



**A Csepel- Sziget Műszaki Szakközépiskola,  
Szakiskola és Kollégium**

**Esélyegyenlőségi terve**

**a 2005-01-01-től 2006-12-31-ig terjedő időszakra**

**A megállapodást az aláíró felek a 2005-01-01-től 2006-12-31-ig tartó időszakra fogadják el.**

**A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2006. 12. 18.**

**I. Intézményünkben az egyenlő esélyek biztosítása érdekében alkalmazandó általános céljaink, etikai alapelvek**

*1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A munkáltató (az intézmény igazgatója) elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

**Ezen tevékenysége a munkáltatónak kiterjed:**

- a. A munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.
- b. A munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra.

Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

- c. A munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

### *2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

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

### *3. Partneri kapcsolat, együttműködés*

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

Ennek az elvnek tiszteletben tartásával készítik el a kollektív Szerződést.

### *4. Szolidaritás*

A foglalkoztatásunk vagy más, hasznos tevékenységünk során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a közösségünk számára a másiknál.

Közösségünk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetűek foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### *5. Méltányos és rugalmas elbánás*

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## **II. Helyzetfelmérés**

### **A helyzetfelmérés adatai a 2004-es évet tükrözik**

**A munkáltatónál 190 fő munkavállaló van alkalmazásban. Ezek 44.2%-a nő, 68.9%-a 40 évnél idősebb korú, 1.05%-a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű, 14.7%-a gyermekes munkavállaló. Az állandó határozatlan idejű szerződéssel dolgozók száma 140 fő, a határozott ideig tartó szerződéssel dolgozók száma 50 fő.**

- A határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 évnél idősebb

munkavállalók.

A részmunkaidőben dolgozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év feletti munkavállalók.

### **1. A munkakörülmények területén:**

- ▣ A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- ▣ A belépő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pályakezdők.
- ▣ A munkáltatói felmondással/felmentéssel távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nyugdíjasok.
- ▣ A munkavállalói kilépéssel távozó munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 év alatti dolgozók.
- ▣ A prevenciós szűrővizsgálatokon részt vevő munkavállalók egyforma arányban szerepelnek.

### **2. A képzések területén:**

- ▣ A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.
- ▣ A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.
- ▣ A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt

magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.

- ▣ A nyelvi továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nyelvtanárok.

### **3. A juttatások:**

A juttatásokat a Kollektív Szerződésben szabályoztuk és elosztásuk elvei munkavállaló csoportonként azonosak.

### **4. A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója**

- ▣ Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a technikai dolgozók.
- ▣ A magasabb végzettségű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.
- ▣ Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.
- ▣ A számítógép-kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a pedagógusok.
- ▣ A vezető beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a 40 éven felüliek.

### III. Konkrét célok

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

- Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi csoport megalakítása
- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
- **A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése a nem pedagógus besorolású közalkalmazottjainknál:**
  - Jövőben sem zárjuk ki a továbbképzési lehetőségekből az adminisztratív és technikai dolgozókat sem, az ő továbbképzésüket is támogatjuk
  - A képzésben való részvétel biztosítása a törvényi előírásokhoz igazodva történik, nemtől, családi és egészségi állapottól független
  - Amennyiben az intézmény érdekei megkívánják a dolgozóval tanulmányi szerződés köthető.
- **A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése:**
  - A nyugdíj előtt álló kollégák szakmai tapasztalatára az iskola mindig igényt tartott és a későbbiekben is számít rájuk.

- Az intézményünk igényli a nyugdíj előtt álló kollégák segítségét a pályakezdők betanításánál.
- Az intézményünk lehetőségeinek figyelembevételével támogatja, hogy dolgozói éljenek azzal a törvényi lehetőséggel, amely biztosítja a nyugdíj igénybevételét a közalkalmazotti jogviszony megtartása mellett.

- **A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése:**

A gyed-ről és gyes-ről visszatérők újbóli beilleszkedését segíti az intézményünk

- A munkaidő-beosztás elkészítésénél figyelembe vesszük a több gyermekes és a gyermekét egyedül nevelő szülő jogos igényeit
- Igény esetén a kisgyermekes kollégák számára lehetővé tesszük a részmunkaidős foglalkoztatást

#### **IV. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében**

**Az esélyegyenlőség érdekében a munkáltató vállalja, hogy a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi csoportot alapít az intézményben.**

Az **esélyegyenlőségi csoport** tagjait a helyi szakszervezet (2fő) és a Közalkalmazotti Tanács ( 1 fő)

##### **Az esélyegyenlőségi csoport feladatai:**

- ▣ Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít 2006. március 31.-ig.
- ▣ Vitás esetekben az egyeztetés kezdeményezése.
- ▣ a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselőkkel való



egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2006. április 31.

- Ha valamelyik területen sérül az egyenlő bánásmód elve, akkor az Esélyegyenlőségi csoporthoz kell fordulni. A csoport kötelessége az eset kivizsgálása, és a törvényeknek megfelelő lépések megtétele.

**Intézményünk sajátos helyzetéből következik, hogy az esélyegyenlőséget biztosítani kell az intézményi közalkalmazottakon kívül, az iskolai és kollégiumi diákjaiknak is.**

A közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 4/A §-a meghatározza:

- ▣ A közoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a gyermekkel, tanulóval kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani
- ▣ Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a közoktatásban minden gyermeknek, tanulónak joga, hogy vele összehasonlítható helyzetben lévő más személyekkel azonos feltételek szerint részesüljön velük azonos színvonalú ellátásban
- ▣ A foglalkozások hozzáférhetőségét biztosítani kell
- ▣ Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit orvosolni kell, amely azonban nem járhat más gyermek, tanuló jogainak megsértésével, csorbításával

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megtartása mellett elő kell mozdítani az esélyegyenlőség megvalósulását is. Ennek érdekében erősíteni kell azt a szemléletet, hogy minden gyermeknek, tanulónak vele született joga van az emberi méltósághoz. A közoktatásnak feladata ennek érdekében, hogy a gyermeket, a tanulót hozzájuttasson minden olyan szolgáltatáshoz, ami ahhoz szükséges, hogy személyisége szabadon kibontakozhasson.

A közoktatásban foglalkoztatottak alapvető feladata, hogy mindent megtegyenek a diákok esélyegyenlőségének tényleges megvalósítása érdekében. Ez akkor valósulhat meg, ha a közoktatási törvényben biztosított tanulói jogok maradéktalanul érvényesülnek.

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az iskolában tilos minden közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, illetve az ezekre adandó utasítás.

A meglévő hátrányok csökkentése érdekében bizonyos tanulói csoportokat előnyben lehet részesíteni. Az előnyben részesítés feltétele, hogy az adott

csoport tárgyilagos értékelésen alapuló egyenlőtlenségének felszámolására irányul, törvényi háttere biztosított és határozott ideig, vagy határozott feltétel bekövetkeztéig tart.

### **Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az iskola az alábbi intézkedéseket tette:**

- ❑ Az Intézményi Pedagógiai Programunk (IPP) összeállításánál a tanulói összetétel adatait figyelembe vette.
- ❑ A hátrányok csökkentése érdekében emelt óraszámú és csoportbontású biztosítja iskolánk a diákoknak a nyelvoktatást és az informatikai ismeretek oktatását.
- ❑ Bevezettük a Tanulás segítése tantárgyat.
- ❑ Az esélyegyenlőség érdekében a tantárgyfelosztás elkészítésének egyik szempontja, hogy a gyengébb előképzettséggel rendelkező tanulócsoportokat a tapasztalt szaktanárok tanítsák.
- ❑ A tanórán kívüli foglalkozásokra (korrepetálások, szakkörök) megfelelő órakeret biztosítunk.
- ❑ Szorgalmazzuk a differenciált foglalkozások tartását. Egyedi pedagógiai kísérletet indítottunk az új pedagógiai módszerek bevezetése érdekében (projekt, csoport munkák, stb.).
  
- ❑ A IPP összeállításánál gondot fordított a nevelőtestület a különböző tagozatok, osztályok közötti átjárhatóság biztosítására.
  
- ❑ Az anyagilag veszélyeztetett tanulók hátrányainak csökkentése érdekében az iskola nagy figyelmet fordít a támogatási lehetőségek felkutatására. Intézményünkben két ifjúságvédelmi felelős segíti ezt a munkát. A hátrány csökkentése érdekében kapcsolatban állnak az önkormányzatokkal, a kerületi gyermekjóléti szolgálatokkal. A szülőket folyamatosan tájékoztatják a lehetőségekről.
  
- ❑ Az házirend összeállításánál kiemelt szempont volt, hogy az intézményünk nem állíthatja indokolatlan anyagi megterhelés elé a szülőket. A házirendben semmiféle, a szülőket terhelő indokolatlan kiadással járó előírás nem szerepel és nem szerepelhet.
  
- ❑ Az diákönkormányzatok képviselői részt vesznek a különböző kedvezmények iránti kérelmek elbírálásában, javaslatot tesznek a tanórán kívüli lehetőségekre, programokra.
  
- ❑ Az egyenlő bánásmód követelményét intézményünk érvényesíti tanulóink és kollégistáink teljesítmények értékelése során.

A követelményeket a IPP tartalmazza.

- ❑ A tanulók értékelésének minden esetben a ténylegesen nyújtott teljesítmény alapján kell megtörténnie, a valós teljesítményt, azonos mércével kell mérni.
- ❑ Intézményünk nem zárkózik el a sajátos nevelést igénylő (dislexiás, disgráfias, discalculisás, stb.) diákok fogadásától sem. A szaktanárok ezekkel a tanulókkal differenciált oktatás keretében foglalkoznak. A tanárok ilyen jellegű továbbképzését az iskola támogatja.
- ❑ Az egyenlő bánásmód megtartását biztosítja, hogy az házirend meghatározza az osztályba és a kollégiumi csoportba sorolás elveit, rendjét. A felvételi eljárást az IMIP szabályozza. Ezekről az elvektől nem lehet eltérni a gyakorlatban.
- ❑ A műveltségi hátrányok, egyenlőtlenségek felszámolása érdekében az intézményünk biztosítja a szabadidő kulturált felhasználásának lehetőségeit ( két szabadidő-szervező pedagógust alkalmazásával).
- ❑ A tanulási hátrányok felszámolása érdekében a szellemi munka technikájának gyakoroltatása könyvtári foglalkozásokkal.

Ez az esélyegyenlőségi terv a dolgozói közösség által történt elfogadás után lép hatályba.

Az esélyegyenlőségi tervet a dolgozói közösség a tartott értekezletén megtárgyalta és azt elfogadta.

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

Munkáltató részéről:

Munkavállalók részéről:

A megállapodást előkészítette:

Budapest, 2005.03.16.