

**Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi
Gyermekvédelmi Szakszolgálat**

8000 Székesfehérvár, Tüzér utca 6.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
2020. január 01-től -2021. december 31-ig

Székesfehérvár, 2019.december 31.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 12. §-a, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban Etv.) 63.§ (4) bekezdésében foglaltak alapján- elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,- különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi gyermekvédelmi Szakszolgálat az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek

A Fenntartó a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság Fejér Megyei Kirendeltség következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A fenntartó a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) *Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése*

A fogalom legszűkebb értelmezése szerint a családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. Munkaidő kedvezmények biztosítása: részmunkaidő lehetősége egyes munkakörökben a gyerekről, gyed-ről visszatérő munkavállalók részére. A visszatérő kollégák beilleszkedésének elősegítése.

5) *Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása*

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését). A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolását, integrációjuk elősegítését célozza a Fejér Megyei Gyermekvédelmi Központ és Területi Gyermekvédelmi Szakszolgálat.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2019. évet tükrözik.

Az intézmény statisztikai állományi létszáma 2019. december 31.-én **204 fő** volt, mely az alábbi megoszlásokat mutatta néhány fontosabb esélyegyenlőségi mutató alapján.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Összlétszám:	204	fő	100	%
A nők létszáma:	190 fő		93	%
A 40 év feletti munkavállalók	156 fő		76	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma	150 fő		74	%
Roma identitású:	1 fő		0,50	%
A fogyatékkal élők v.				
megváltozott munkaképességűek:	9 fő		4	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	120 fő		59	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	15 fő		7	%
Ebből:	14 nő és 1 férfi			

A felmérések szerint tehát
(Egy ember több csoportba is beletartozhat.)

150 fő az érintett dolgozó

Intézményünk munkavállalóinak többsége nő, a 204 főből **150 női dolgozónk** van és mindössze **14 fő férfi**. Ez az arány elsősorban a szociális és a gyermekvédelmi szakma sajátossága, melyen elsődlegesen nem intézményi, hanem társadalmi szinten szükséges változtatni.

A dolgozók nagy része (**156 fő**) **40 év fölötti**, mely jelentősen meghatározza az intézmény esélyegyenlőség intézkedéseit.

Az adatokból megállapítható, hogy a Gyermekvédelmi központnál elsősorban a nők és a 40 évesnél idősebb munkavállalók foglalkoztatási helyzetének –így különösen azok munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek és a nyugdíjazások előkészítésének feladatait, továbbá az üres állások betöltésénél az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését kell célként, feladatként megfogalmazni.

III. Konkrét célok

A az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

1. Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak folyamatos megvalósítása esélyegyenlőségi referens által
2. A munkavállalók, munkatársak felkészítése, tájékoztatása.
3. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása
4. Családbarát munkahelyi körülmények továbbfejlesztése
5. A terhes nők, kisgyermekes anyák helyzetének külön figyelemmel kísérése, segítése
6. A munkahelyi előmenetelben, a továbbtanulásban, a képzési programokban való egyenlő részvétel elősegítése.
7. A 10 éven aluli kisgyermekét egyedül nevelő munkavállaló segítése
8. A gyermekvédelmi gondoskodásban elő elsősorban roma származású gyermekek saját kulturális hagyományinak megőrzése, esélyegyenlőségük biztosítása.
9. A gyermekotthonainkban és a nevelőszülőknél nevelkedő gyermekek számára az egyenlő bánásmód követelményeinek biztosítása.
10. Foglalkoztatási jogviszony létesítése esetén a hátrányos megkülönböztetés tilalma érvényesítése.
11. Az intézmény előtt álló feladatok végrehajtása során törekedni kell a jó munkahelyi légkör kialakítására és megtartására, az elkerülhető konfliktusok kiküszöbölésére, a konfrontációk csökkentésére.
12. A roma munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

1) Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak folyamatos megvalósítása esélyegyenlőségi referens által

A pénzügyi gazdasági referens munkaköri kiegészítéssel látja el az esélyegyenlőségi referens feladatait, melyek a következők:

- az esélyegyenlőségi Tervhez igazodó külön intézkedési tervek kidolgozása,
- a terv teljesülésének évenkénti vizsgálata, beszámoló készítése,
- az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén jelzés, feljegyzés készítése,
- az Esélyegyenlőségi terv készítése, módosítása, új terv előkészítése,
- az esélyegyenlőség biztosítása érdekében együttműködés a gyermekjogi képviselővel.

2) A munkavállalók, munkatársak felkészítése, tájékoztatása.

A tartósan távollévők tájékoztatása elektronikus, illetve postai úton a fontosabb változásokról, rendezvényekről.

Esélyegyenlőségi képzések előnyben részesítése.

3) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

A meglévő szabályzatok folyamatos felülvizsgálata, aktualizálása, módosítása.

4) Családbarát munkahelyi körülmények továbbfejlesztése

Nemcsak a kisgyermeket nevelő szülőkre tekintettel, hanem az idős, beteg, fogyatékossgal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségek segítségével is.

Munkaidő kedvezmények biztosítása: rész munkaidő lehetősége egyes munkakörökben a gyed-ről, gyed-ről visszatérő munkavállalók részére. A visszatérő kollégák beilleszkedésének elősegítése.

5) A terhes nők, kisgyermekes anyák helyzetének külön figyelemmel kísérése, segítése.

A terhesség alatt munkaidő kedvezmények biztosítása, megfelelő munkakörülmények biztosítása.

6) A munkahelyi előmenetelben, a továbbtanulásban, a képzési programokban való egyenlő részvétel elősegítése.

Széles körű képzési lehetőségek és szabadidő biztosításával, illetve tanulmányi szerződések megkötésével.

7) A 10 éven aluli kisgyermekét egyedül nevelő munkavállaló segítése.

Nyilvántartás kidolgozása az egyedülálló szülőkről hogy esetleges többletkedvezményekben részesülhessenek.

8) A gyermekvédelmi gondoskodásban elő elsősorban roma származású gyermekek saját kulturális hagyományinak megőrzése, esélyegyenlőségük biztosítása.

A gyermekvédelmi gondoskodásba bekerülő gyermekek esetében származásukra vonatkozó nyilvántartások kidolgozás (bekerüléskor a szülő általi önkéntes nyilatkozat által) és sajátos nevelési igényeik érvényesítése

9) A gyermekotthonainkban és a nevelőszülőknél nevelkedő gyermekek számára az egyenlő bánásmód követelményeinek biztosítása.

A gyermekek integrációját elősegítő programok, rendezvények, melyek szervezésében, azok előkészületeiben maguk a gyermek is részt esznek.

10) Foglalkoztatási jogviszony létesítése esetén a hátrányos megkülönböztetés tilalma érvényesítése.

Megváltozott munkaképességű és pályakezdő fiatalok személyek foglalkoztatásának elősegítése.

11) Az intézmény előtt álló feladatok végrehajtása során törekedni kell a jó munkahelyi légkör kialakítására és megtartására, az elkerülhető konfliktusok kiküszöbölésére, a konfrontációk csökkentésére.

Munkavállalói közös programok, kirándulások és egyéb rendezvények kialakítása.

12) A roma munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

- előítélettől mentes munkahelyi környezet biztosítása,
- a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása,
- több gyermek esetén a családi feladatok megkönnyítése,
- az előmenetel segítése.

V. Panasztétel biztosítása

• Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az Intézmény vezetőjéhez fordulhat.

A Felek rögzítik tehát, hogy a panasztétel nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

• A humánerőforrás menedzser a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

• Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
• Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

VI. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2020. január 1-től 2021. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

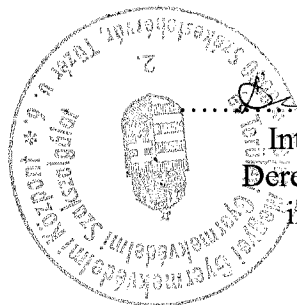
A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2021. december 31.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Székesfehérvár, 2019. december 31.

Fogl Melinda

Munkavállalók részéről
Fogl Melinda
humánerőforrás menedzser



Deresné Tanárki Mária
Intézmény részéről
Deresné Tanárki Mária
intézményvezető

Összeállította:

Kovács Józsefné

Kovács Józsefné
pénzügyi és gazdasági referens