számú melléklet	19
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap	19

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Tamási Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 5. § (3) bekezdés g) pontjában biztosított jogkörömben eljárva a következő esélyegyenlőségi tervet adom ki.

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

1. § Az esélyegyenlőségi terv szervezeti és személyi hatálya kiterjed:

- a) a Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények közalkalmazottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott vagy munkavállaló).

2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek

2. § (1) A Tankerületi Központ elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket tesz az alapelvek sérülése esetén.

(2) A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.

(3) A Tankerületi Központ az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

(4) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények a Kit., Kttv., Kjt., Mt., továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a Tankerületi Központ belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében, a foglalkoztatottak között betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit, és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

(5) A Tankerületi Központ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez 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

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(6) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

(7) A Tankerületi Központ tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

3. § A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4. § A Tankerületi Központ az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

II. FEJEZET

KIEMELT CÉLCSOPORTOK

5. § (1) Az esélyegyenlőségi törvény és jelen esélyegyenlőségi terv keretein belül a Tankerületi Központ – különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi munkavállalói csoportokat:

- a) nők,
- b) 40 év felettiek,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,
- e) két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő,
- f) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak.

(2) A Tankerületi Központ folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

III. FEJEZET

HELYZETFELMÉRÉS

6. § (1) A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a munkáltatói személyügyi rendszerből rendelkezésre állnak. A helyzetfelmérésben a rendelkezésre álló adatok mellett, kérdőíves megkérdezéssel is kérhető információ. A létszámadatok és statisztikák október 1. szerinti állapotot tükröznek. A helyzetfelmérést az esélyegyenlőségi terv *1. számú melléklete* tartalmazza.

(2) A Tankerület évente, december 31-ig helyzetfelmérést készít, vagy felülvizsgálja azt. A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

1. Mely kiemelt célcsoportok vannak jelen a munkáltatónál?
2. Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a kiemelt célcsoportba tartozók (nők – romák – csökkent munkaképességűek – nyugdíj előtt állók – pályakezdők) munkavégzése során?
3. Biztosítottak-e a kiemelt célcsoportok számára a törvény által előírt kedvezmények?
4. Milyen arányban akadálymentesítettek a tankerület által fenntartott intézmények?

IV. FEJEZET

KONKRÉT CÉLOK

7. § (1) A munkáltató a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a 2. §-ban felsoroltak szerint nem tesz különbséget.

(2) A munkáltató a kiválasztás során elősegíti a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazását.

8. § A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére.

9. § A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett – elsősorban a belső kiválasztásra épít.

10. § A munkáltató támogatja a foglalkoztatottak szakmai képzéseken, tanfolyamokon való részvételét.

11. § (1) A 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A GYED-en és GYES-en lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a foglalkoztatottak gyermekeit is érintő rendezvényeire, segíti a GYED-ről/GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő szülő, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató lehetőséget biztosít részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

12. § A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő munkavállalók betanítására.

13. § A munkakörülmények, különös tekintettel a 40 éven felüli, a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak helyzetének javítására a munkáltató:

- a) az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé és ellenőrzöttebbé teszi.

14. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a Tankerületi Központ az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról – a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten – nyilvántartást vezethet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetők.

(2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezelheti a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról *(2. melléklet)*,
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról *(3. melléklet)*,
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosyságról, megváltozott munkaképességről *(4. melléklet)*,
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról *(5. melléklet)*.

V. FEJEZET

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

15. § A munkáltató az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

a) A továbbképzések ösztönzése

A munkáltató ösztönözi munkavállalóit, hogy a jogszabályban előírt kötelezettségén kívül vegyenek részt új ismeretet adó, vagy ismeret megújító képzésben. A munkáltató lehetőség szerint vállalja, hogy a feladatai ellátásához szükséges oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti, a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető élethosszig tartó tanulás lehetőségét. A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél nem utasítja el a 40 év feletti jelentkezőket.

felelős: tankerületi igazgató

határidő: 2021. december 31.

b) Akadálymentesítés

Minden projektben, ahol épületre, tárgyra, technológiára, szolgáltatásra irányuló tervezési, fejlesztési tevékenység történik, ott alkalmazni kell a fizikai és infokommunikációs hozzáférhetőség szempontjait. Ennek érdekében a munkáltató pályázati források bevonásával elősegíti az intézmények teljes körű

akadálymentesítését, ezzel is segítve speciális igényű tanulók, megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését, valamint az intézmények szolgáltatásainak igénybevevőit.

felelős: tankerületi igazgató

határidő: 2021. december 31.

c) Tartósan munkanélküliek újbóli foglalkoztatása

A helyzetelemzés alapján megállapítható, hogy a munkáltató eddig is törekedett a tartósan munkanélküli, hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók alkalmazására, a közfoglalkoztatottak foglalkoztatására. Továbbra is cél a közfoglalkoztatottak alkalmazásának támogatása, lehetőség szerint olyan munkakörben, amely hozzájárul, azonos vagy hasonló munkakörben történő munkatapasztalatuk bővítéséhez, ezzel is segítve őket a munkaerőpiacra való sikeresebb visszatéréshez.

felelős: tankerületi igazgató

határidő: 2021. december 31.

d) Roma származásúak életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A tankerületi központ működési területén egyes településeken magasabban reprezentált a roma származású lakosság aránya. Ezen kiemelt célcsoport életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása érdekében lehetőség szerint azonos feltételek, kritériumok megléte esetén a munkáltató előnyben részesítheti az ehhez a csoporthoz tartozó potenciális munkavállalókat.

felelős: tankerületi igazgató

határidő: 2021. december 31.

VI. FEJEZET

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

16. § Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- a) a tankerületi központ foglalkoztatottjainak bevonásával elkészíti a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervét,
- b) felügyeli az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott intézkedések megvalósulását, kivizsgálja a panaszokat,
- c) elvégzi az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálatát, és erről a tankerületi igazgató részére beszámolót készít.

Panasztételi eljárás rendje egyenlő bánásmód megsértése esetén

17. § (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megfélemlítés, valamely hátrány

kilátásba helyezése, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a 6. melléklet szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, álláspontjával együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt szervezeti egység folytatja le, legfeljebb 10 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(5) Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset meglétét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt esemény megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

(6) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

(7) Amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni kell.

(8) Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkatársat tájékoztatja az általa igénybe vehető eljárásokról.

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

18. § (1) Jelen esélyegyenlőségi terv 2020. augusztus 3. napján lép hatályba.

(2) Az esélyegyenlőségi tervet szükség szerint, de legalább kétfévente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval történt egyeztetés alapján

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

1. számú melléklet**HELYZETFELMÉRÉS**

A kiemelt célcsoportok esélyegyenlőségének vizsgálata során az alábbi szempontokat vettük figyelembe:

1. Mely kiemelt célcsoportok vannak jelen a munkáltatónál?
2. Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a kiemelt célcsoportba tartozók (nők – romák – csökkent munkaképességűek – nyugdíj előtt állók – pályakezdők) munkavégzése során?
3. Biztosítottak-e a kiemelt célcsoportok számára a törvény által előírt kedvezmények?
4. Milyen arányban akadálymentesítettek a tankerület által fenntartott intézmények?

A helyzetfelmérés a Tamási Tankerületi Központban tartozó 19 köznevelési intézményben, valamint a tankerületi központban foglalkoztatottakra vonatkozik, és a munkáltató személyügyi rendszeréből (2019. október 1.) kapott adatokból, valamint az intézmények által szolgáltatott adatokból készült.

1. A Tamási Tankerületi Központban tartozó intézmények

A Tamási Tankerületi Központ fenntartásában 19 intézmény működik, amelyek a feladatellátási területhez tartozó három járásban helyezkednek el. A Bonyhádi járásban 8, a Dombóvári járásban 6, a Tamási járásban 5 intézmény található. A 19 székhely iskola mellett, 15 tagintézményben, valamint 21 telephelyen folyik általános iskolai, gimnáziumi, alapfokú művészetoktatási vagy kollégiumi feladatellátás.

	Intézmény neve	Ir. sz.	Település	Utca /házszám	Telefon
1.	Aparhanti Általános Iskola	7186	Aparhant	Rákóczi Ferenc utca 4.	74/483-742
2.	Bonyhádi Általános Iskola, Gimnázium és Alapfokú Művészeti Iskola	7150	Bonyhád	Fáy ltp. 34	74/550-400
3.	Cikói Perczel Mór Általános Iskola	7161	Cikó	Iskola tér 6.	74/550-055
4.	Dombóvári Belvárosi Általános és Alapfokú Művészeti Iskola	7200	Dombóvár	Hunyadi tér 23.	74/566-011
5.	Dombóvári Illyés Gyula Gimnázium	7200	Dombóvár	Bajcsy-Zsilinszky utca 2.	74/466-864
6.	Dombóvári József Attila Általános Iskola	7200	Dombóvár	Fő utca 42-44.	74/466-047
7.	Győrei Templom Általános Iskola	7352	Györe	Rákóczi Ferenc utca 24.	74/459-980
8.	Hőgyészi Hegyhát Általános Iskola, Gimnázium, Alapfokú Művészeti Iskola és Kollégium	7191	Hőgyész	Fő utca 1-3.	74/488-182
9.	Iregszemcsei Deák Ferenc Általános Iskola	7095	Iregszemcse	Móricz Zsigmond utca 8-10.	74/580-020
10.	Kaposszekcsői Általános Iskola	7361	Kaposszekcső	Táncsics utca 22.	74/466-537
11.	Kurdi Körzeti Általános Iskola	7226	Kurd	Rákóczi Ferenc tér 6.	74/521-002

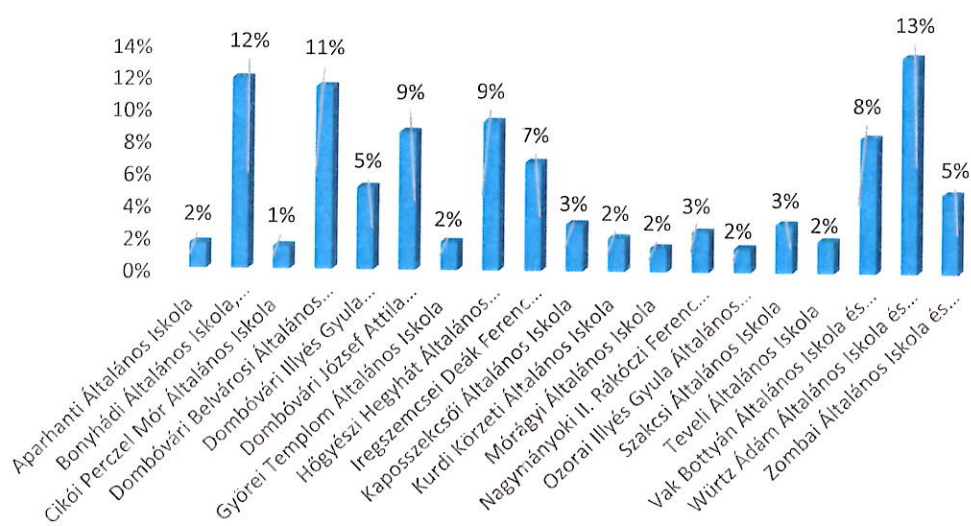
12.	Mórágai Általános Iskola	7165	Mórágai	Petőfi Sándor u. 72.	74/493-034
13.	Nagymányoki II. Rákóczi Ferenc Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7355	Nagymányok	Táncsics u. 2.	74/558-032
14.	Ozorai Illyés Gyula Általános Iskola	7086	Ozora	Szabadság tér 11.	74/498-682
15.	Szakcsi Általános Iskola	7213	Szakcs	Vörösmarty utca 32.	74/485-235
16.	Teveli Általános Iskola	7181	Tevel	Petőfi Sándor utca 3-7.	74/404-762
17.	Vak Bottyán Általános Iskola és Gimnázium	7081	Simontornya	Hunyadi János utca 15.	74/486-139
18.	Würtl Ádám Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7090	Tamási	Szabadság utca 38-40.	74/471-451
19.	Zombai Általános Iskola és Alapfokú Művészeti Iskola	7173	Zomba	Rákóczi utca 84.	74/433-133

A Tamási Tankerületi Központ feladatellátási területe Tolna megye 3 járását - Bonyhádi, Dombóvári, Tamási járás - foglalja magába, a megye 109 településéből 73 (67%) található ebben a három járásban.

A 290/2014. (XI.26.) Korm.rendelet alapján a Tamási járás komplex programmal fejlesztesz, a Dombóvári járás kedvezményezett járás. A feladatellátási területen összesen 34 hátrányos helyzetű település található: a Tamási járásban 32 településből 21 (65,6%); a Dombóvári járásban 16 településből 11 (68,8%); a Bonyhádi járásban 29 településből 2 (6,9%).

Az intézményekben az összes foglalkoztatott létszáma 1154 fő. Az intézményi tanulólétszámokkal arányosan a legmagasabb a foglalkoztatottak aránya Tamási járásban (39%). A legkevesebb foglalkoztatott (29%) a Bonyhádi járás intézményeiben van.

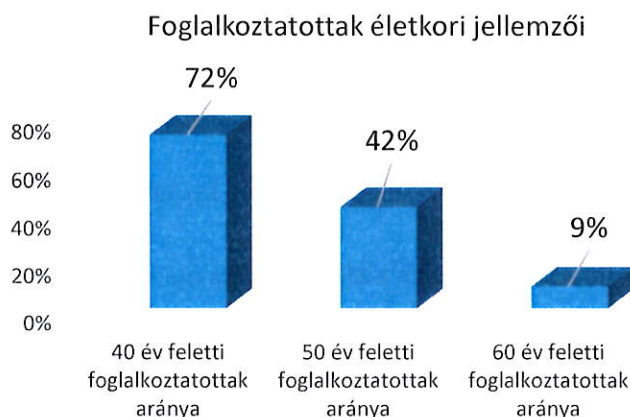
Intézményi foglalkoztatottak aránya (%)



2. A kiemelt célcsoportok és azok megoszlása

Az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a helyzetelemzés során vizsgáltuk a kiemelt célcsoportok jelenlétét, illetve azok megoszlását a teljes foglalkoztatotti létszámhoz viszonyítva.

Az életkori jellemzők alapján megállapítható, hogy a 40 év feletti foglalkoztatottak aránya 72%, amely igen magas arány. Emellett kiemelt figyelmet igényel, hogy az 50 év feletti aránya 42%, és a 60 év feletti aránya 9%.

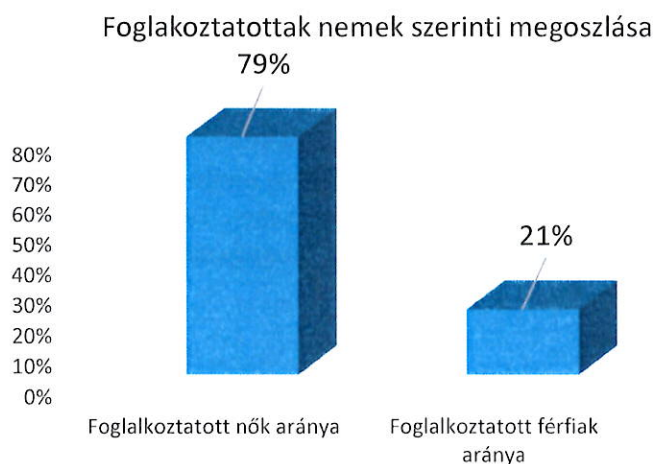


A foglalkoztatottak 78%-a dolgozik pedagógus munkakörben. A pedagógus munkakörben dolgozók között a 40 év feletti aránya ugyancsak 72%, amely évről évre növekvő tendenciát mutat. A pedagógusok 87%-a közalkalmazott, 13 % óraadóként megbízási jogviszonyban látja el a nevelési-oktatási feladatot. Az óraadók 76%-a 40 év feletti, és közülük 12% nyugdíjasként látja el a feladatot.

A pedagógusok között csupán 4% van gyakornoki fokozatban. A jogszabály alapján nyugdíj előtt öt évvel, csökkentett munkaidőben 5 pedagógus dolgozik.

Az életkori összetétel jelentős kihívás az alapfeladatok, a szakos ellátottság biztosítása érdekében, amely magyarázza az óraadók magas arányát, valamint a nyugdíjas óraadók arányát.

A nemek aránya az országosan jellemző trendhez hasonló, a foglalkoztatottak 79%-a nő, amely arány évek óta nem változik jelentős mértékben.



A pedagógus munkakörben foglalkoztatottak esetében a nők aránya 80%, tehát arányos az összes foglalkoztatotti megoszlással.

A felső vezetők, vezetők nemek szerinti megoszlása is ezzel összhangban van. Az intézményekben a vezetők 74%-a nő, 26%-a férfi.

Roma származású munkavállaló többnyire azon intézményekben dolgozik, ahol a településen is jellemzően magas a roma lakosság aránya.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya közel 2%, a betöltendő munkakörre való alkalmasság esetén nem lehet kizáró ok a foglalkoztatásnál.

3. Az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése a kiemelt célcsoportok esetében

Az intézményi visszajelzések alapján az alábbi helyzetelemzés készült az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének érvényesülése tekintetében.

a) Biztosított-e az egyenlő bánásmód elve a kiemelt célcsoportok munkavégzése során?

Az intézményekben érvényesül az esélyegyenlőség elve és az egyenlő bánásmód.

b) Érvényesül-e a nők és férfiak esélyegyenlősége a továbbképzések, a szakmai programok terén?

Az intézményekben a nők nincsenek hátrányban a továbbképzések, szakmai programok, konferenciákban való részvétel tekintetében, a vezetői pozíció eléréséhez a szakmai feltételek adottak számukra. Az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak részére az egyenlő bérezés elvének érvényesülését a közalkalmazotti bértábla garantálja, amely alapvetően az iskolai végzettséget, szakképesítést, szakképzettséget, jogviszonyban töltött időt veszi figyelembe a besorolásnál.

c) GYES-ről/GYED-ről visszatérők előnyben részesítése

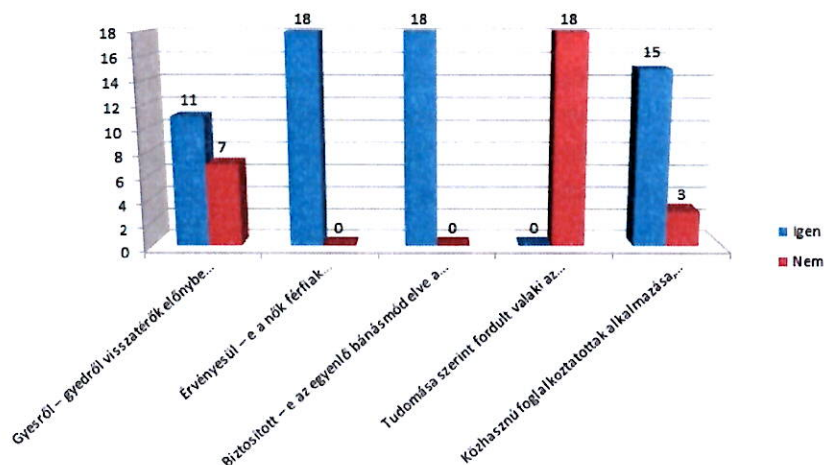
Az intézményekben figyelnek a GYES-ről/GYED-ről visszatérőkre, több esetben pozitív diszkrimináció érvényesül (reggeli ügyeletet nem látnak el; a bejárók esetében a munkarend és órarend tervezésekor figyelembe veszik a menetrendet; rendezvények felügyeleténél a késői órákban nem látnak el ügyeletet). Ugyancsak pozitívan kezelik az intézmények a GYED extra lehetőségét.

d) Tudomása szerint fordult-e valaki az intézmény dolgozói közül az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz?

Az intézményekben az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz nem fordult senki.

e) Közcélú foglalkoztatottak alkalmazása történt-e az elmúlt három évben?

A mindenkori pályázati lehetőségek alapján az intézmények szívesen alkalmaznak közcélú foglalkoztatottakat, amelynek a munkaköri feladatok ellátása mellett kiemelt feladata a munkatapasztalat szerzése a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedés érdekében. Több esetben a pályázati időszak végén, vagy közalkalmazotti álláshely megüresedésével (pl. nyugdíjazás, GYES) a közcélú foglalkoztatott közalkalmazotti foglalkoztatására került sor.



f) Biztosítottak-e a törvény által előírt kedvezmények a kiemelt célcsoportba tartozók számára?

A kiemelt célcsoportba tartozók esélyeinek növelése érdekében a törvényi rendelkezések is biztosítanak bizonyos kedvezményeket, illetve a munkavállaló egészségének védelme érdekében előírják kötelezően biztosítandó védőfelszereléseket.

- Nyugdíj előtt állók kedvezménye**

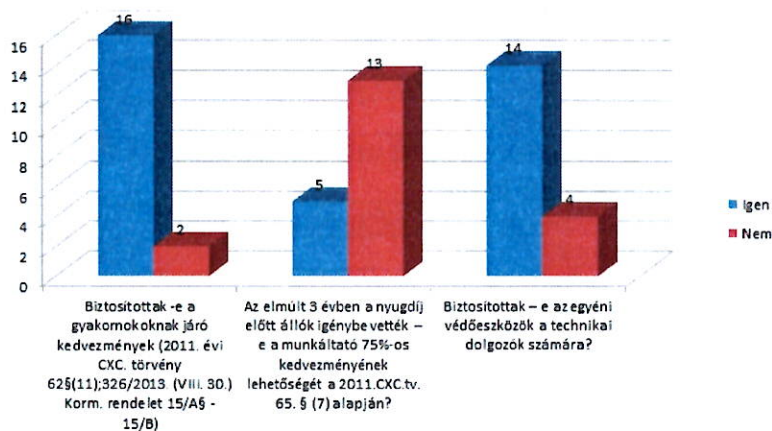
A köznevelésről szóló 2011. CXCV. tv. 65. § (7) bekezdése a nyugdíj előtt álló pedagógusok számára nyújt lehetőséget arra, hogy saját döntésük alapján csökkentett munkaidőben dolgozzanak. Ezzel a lehetőséggel az elmúlt 3 évben a Tamási Tankerületi Központ intézményeiben 5 fő élt.

- Technikai dolgozók védőeszközei**

Az intézményekben biztosítottak a technikai dolgozók védőeszközei. Azzal, hogy a tankerületen belül egy szolgáltató biztosítja a munkavédelemmel kapcsolatos szolgáltatást, ennek jogszerűsége és gyakorlata egységessé vált.

- Gyakornokok**

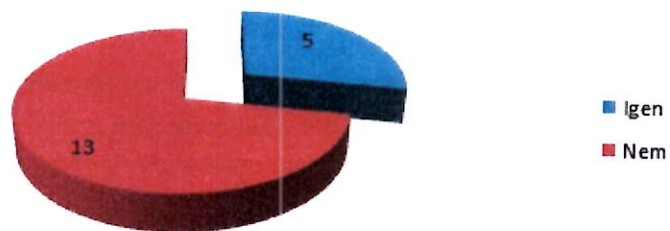
Az esélyegyenlőség szempontjából a munkavállalók kiemelt csoportját képezik a kezdő munkavállalók, ezért is fontos, hogy minden intézményben biztosítottak a gyakornokoknak meghatározott kedvezmények.



- Akadálymentesítés**

Akadálymentesítésre azokban az intézményekben került sor, amelyek európai uniós vagy hazai pályázatok útján kifejezetten infrastrukturális beruházási forráshoz jutottak. A többi intézményben az infrastruktúra régi, az épületek többségének felújítását a korábbi fenntartók nem tudták elvégezni, így az akadálymentesített munkahelyek százalékos aránya 72 %.

Az intézményépületeiben megvalósult a fizikai akadálymentesítés



4. A Tamási Tankerületi Központban foglalkoztatottak

	Létszám (fő)	Arány (%)
Foglalkoztatotti létszám:	26	-
• kormánytisztviselő	21	81%
• munkavállaló	5	19%
• határozatlan idejű kinevezéssel foglalkoztatott	21	100%
• határozott idejű kinevezéssel foglalkoztatott	0	0
Nemek szerinti összetétel:		-
• Nő	21	81%
• Férfi	5	19%
40 évnél idősebb:	15	58%
Megváltozott munkaképességű foglalkoztatott:	0	0
10 éven aluli gyermeket nevelő:	6	23%
18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermeket nevelő:	0	0
Tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő:	0	0
Gyermecket egyedül nevelő:	2	8%
Tartósan távol van (GYES/GYED):	0	0

2. számú melléklet

Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számára

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

3. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő neve:	
Születési ideje:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

4. számú melléklet

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Fenti adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

5. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossggal élő gyermek neveléséről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

6. számú melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Munkáltató neve, címe:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

....., 20.....

.....
esélyegyenlőségi referens

