



ELŐTERJESZTÉS

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testületének

Előterjesztő:

Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester

Tárgy:

Beszámoló a 2023-2025. évi esélyegyenlőségi tervek végrehajtásáról, 2025-2027. évekre szóló esélyegyenlőségi tervek elfogadása

Iktatószám:

3-143/2025.

Melléklet:

1., 3., 5., 7., 9., 11. sz. – beszámoló az esélyegyenlőségi tervek végrehajtásáról
2., 4., 6., 8., 10., 12. sz. – új esélyegyenlőségi tervek

Elkészítéséért felelős:

Csányi Edit Sf. Művelődési Ház és Könyvtár igazgató
Kelecsényi Mária Karolina EESZI intézményvezető
Kiss Éva Sf. Pipacs Óvoda igazgató
Makra Gábor SÖV NKft. ügyvezető igazgató
Papp Ibolya Sándorfalvi KÖH munkaügyi referens
Sebestyén Márton Sándorfalvi Építő Kft. igazgató

Véleményezésre megküldve:

Humán Bizottság

Az előterjesztést **nyílt** ülésen kell tárgyalni.
A döntéshez **egyszerű többség** szükséges.

Törvényességi véleményezésre
bemutatva:

2025. november 17.



Iktatószám: 3-143/2025.

Tárgy: Beszámoló a 2023-2025. évi esélyegyenlőségi tervek végrehajtásáról, 2025-2027. évekre szóló esélyegyenlőségi tervek elfogadása

Melléklet: 6 db 2023-2025. évi beszámoló
6 db 2025-2027. évi Esélyegyenlőségi Terv

**Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete
részére**

Tisztelt Képviselő-testület!

Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat. Az egyenlő bánásmód betartása és betartatása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása is.

Fentiekre tekintettel az Országgyűlés az Európai Unió előírásaival összhangban megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXCV. törvényt (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény), mely a munkáltatók részére meghatározza az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos jogszabályi elvárásokat és kötelezettségeket.

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete 2023-ban az alábbiakban felsorolt határozataival a következő esélyegyenlőségi terveket fogadta el:

179/2023.(XI.30.) Kt. határozat Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

180/2023.(XI.30.) Kt. határozat Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

181/2023.(XI.30.) Kt. határozat Sándorfalvi EESZI Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

182/2023.(XI.30.) Kt. határozat Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

183/2023.(XI.30.) Kt. határozat SÖV NKft. Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

184/2023.(XI.30.) Kt. határozat Sándorfalvi Építő Kft. Esélyegyenlőségi Terve elfogadásáról.

A 2023-2025. közötti időszakra vonatkozóan elfogadott Esélyegyenlőségi Terveknek a konkrét célkitűzéseken és feladatokon túl a Képviselő-testület szemléletformáló szerepet szánt.

Az elkészített Beszámolók (1., 3., 5., 7., 9., 11. sz. melléklet) tükrözik, hogy az esélyegyenlőség előmozdításának kiváló eszköze az esélyegyenlőségi terv készítése, egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus következetes alkalmazása, melynek eredményeként a leginkább sérülékeny munkavállalói csoportok esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorló folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

Esélyegyenlőségi tervet bármely munkáltató elfogadhat, míg az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek elfogadni. A terv a munkáltató döntése alapján a törvényben nem nevesített munkavállalói csoportokra is kiterjedhet.

Sándorfalva Város Önkormányzata nagy hangsúlyt fektet arra, hogy mind az önkormányzati hivatal, mind az önkormányzat intézményei és gazdasági társaságai által foglalkoztatott dolgozókat semmiféle hátrányos megkülönböztetés ne érje nemükre, korukra, faji, etnikai hovatartozásukra, családi viszonyaikra vonatkozóan.

A fentiek gyakorlati megvalósítását célozzák a 2025. december 1. és 2027. november 30. közötti időszakra vonatkozó, előterjesztésben szereplő Esélyegyenlőségi Tervek, melyek biztosítják a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra történő fokozott odafigyelést a foglalkoztatás területén, így különösen az alkalmazás, bérezés, munkakörülmények, szülői szereppel kapcsolatos többletterhek tekintetében.

Az Esélyegyenlőségi Tervek elkészítése és gyakorlati alkalmazása az Európai Unió támogatásával megvalósuló pályázatok szempontrendszerében egyik kiemelt és támogatott szempont, így ezen követelménynek is maradéktalanul meg tudunk felelni.

Az önkormányzati hivatal (2. sz. melléklet) és az önkormányzati intézmények, szervezetek a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár (4. sz. melléklet), Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény (6. sz. melléklet), Sándorfalvi Pipacs Óvoda (8. sz. melléklet), SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft. (10. sz. melléklet), valamint a Sándorfalvi Építő Kft. (12. sz. melléklet) elkészítették 2025-2027. évekre szóló esélyegyenlőségi tervüket, melyek összhangban állnak Sándorfalva Városi Önkormányzat 2023-2028. közötti időszakra szóló Helyi Esélyegyenlőségi Programjával.

Az önkormányzati hivatal a Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal tervét előzetesen véleményezésre megküldte a Magyar Köztisztviselők és Közalkalmazottak Szakszervezete (MKKSZ) Helyi Alapszervezetének titkára részére. Az alapszervezet a tervezetet jónak találta, az abban foglaltakkal egyetértett.

Fentiekre tekintettel kérem a Tisztelt Képviselő-testületet az előterjesztés megtárgyalására és az alábbi határozati javaslatok elfogadására.

1.
...../2025. (.....) Kt. **határozat**

Tárgy: Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (1. sz. melléklet).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja alapján a Közös Önkormányzati Hivatal 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 2. sz. mellékletével egyező tartalommal jóváhagyja.

3. A Képviselő-testület felkéri a jegyzőt, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: jegyző

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester
2. Dr. Török Éva jegyző
3. Papp Ibolya Sándorfalvi KÖH munkaügyi referens
4. Irattár

2.

...../2025. (.....) Kt. határozat

Tárgy: Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (3. sz. *melléklet*).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja alapján a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 4. sz. *mellékletével* egyező tartalommal jóváhagyja.
3. A Képviselő-testület felkéri az intézmény igazgatóját, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: SMHK igazgatója

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester
2. Dr. Török Éva jegyző
3. Csányi Edit SMHK igazgatója
4. Irattár

3.

...../2025. (.....) Kt. határozat

Tárgy: Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (5. sz. melléklet).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja alapján a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 6. sz. mellékletével egyező tartalommal jóváhagyja.
3. A Képviselő-testület felkéri az intézmény vezetőjét, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: EESZI intézményvezetője

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester
2. Dr. Török Éva jegyző
3. Kelecsényi Mária Karolina, Sándorfalvi EESZI intézményvezetője
4. Irattár

4.

...../2025. (.....) Kt. határozat

Tárgy: Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Sándorfalvi Pipacs Óvoda 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (7. sz. melléklet).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja alapján a Sándorfalvi Pipacs Óvoda 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 8. sz. mellékletével egyező tartalommal jóváhagyja.
3. A Képviselő-testület felkéri az intézmény igazgatóját, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá felkéri arra, hogy a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: Sándorfalvi Pipacs Óvoda igazgatója

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester

2. Dr. Török Éva jegyző
3. Kiss Éva, Sándorfalvi Pipacs Óvoda igazgatója
4. Irattár

5.

...../2025. (.....) Kt. határozat

Tárgy: SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft.
Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft. 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (9. sz. melléklet).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja alapján SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft. 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 10. sz. mellékletével egyező tartalommal jóváhagyja.
3. A Képviselő-testület felkéri a SÖV NKft. ügyvezető igazgatóját, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: SÖV NKft. ügyvezető igazgatója

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester
2. Dr. Török Éva jegyző
3. Makra Gábor, SÖV NKft. ügyvezető igazgatója
4. Irattár

6.

...../2025. (.....) Kt. határozat

Tárgy: Sándorfalvi Építő Kft. Esélyegyenlőségi Terve

Határozati javaslat

1. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elfogadja a Sándorfalvi Építő Kft. 2023. december 01. és 2025. október 31. közötti időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terve megvalósulásáról készült Beszámolót (11. sz. melléklet).
2. Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § b) pontja

alapján a Sándorfalvi Építő Kft. 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét az előterjesztés 12. sz. mellékletével egyező tartalommal jóváhagyja.

3. A Képviselő-testület felkéri a Sándorfalvi Építő Kft. ügyvezető igazgatóját, hogy a tervvel kapcsolatban szükséges munkáltatói intézkedéseket tegye meg, továbbá a terv végrehajtásáról 2027. november 30-ig készíttessen beszámolót és azt terjessze a Képviselő-testület elé.

Határidő: 1., 2. pont: azonnal
3. pont: 2027. november 30.

Felelős: Sándorfalvi Építő Kft. ügyvezető igazgatója

Határozatról értesítést kap:

1. Gajdosné Pataki Zsuzsanna polgármester
2. Dr. Török Éva jegyző
3. Sebestyén Márton, Sándorfalvi Építő Kft. ügyvezető igazgatója
4. Irattár

Sándorfalva, 2025. november 12.

Tisztelettel:


Gajdosné Pataki Zsuzsanna
polgármester



BESZÁMOLÓ

a Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal 2023–2025. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervének megvalósításáról

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete a 179/2023.(XI.30.) Kt. határozatával elfogadta Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal Esélyegyenlőségi tervét (továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontjában és 63. § (4) bekezdésében meghatározottak alapján.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi célcsoportokra készült:

Az Önkormányzati Hivatalnál alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó:

1. nők,
2. 40 évesnél idősebb,
3. roma,
4. fogyatékkal élő,
5. két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
6. 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, vagy
7. tartósan beteg gyermeket nevelő,
8. idős szüleit családjában gondozó

munkavállalókra.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi esélyegyenlőségi területeken tűzte ki célul az egyenlő bánásmód biztosítását:

1. a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
2. a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
3. az akadálymentesítésben,
4. a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
5. a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
6. más, hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

A Képviselő-testület az általános célok és etikai elvek – úgy, mint hátrányos megkülönböztetés tilalma, emberi méltóság tiszteletben tartása, együttműködés, társadalmi szolidaritás, méltányos és rugalmas elbánás – meghatározásán kívül az alábbiakban meghatározott konkrét célkitűzéseket tette.

A célkitűzések 2023. december 1. és 2025. október 31. napja közti időszakban történő megvalósulásának elemzését az alábbiak tartalmazzák:

1. célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése.

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, beszámoló készítése Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30-ig; a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet bevonásával, majd Képviselő-testület elé történő terjesztése 2025. november 30-ig; az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, munkáltatói jogkör gyakorlója felé továbbítása.

Az esélyegyenlőség biztosítása érvényesülésének figyelemmel kísérése különösen a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

A célkitűzés megvalósítása:

A hivatalban Papp Ibolya látja el az esélyegyenlőségi referensi feladatokat, 2017. október elején tanúsítvánnyal igazoltan elvégezte a Helyi Esélyegyenlőségi Program elkészítésére felkészítő képzést.

Az Esélyegyenlőségi Tervben megjelölt határidőre elkészült a megvalósulásra vonatkozó jelen beszámoló, továbbá a Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszolgálati Dolgozók Szakszervezete bevonásával az új esélyegyenlőségi terv.

2023. december 1. és 2025. október 31. közötti időszakban az esélyegyenlőségi referens közreműködött a munkaerő-felvételnél, valamint figyelemmel kísérte az alkalmazásra kerülő pályázó kiválasztására irányuló döntési folyamatot, az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését.

Az alkalmazási feltételek pályázati előírása a közszeolgálati tisztviselők képesítési előírásáról szóló 29/2012.(III.7.) Korm. rendelet előírásainak megfelelően történt.

2. célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatos terén.

a) Az önkormányzati hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, stb. szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.

A célkitűzés megvalósítása:

A pályázati kiírások megfogalmazása és megjelentetése minden esetben az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik. A pályázati eljárás teljes folyamata dokumentálásra kerül az ügyiratokban.

A vonatkozó időszakban nem került sor pályázati kiírásra.

b) A munkaerő-felvétel során a munkáltató a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltató a pályázatok részeként becsatolandó iratok körében minden esetben előírta a részletes szakmai önéletrajzt, valamint a végzettséget, képzettséget bizonyító okiratok másolatának benyújtását.

c) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiiek pályázata nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltatói jogkör gyakorlója a vonatkozó időszakban egyenlő elbánásban részesítette a negyven éven felüli pályázókat. Az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével az aktív munkavégzéssel töltendő évek száma egyre nő a negyven éven felüliek körében. A munkáltató a 40 éven felüli dolgozókat értékes munkaerőnek tartja, akik munkában töltött éveikre tekintettel fontos munkatapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek.

d) Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- da) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- db) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.
- dc) A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- dd) Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

A célkitűzés megvalósítása:

Az érintett időszakban ilyen jellegű panasztétel nem érkezett az esélyegyenlőségi referenshez.

3. célkitűzés: A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

- a) *Az Önkormányzati Hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előre haladtával együtt járó változások ellensúlyozását.*

Ennek érdekében: A kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgáltatja a 40 év feletti dolgozók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltató továbbra is a munkahelyi kockázatértékelésben foglaltak szerint jár el a dolgozók munkakörülményeit érintő intézkedések esetén.

- b) *A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése*

Ennek érdekében: Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a dolgozók részére munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági és látásvizsgálatát, valamint a szezonális influenza elleni védekezést (oltást).

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás alapján évente időszakos munkaköri orvosi alkalmasságra utalja be a dolgozókat.

Az önkormányzati hivatal dolgozói a munkakörükből adódóan az ügyfelekkel való kapcsolattartás miatt fokozott veszélynek vannak kitéve az influenza vírus terjedésének időszakában. Erre tekintettel a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató biztosítja a szezonális influenza elleni védőoltást, illetőleg az oltás beadását az azt igénylő dolgozóknak, általában az őszi időszakban.

A munkáltató biztosítja a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény által a településen szervezett Egészséghezen tartott különböző szűrővizsgálatokon (kardiológiai, nőgyógyászati, szemészeti, stb.) való részvétel lehetőségét.

- c) *A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása.*

Ennek érdekében: Munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve – a lehetőségekhez mérten – az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal, lábtámasz, stb.).

A célkitűzés megvalósítása:

A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A munkáltató a lehetőségekhez mérten a dolgozók részére kényelmes munkavégzési körülményeket és korszerű IT háttérrel biztosít.

Az irodabútorok vásárlására az érintett köztisztviselőkkel történő egyeztetést követően került sor.

- d) *Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.*

A célkitűzés megvalósítása:

Az egészséges életmód kialakításában a kiegyensúlyozott táplálkozás és a rendszeres testmozgás egyaránt fontos. A hivatal biztosítja a dolgozóknak az egészségnapokon való részvételt, konyha használatával meleg étel fogyasztását.

4. célkitűzés: Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

- a) *A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.*

Ennek érdekében: A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, támogatást nyújt és tanulmányi szabadságot biztosít a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi és egészségügyi állapottól, stb. függetlenül.

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltató a beszámolási időszakban minden közszolgálati továbbképzésre kötelezett köztisztviselő részére lehetőséget biztosított a Nemzeti Közszolgálati Egyetem által szervezett e-learning továbbképzések teljesítésére.

- b) *Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.*

Ennek érdekében:

- ba) A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
- bb) A kevesebb mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltató minden évben a közszolgálati tisztviselők továbbképzéséről szóló 273/2012. (IX.28.) Korm. rendeletben meghatározott helyi éves továbbképzési tervet készít, mely tartalmazza a gyakornokképzésben résztvevők nevét, a közigazgatási alapvizsgára, a közigazgatási szakvizsgára jelentkező köztisztviselő nevét, a kiválasztott vizsgaidőszakot, a választott szakvizsgatárgyat, a jogszabály, felügyeleti szerv, munkáltató által előírt iskolarendszeren kívüli továbbképzésben, vezetőképzésben résztvevő nevét, a továbbképzés témakörét, az iskolarendszerű továbbképzésben résztvevő nevét, az intézmény és a szak megnevezését.

5. célkitűzés: Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

Az önkormányzati hivatal olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a hivatal és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a) A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználva gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- b) Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.

A célkitűzés megvalósítása:

A beszámolási időszakban nyugdíjba vonuló dolgozók esetén a munkáltató betanítási időszak alkalmazásával biztosította a munkaköri feladatok folyamatos ellátását, valamint a munkakör és a munkatapasztalat átadását.

A közszolgálati tisztviselők jogállásáról szóló 2011. évi CXCV. törvény rendelkezései szerint a munkáltató köteles felmenteni az öregségi, előrehozott öregségi, nők 40 éves nyugdíjazása jogosultsági feltételeivel a felmentési idő napján rendelkező köztisztviselőt.

Nyugdíjba vonulási szándékot 2 fő köztisztviselő jelentett be a vonatkozó időszakban.

A munkáltató figyelemmel kíséri az 55 év feletti munkavállalók tekintetében a nyugdíjjogosultság feltételeinek elérését, a nyugdíjkorhatár módosulását.

6. célkitűzés: Családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

Az önkormányzati hivatal a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- a) A Közzszolgálati Szabályzatban meghatározott mértékű juttatásokat biztosítja.
- b) Biztosítja a rendkívüli családi események esetére a szabadságot.
- c) A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- d) Biztosítja a dolgozók gyermekei részére a hivatalnál és az önkormányzat intézményeinél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

A célkitűzés megvalósítása:

A beszámolási időszakban a munkáltató biztosította a Községi Szabályzatában rögzített és a költségvetésben tervezett juttatásokat. A rendkívüli családi események esetére a munkáltató a munkaszervezési körülményekre és érdekekre tekintettel szabadságot biztosított.

A munkáltató minden év február végéig szabadságolási tervet készít a dolgozók igényének megismerése után. A szabadságolási terv biztosítja a megfelelő munkaszervezést, folyamatos feladatellátást és a munkavállalók szabadságának tervezhetőségét.

14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók éves szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe vette a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát annak érdekében, hogy a szünetben a gyermekek felügyelete megoldott legyen, illetőleg a munkavállalónak legyen lehetősége a gyerekeivel való közös időtöltésre. A dolgozók gyermekei részéről nem érkezett az elmúlt időszakban megkeresés a szakmai gyakorlat letöltésére, illetőleg diplomamunkához szükséges konzultációra.

7. célkitűzés: Fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.

- a) *A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az önkormányzati hivatal biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, az akadálymentes munkaállomás kialakítását.*
- b) *Amennyiben a munkavállaló az önkormányzati hivatalnál fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.*

A célkitűzés megvalósítása:

Az önkormányzati hivatal épületének akadálymentesítése már 2008 decemberében megvalósult Európai Unió pályázati támogatással. Az akadálymentesítés magába foglalta akadálymentesített feljáró (rámpa), akadálymentesített bejáratok, mozgáskorlátozott mellékhelyiség kialakítását, a vakok és gyengén látók részére speciális vezetőszőnyeg és feliratok, a halláskárosultak részére indukciós hurok alkalmazását.

Az Önkormányzati Hivatal 1 fő köztisztviselője rendelkezik középfokú jelnyelvi tanúsítvánnyal.

7. célkitűzés: Roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.

- a) *Az Önkormányzati Hivatal figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.*
- b) *Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.*

A célkitűzés megvalósítása:

A munkáltatónak nincs tudomása az önkormányzati hivatalnál dolgozó roma identitású munkavállalóról.

Összegzés:

A 2023. december 01. és 2025. október 31. napja közti időszakra vonatkozóan elfogadott Esélyegyenlőségi Terv tekintetében a konkrét célkitűzéseken és feladatokon túl a képviselő-testület szemléletformáló szerepet szánt.

Az Esélyegyenlőségi Terv lényege, hogy meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

Az esélyegyenlőség előmozdításának kiváló eszköze az esélyegyenlőségi terv készítése, és egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus következetes alkalmazása, amely eredményeként a leginkább sérülékeny munkavállalói csoportok esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlóival folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

A vonatkozó időszak Esélyegyenlőségi Tervében foglalt célkitűzések és intézkedések a fentiekben részletezettek szerint megvalósultak.

Sándorfalva, 2025. november 12.



Papp Ibolya

Papp Ibolya
esélyegyenlőségi referens

Sándorfalvi Közös Önkormányzati Hivatal ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évekre

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása. Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete az Önkormányzati Hivatalra vonatkozóan a Községi Tisztviselők Róluk Szóló 2011. évi CXCV. törvény 13. § (1) bekezdésben, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXCV. törvény (Ebtv) 4. § b) pontja alapján esélyegyenlőségi tervet alkot.

I. HELYZETFELMÉRÉS

Az önkormányzati hivatalnál 2025. október végén 1 fő vezető, 27 fő köztisztviselő, 5 fő munkavállaló állt alkalmazásban, melyből 1 fő a Dóci Kirendeltségen dolgozott.

Az összes dolgozó 85 %-a nő, a női alkalmazottak 68 %-a negyven év feletti, 32 %-a ötven évnél idősebb. Az összes dolgozóból 15 % a férfi, a férfi alkalmazottak 60 %-a ötven év feletti.

Vezető beosztásban 1 fő negyven év feletti nő dolgozik.

Az összes köztisztviselői létszámhoz viszonyítva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 43 %.

A három, vagy több gyermeket nevelő nagycsaládos dolgozók aránya 11 %.

Az önkormányzati hivatalnál foglalkoztatottak besorolására, illetményére, juttatásaira, előírt végzettségére, szakmai előmenetelére, szabadsága mértékére vonatkozó alapvető rendelkezéseket a községi tisztviselők Róluk Szóló 2011. évi CXCV. törvény, továbbá az önkormányzati hivatal Községi Tisztviselők Szabályzata határozza meg.

Az önkormányzati hivatal épülete 2008 óta teljesen akadálymentes.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja

Jelen esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetét elemezze, felmérje és az önkormányzati hivatal szervezeti kereteinek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

2. Személyi hatály

Jelen Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed az önkormányzati hivatalnál foglalkoztatott köztisztviselőkre, a Munka Törvénykönyve szerinti jogviszonyban álló munkavállalókra, a fölöttük munkáltatói jogokat gyakorló munkáltatóra (továbbiakban: munkáltató), valamint az önkormányzati hivatalhoz állás pályázat alkalmával jelentkező természetes személyekre.

3. Fő esélyegyenlőségi területek

Az önkormányzati hivatal minden dolgozója számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a) a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- b) a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- c) az akadálymentesítésben,
- d) a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- e) a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- f) más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

4. A terv célcsoportjai

Az önkormányzati hivatalnál alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- a) nők,
- b) 40 évesnél idősebb,
- c) roma,
- d) fogyatékkal élő,
- e) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- f) 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- g) tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- h) idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

III. ETIKAI ELVEK

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az önkormányzati hivatal a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a dolgozók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a jogviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a dolgozók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Az önkormányzati hivatal kiemelt figyelmet fordít a dolgozók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az önkormányzati hivatal a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a dolgozók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A saját és a dolgozók 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

Az önkormányzati hivatal a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására és az együttműködés érvényesítésére törekszik.

4. Társadalmi szolidaritás

Társadalmunk alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

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. Az önkormányzati hivatal olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedésekre törekszik, melyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

IV. KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket. Tekintettel arra, hogy a munkáltató kiemelt területnek tekinti az egyenlő bánásmód biztosítását, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok felzárkóztatását, ezért az önkormányzati hivatal jelen Esélyegyenlőségi Tervében az alábbi célok és intézkedések fenntartását határozza meg:

1. Az egyenlő bánásmód betartása és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.
3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
7. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.
8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.

V. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

1. Az egyenlő bánásmód betartása és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése.

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30-ig.
- b) Az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatakor szükség esetén javaslatot tesz új intézkedések bevezetésére, új célcsoportok meghatározására.
- c) A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet bevonásával. Az egyeztetett javaslat Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete elé történő benyújtási határideje 2025. november 30.
- d) Az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, a munkáltatói jogkört gyakorló felé továbbítása.
- e) Munkatársak tájékoztatása az esélyegyenlőségi tervről, ahhoz kapcsolódó ügyvitelről:
 - ea) személyre szabott szóbeli tájékoztatás az új munkatársak részére az egyenlő bánásmód követelményeiről és az esélyegyenlőségi tervről,
 - eb) minden munkatárs számára elérhetővé kell tenni az esélyegyenlőségi tervet.
- f) A panaszfelvételhez, tájékoztatáshoz ügyfélfogadás biztosítása hivatali munkaidőben.
- g) Kapcsolódó jogszabályok figyelemmel kísérése.
- h) Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését különösen:

- ha) a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
- hb) a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
- hc) a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése a munkaügyi folyamatok terén.

- a) Az önkormányzati hivatal az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot, stb. szempontjából nem tesz különbséget.

Ennek érdekében: az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.

- b) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

- c) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázata nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Ennek érdekében: a munkáltatói jogkör gyakorlója egyenlő elbánásban részesíti a negyven éven felüli pályázókat.

- d) Munkáltató a foglalkoztatás során érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, tartózkodik minden olyan magatartástól, amely bizonyos tulajdonságaik alapján egyes munkavállalókkal vagy azok csoportjaival szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést, megtorlást, zaklatást vagy jogellenes elkülönítést eredményezhet.

- e) Lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

- ea) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban, a panaszra okot adó cselekménytől számított 3 napon belül.

- eb) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.

- ec) Indokolt esetben a munkáltató a panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörben intézkedik, illetőleg egyeztetést, intézkedést kezdeményezhet.

- ed) A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

- ee) Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

A panasztételi lehetőség nem érinti az egyenlő bánásmód megsértése miatt a munkavállaló részére külön jogszabályban biztosított jogérvényesítési jogot.

3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

- a) Az önkormányzati hivatal a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előre haladtával együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében: A kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgáltatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.

- b) Munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése.

Ennek érdekében: Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát, valamint a szezonális influenza elleni védekezést (oltás). Biztosítja a részvétel lehetőségét a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató által szervezett szűrővizsgálatokon.

- c) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása.

Ennek érdekében: a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal, stb.).

4. Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- a) A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében: A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, a költségvetési lehetőségek szerint pénzügyi támogatást nyújt és tanulmányi szabadságot biztosít a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól, stb. függetlenül.

- b) Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- ba) A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.

- bb) A kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

5. Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

Az önkormányzati hivatal olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a hivatal és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a) A nyugdíjazás előtt álló munkavállaló nyugállományba vonulása előtt a munkáltató megfelelő időben tájékoztatja a lehetőségekről.
- b) Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.
- c) A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- d) Ösztönzi a nyugállományba vonulót a működő nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.
- e) A munkáltató kapcsolatot tart a nyugdíjba vonult egykori dolgozókkal a nyugdíjas éveik alatt (pl.: az önkormányzati hivatal részvételével szervezett karácsonyi ünnepségre történő meghívás).

6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

Az önkormányzat a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- a) Az önkormányzati hivatal Közzszolgálati Szabályzatában meghatározott mértékű juttatásokat biztosítja.
- b) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a jogszabályban elírt munkaidő-kedvezményeken túlmenően a szabadságot a munkaszervezési érdekekre is tekintettel.
- c) A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- d) Biztosítja a munkavállalók gyermekei részére a hivatalnál és az önkormányzat intézményeinél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

7. Fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

- a) A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az önkormányzati hivatal biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomást.
- b) Amennyiben a munkavállaló az önkormányzati hivatalnál fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- a) Az önkormányzati hivatal figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.

- c) Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. Az Esélyegyenlőségi Terv által érintett különleges személyes adatok csak az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
2. Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.
3. A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.
4. Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően megjelentetésre kerül Sándorfalva város honlapján.
5. Jelen Esélyegyenlőségi Terv 2025. december 01. napjától 2027. november 30-ig hatályos. A következő terv elfogadásának határideje: 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. október 31.



Dr. Török Éva
jegyző

Záradék: A Magyar Köztisztviselők, Közalkalmazottak és Közszerződési Dolgozók Szakszervezete Helyi Alapszervezetének megyei titkára részére 2025. október 31. napján véleményezésre megküldve.

A Szakszervezet részéről a 2025. november 11-én megküldött vélemény alapján az esélyegyenlőségi tervben foglaltakat jónak tartják, annak tartalmával módosítás nélkül egyetértenek.

Sándorfalva, 2025. november 12.



Dr. Török Éva
jegyző

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

BESZÁMOLÓ

A SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVÉNEK MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL
(2023-2025. év)

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete a 180/2023.(XI.30.) Kt. határozatával elfogadta a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár Esélyegyenlőségi Tervét (továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv) Esélyegyenlőségi Tervét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontjában meghatározottak alapján.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi célcsoportokra készült:

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- 1.) nők
- 2.) 40 évnél idősebb munkavállalók
- 3.) romák
- 4.) fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyeket
- 5.) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekeket egyedül nevelő munkavállalók
- 6.) pályakezdők
- 7.) nagycsaládosok
- 8.) az idős szüleit családjában gondozó munkavállalók.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi esélyegyenlőségi területeken tűzte ki célul az egyenlő bánásmód biztosítását:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

A Képviselő-testület az általános célok és etikai elvek – úgy mint: hátrányos megkülönböztetés tilalma, emberi méltóság tiszteletben tartása, együttműködés, társadalmi szolidaritás, méltányos és rugalmas elbánás – meghatározásán kívül az alábbiakban meghatározott konkrét célkitűzéseket tette.

A célkitűzések 2023. december 01. és 2025. október 31. napja közti időszakban történő megvalósulásának elemzését az alábbiak tartalmazzák:

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

1. célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása, és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása

A referens feladata az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, és beszámoló készítése a Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30-ig, valamint a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése a munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet bevonásával, és annak Képviselő-testület elé történő terjesztése 2025. november 30-ig; az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és azok továbbítása a munkáltatói jogkör gyakorlója felé. Az esélyegyenlőség érvényesülésének figyelemmel kísérése, különösen a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

A célkitűzés megvalósítása: Csányi Edit, igazgató asszony látja el az esélyegyenlőségi referensi feladatokat.

2. célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása

- a.) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.

A célkitűzés megvalósítása: A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárnál a pályázati kiírások megfogalmazása és megjelentetése minden esetben az esélyegyenlőségi referens bevonásával, a meghirdetett álláshelyek esetén az alkalmazási feltételek előírásának megfelelően történt.

- b.) A munkaerő-felvétel során a munkáltató a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

A célkitűzés megvalósítása: A pályázató minden esetben a pályázat kötelező elemeként írta elő a részletes szakmai önéletrajz benyújtását, mert értéknek tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot.

- c.) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázata nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltatói jogkör gyakorlója a vonatkozó időszakban egyenlő elbánásban részesítette a negyven éven felüli pályázókat. Az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével az aktív munkavégzéssel töltendő évek száma egyre nő a negyven éven felüliek tekintetében. A munkáltató a 40 éven felüli munkavállalókat értékes munkaerőnek tartja, akik munkában töltött éveik folytán fontos munkatapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek.

d.) Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- da) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- db) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.
- dc) A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- dd) Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszak alatt ilyen panasz nem érkezett az esélyegyenlőségi referenshez.

3. célkitűzés: A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

- a.) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében: *A kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálhatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.*

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató munkavédelmi szakértővel elkészíttette a munkahelyi kockázatértékelés felülvizsgálatát. A munkavédelmi szakértő által jegyzőkönyvben rögzített javaslatokra a munkáltató intézkedési tervet készített, és ellenőrizte annak a tervben megjelölt határidőre történő végrehajtását.

- b.) A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése

Ennek érdekében: *Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munkakörülmények ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát, valamint a szezonális influenza elleni védekezést (oltás).*

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás alapján évente időszakos munkaköri orvosi alkalmasságra és látásvizsgálatra utalja be a munkavállalókat.

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár dolgozói a munkakörükből adódóan az ügyfelekkel való kapcsolattartás miatt fokozott veszélynek vannak kitéve az influenza vírus terjedésének időszakában. Erre tekintettel a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató biztosítja a szezonális influenza elleni védőoltást, illetőleg az oltás beadását az azt igénylő munkavállalóknak.

A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató közreműködésével minden évben biztosítja – így 2023-2024-2025. években is biztosította – a munkáltató dolgozói részére az ingyenes EKG-vizsgálatot.

A munkáltató biztosítja az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény által a településen szervezett Egészséghezen tartott szűrővizsgálatokon való részvétel lehetőségét.

- c.) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása:

Ennek érdekében: *Munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal, stb.)*

A célkitűzés megvalósítása: A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészség-megőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre.

A munkáltató a lehetőségekhez mérten a munkavállalók részére kényelmes munkavégzési körülményeket és korszerű IT háttérrel biztosít.

Az irodabútorok vásárlására minden esetben az érintett dolgozóval történő egyeztetést követően került sor.

- d.) Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.

4.) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- a.) A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében: *A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, támogatást nyújt, és tanulmányi szabadságot biztosít a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól, stb. függetlenül.*

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban nem volt dolgozó, aki iskolai, illetőleg nem iskolai rendszerű képzésben vett részt.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

- b.) Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- 1.) *A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.*
- 2.) *A kevesebb mint egy év időtartamú, határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.*

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató a képzési tervét elkészítette. A munkáltató rendszeres kapcsolatot tart a Csongrád-Csanád Megyei Kormányhivatal Szegedi Járási Hivatal Foglalkoztatási Osztályával az aktuális foglalkoztatási, támogatási formák, a meghirdetett képzések tekintetében.

5.) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek az intézmény és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- 1.) *A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.*
- 2.) *Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.*

A célkitűzés megvalósítása: Ezen időszakban nyugdíjba vonuló munkavállaló nem volt.

6.) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- a) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére a jogszabályban kötelezően előírt rendkívüli munkaidő-kedvezményen felül).
- b) A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

- c) Biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az Intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka, konzultáció lehetőségét.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban a munkáltató folyamatosan biztosította a költségvetésben tervezett juttatásokat.

A rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a munkáltató a rendes szabadság terhére a munkaszervezési körülményekre, és érdekekre tekintettel szabadságot biztosított.

A munkáltató minden év február végéig szabadságolási tervet készít a munkavállalók igényének megismerése után. A szabadságolási terv biztosítja a megfelelő munkaszervezést, folyamatos feladatellátást és a munkavállalók szabadságának tervezhetőségét.

14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe vette a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát, annak érdekében, hogy a szünetben a gyermekek felügyelete megoldott legyen, illetőleg a munkavállalónak legyen lehetősége a gyerekeivel való közös időtöltésre.

A munkavállalók gyermekei részéről nem érkezett az elmúlt időszakban megkeresés a szakmai gyakorlat letöltésére, illetőleg diplomamunkához szükséges konzultációra.

7.) A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

- a.) A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az Intézmény biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.
- b.) Amennyiben a munkavállaló a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárnál fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a tovább foglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

A célkitűzés megvalósítása: A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár épületeinek akadálymentesítése az alábbiak szerint valósult meg.

Budai Sándor Művelődési Ház – nem akadálymentes (mobil akadálymentesítés megoldott)

Petőfi Emlékkönyvtár – teljesen akadálymentes

Széchenyi Ifjúsági Községi Központ – részben akadálymentes

Pallavicini Kastély – teljesen akadálymentes

Budai Sándor Emlékház és Tájház – teljesen akadálymentes

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár 1 fő dolgozója rendelkezik alapfokú jelnyelvi tanúsítvánnyal.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
BESZÁMOLÓ 2023-2025. ÉVI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL

8.) A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- a) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltatónál nem dolgozik roma identitású munkavállaló. A meghirdetett álláshelyekre nem jelentkezett olyan pályázó, aki magát szakmai önéletrajzában, illetőleg a személyes elbeszélgetésen erre vonatkozó kérdés nélkül roma származásúnak vallotta magát.

Összegzés: A 2023. december 01. és 2025. október 31. napja közti időszakra vonatkozóan elfogadott Esélyegyenlőségi terv tekintetében a konkrét célkitűzéseken és feladatokon túl a Képviselő-testület szemléletformáló szerepet szánt.

Az Esélyegyenlőségi terv lényege, hogy meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

Az esélyegyenlőség előmozdításának kiváló eszköze az esélyegyenlőségi terv készítése, és egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus következetes alkalmazása, amely eredményeként a leginkább sérülékeny munkavállalói csoportok esélyeit, fejlődését a munkáltatói jogkör gyakorlóival folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

A vonatkozó időszak Esélyegyenlőségi tervében foglalt célkitűzések és intézkedések megvalósultak a fentiekben részletezettek szerint.

Sándorfalva, 2025. november 10.


Csányi Edit
Csányi Edit
igazgató

A SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2025-2027. év

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása. Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

A 2003. CXXV. egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló törvény (továbbiakban: Ebktv) kimondja, hogy minden ember egyenlő méltóságú személy, és számos védett tulajdonságú célcsoportot jelöl meg, melyekkel szemben tiltja a hátrányos megkülönböztetést, és jogsértés esetén számukra jogvédelmet biztosít.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárra vonatkozóan az Ebktv. 4. § b) pontjában meghatározottak alapján Esélyegyenlőségi Tervet alkot.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár biztosítsa dolgozói számára a munkavállalás előtti és alatti esélyegyenlőséget, az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését.

Az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza a munkáltatónál munkaviszonyban, álló, és hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetének elemzését, valamint a munkáltató e munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit, továbbá az Intézmény látogatói számára művelődési, kulturális, sport- és más közösségi célú programok egyenlő esélyű hozzáféréseinek biztosítását szolgáló irányelveit és intézkedéseit.

Az egyes hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokba való besorolásra önkéntes írásbeli adatszolgáltatás alapján került sor.

I.

HELYZETFELMÉRÉS
(2025. OKTÓBER 31-I ÁLLAPOT)

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárnál 9 fő munkavállaló áll alkalmazásban határozatlan idejű kinevezéssel, 8 fő főállásban és 1 fő részmunkaidőben.

A foglalkoztatottak közül hátrányos helyzetűnek tekintjük:

- 1.) a nőket
- 2.) a 40 évnél idősebb munkavállalókat
- 3.) a romákat
- 4.) a fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyeket
- 5.) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekeket egyedül nevelő munkavállalókat
- 6.) pályakezdőket
- 7.) nagycsaládosokat
- 8.) vagy idős szüleiket családjukban gondozó dolgozókat

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárnál foglalkoztatottak munkabérére, juttatásaira, előírt végzettségére, szakmai előmenetelére, szabadság mértékére vonatkozó alapvető rendelkezéseket a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, valamint az intézmény SZMSZ-e határozza meg. A kulturális intézményekben foglalkoztatottak közalkalmazotti jogviszonyának átalakulásáról, valamint egyes kulturális tárgyú törvények módosításáról 2020. évi XXXII. törvény 1. § (2) bekezdése alapján a dolgozók közalkalmazotti jogviszonya 2020. november 1. napjával a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerinti munkaviszonnyá alakult át.

AZ EGYES, HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK HELYZETÉNEK ELEMZÉSE:

1.) Női munkavállalók – 6 fő:

Az Intézményben női közművelődési szakmai munkatárs (vezető) 1 fő, könyvtári szakmai munkatárs 1 fő, kulturális kisegítő munkatárs 3 fő, egyéb alkalmazott 1 fő.

A nők foglalkoztatásukat, bérezésüket, képzésben való részvételüket és egyéb körülményeiket tekintve a többi munkavállalói csoporttal azonos helyzetben vannak, velük kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

2.) 40 évnél idősebb munkavállalók – 6 fő:

Az Intézménynél foglalkoztatott 9 fő közül 6 fő 40 évnél idősebb.

Foglalkoztatási arányukból korukat tekintve hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

3.) Roma munkavállalók – 0 fő:

Önkéntes nyilatkozat alapján létszámuk az Intézményben 0 fő.

4.) Fogytékossággal élő munkavállalók – 0 fő:

Önkéntes nyilatkozat alapján létszámuk az Intézményben 0 fő.

5.) Két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermekeket egyedül nevelő munkavállalók:

Önkéntes nyilatkozat alapján létszámuk az Intézményben 1 fő.

6.) Pályakezdő munkavállalók – 0 fő:

Jelen Esélyegyenlőségi Terv elkészítésekor nincs olyan munkavállaló, aki pályakezdőnek tekinthető.

7.) A nagycsaládos munkavállalók (akik legalább három gyermeket nevelnek) – 1 fő:

Az aláíró felek egyetértenek abban, hogy e munkavállalói csoportnak szülői feladatira tekintettel és a lehetőségekhez képest, illetve azokkal összhangban szükséges a munkahelyi tevékenységeiket és munkarendjüket szabályozni.

8.) A betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozókkal egy háztartásban élő munkavállalók – 0 fő:

Önkéntes nyilatkozat alapján létszámuk az Intézményben 0 fő.

INTÉZMÉNYÜNK TELEPHELYEINEK AKADÁLYMENTESSÉGE:

Budai Sándor Művelődési Ház – nem akadálymentes (mobil akadálymentesítés)

Petőfi Emlékkönyvtár – teljesen akadálymentes

Széchenyi Ifjúsági Községi Központ – részben akadálymentes

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

Pallavicini Kastély – teljesen akadálymentes

Budai Sándor Emlékház és Tájház – teljesen akadálymentes

II.

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA:

- a.) **Időbeli hatály:** jelen esélyegyenlőségi terv 2025. december 1-jétől 2027. november 30-ig tartó időszakra vonatkozik.
- b.) **Személyi hatály:** a terv hatálya kiterjed a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár álláshelyére pályázókra, a dolgozóira, különösen a kiemelt, kedvezményezett célcsoportokra, illetve a munkáltatói jogkört gyakorló közalkalmazottakra, mint a tervben foglaltak végrehajtásának felelősére, ezen kívül az intézmény rendezvényeit, szakköreit, klubjait látogatókra.

2. A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOK MEGJELÖLÉSE:

A jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró felek megállapodnak abban, hogy a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár függetlenül a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától, hátrányos helyzetű csoportként kezeli – a törvényi előírásoktól eltérően, azt kiegészítve – a nagycsaládosokat és a pályakezdeket is.

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár foglalkoztatottak, illetőleg álláshelyre pályázók közül hátrányos helyzetűnek tekintik:

- a nőket,
- 40 évesnél idősebb és/vagy a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottakat (öt éven belül nyugdíjjogosultak)
- a romákat,
- a fogyatékkal élőket és/vagy megváltozott munkaképességű személyeket,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelőket,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelőket,
- tartósan beteg gyermeket nevelőket,
- a betegség vagy öregség miatt ápolásra, gondozásra szoruló hozzátartozóval egy háztartásban élőket,
- a pályakezdeket (közművelődési felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt),
- a nagycsaládosokat, illetve
- a halmozottan hátrányos helyzetűeket.

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár minden munkavállaló számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

III.

ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. A HÁTRÁNYOS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD:

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

2. AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA:

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

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 Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására, és az együttműködés érvényesítésére törekszik.

4. TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS:

Társadalmunk alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

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.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet aláíró felek az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalnak arra, hogy a tervben felsorolt hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok esély-egyenlőségének elősegítése és helyzetük javítása érdekében együttműködnek az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában. Közösén keresik további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a munkakörülmények, az egészségmegőrzés, a díjazás és az egyéb juttatások terén. A munkáltató elkötelezett a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár munkavállalói és látogatói hátrányos megkülönböztetésének megakadályozásában.

IV.

CÉLOK

**A HÁTRÁNYOS HELYZET ENYHÍTÉSÉT ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGET
SZOLGÁLNI HIVATOTT PROGRAM LÉPÉSEI
AZ EGYES MUNKAVÁLLALÓI CSOPORTOKRA LEBONTVA**

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

1.) A NŐK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT SZOLGÁLÓ IRÁNYELVEK:

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtárnál dolgozók 66,6 %-a nő. Ebből következően e csoport tagjaiként jelentős súlyuk van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor, képeset érdekeik megfelelő érvényesítésére.

2.) A NEGYVEN ÉVNÉL IDŐSEBB MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT SZOLGÁLÓ IRÁNYELVEK:

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató foglalkoztatás-egészségügyi szolgálat segítségét veszi igénybe és prevenciók szűrővizsgálatokat szervez.

3.) A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT SZOLGÁLÓ IRÁNYELVEK:

A munkáltató elkötelezi magát azon elv és alkalmazási szempont mellett, miszerint – a betöltendő munkakört kielégítően betölteni képes – jelölt közül a fogyatékossgal élő munkavállalót részesíti előnyben.

Ehhez az alábbi akadálymentesítéssel bír:

- a mozgássérült személyek esetében a mozgáshoz szükséges feltételek biztosítása a munkavégzés fizikai helyén (telephelyenként eltérő),
- vakok és gyengén-látók számára a Braille-feliratok és optikai vezető csík (telephelyenként eltérő),
- siketek és nagyothallók számára mobil hangvevő egységet biztosítunk (telephelyenként eltérő),
- a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár 1 fő munkavállalója rendelkezik alapfokú jelnyelvi tanúsítvánnyal.

4.) KÉT VAGY TÖBB TÍZ ÉVEN ALULI GYERMEKET NEVELŐ, VAGY GYERMEKET EGYEDÜL NEVELŐ, TOVÁBBÁ A NAGYCSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT SZOLGÁLÓ IRÁNYELVEK:

E munkavállalói csoport szülői feladataira tekintettel és a lehetőségekhez képest, illetve azokkal összhangban törekszik az intézmény szabadságuk kiadására, és munkabeosztásuk kialakítására.

A munkáltató a szakszervezettel együttműködve e csoport tagjait is bevonja a munkahelyi családi rendezvényekbe.

5.) A PÁLYAKEZDŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉT SZOLGÁLÓ IRÁNYELVEK:

A pályakezdő fiatalok legnagyobb nehézsége elméleti tudásuk gyakorlati életben történő alkalmazása. Ennek kiküszöbölését, a beilleszkedést, a szakmai ismeretek megszerzését célozza a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár hatályos Gyakornoki Szabályzata, amely 3 év időtartam alatt vezeti be a pályakezdőket a szakmai ismeretek megszerzésére.

V.

KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket. Tekintettel arra, hogy a munkáltató kiemelt területnek tekinti az egyenlő bánásmód biztosítását, a hátrányos

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

helyzetű munkavállalói csoportok felzárkóztatását, ezért az önkormányzati hivatal jelen Esélyegyenlőségi Tervében az alábbi célok és intézkedések fenntartását határozza meg:

1. Esélyegyenlőségi referens folyamatos alkalmazása.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kialakított eljárásrendek betartása.
3. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
7. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.
8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.

1. ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS FOLYAMATOS ALKALMAZÁSA.

Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít a Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2027. november 30-ig.
- b) A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése a munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet bevonásával. Az egyeztetett javaslat Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete elé történő benyújtási határideje 2027. november 30.
- c) Az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése és a munkáltatói jogkört gyakorló felé való továbbítása.
- d) Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését különösen:
 - a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.
- e) Panaszfelvétel, tájékoztatás lehetőségének biztosítása munkaidőben.

2. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE ÉRDEKÉBEN KIALAKÍTOTT ELJÁRÁSRENDEK BETARTÁSA:

- f) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget.

Ennek érdekében: *az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.*

- g) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: *a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.*

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

h) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a *negyven év feletti*ek pályázata nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

i) *Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:*

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban, a panaszra okot adó cselekménytől számított 3 napon belül.
- Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.
- A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

3. A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA:

j) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladásával együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében: *Az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálhatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.*

k) A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése.

Ennek érdekében: *Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munka-körüik ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát, valamint a szezonális influenza elleni védekezést (oltás).*

l) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása.

Ennek érdekében: *Munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal, stb.)*

m) Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.

Ennek érdekében: *a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár dolgozók számára térítésmentesen, hetente 1-2 alkalommal helyet biztosít kondicionáló órák tartására.*

4. A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE:

a) A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében: *A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, pénzügyi támogatást nyújthat és tanulmányi szabadságot biztosíthat a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól, stb. függetlenül.*

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

- b) Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
- A kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

5. A NYUGÁLLOMÁNYBA VONULÁS ELŐTT ÉS SORÁN AZ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE:

A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a Hivatal és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a) A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- b) Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.
- c) A nyugdíjazás előtt álló munkavállaló nyugállományba vonulása előtt a munkáltató megfelelő időben tájékoztatja a lehetőségekről.
- d) Ösztönzi a nyugállományba vonulót a működő nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.
- e) A munkáltató kapcsolatot tart a nyugdíjba vonult egykori munkavállalókkal a nyugdíjas évek alatt (pl. közös karácsonyi ünnepség).

6. A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA BIZTOSÍTOTT KEDVEZMÉNYEK KITERJESZTÉSE:

Az Intézmény a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- a) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár az SZMSZ-ében meghatározott mértékű juttatásokat biztosítja.
- b) Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére a jogszabályban kötelezően előírt rendkívüli munkaidő-kedvezményeken felül).
- c) A 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- d) Biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2027. évek vonatkozásában

7. A FOGYATÉKKAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK ESÉLYEGYENLŐSÉGÉNEK BIZTOSÍTÁSA:

- a) A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az intézmény biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.
- b) Amennyiben a munkavállaló a Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

8. A ROMA IDENTITÁSÚ MUNKAVÁLLALÓKKAL KAPCSOLATOS DISZKRIMINÁCIÓMENTES, EGYENLŐ ELBÁNÁS BIZTOSÍTÁSA:

- a) A Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.
- c) Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.

VI.

AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD ELVEINEK MEGSÉRTÉSE ESETÉN SZÜKSÉGES ELJÁRÁS

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállalók a munkavállalói érdekképviselőhöz fordulhatnak (szakszervezet), aki a problémát anonim módon, az esélyegyenlőségi munkatárs véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállaló által benyújtott, jelen Esélyegyenlőségi Terv rendelkezésével kapcsolatos minden panaszt – a szakszervezet bevonásával – 8 munkanapon belül kivizsgál és a felvetésre érdemi választ ad.

Amennyiben a munkavállaló nem látja orvosoltnak a sérelmet, kérheti mediátor bevonását az eljárásba, illetve a megfelelő hatósághoz, bírósághoz fordulhat.

VII.

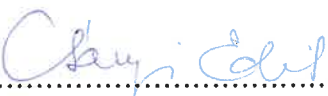
ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 1.) Az Esélyegyenlőségi Terv által érintett különleges személyes adatok csak az információs szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.

**SÁNDORFALVI MŰVELŐDÉSI HÁZ ÉS KÖNYVTÁR ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2025-2027. évek vonatkozásában**

- 2.) Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.
- 3.) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.
- 4.) Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően megjelentetésre kerül Sándorfalva Város honlapján.
- 5.) Jelen Esélyegyenlőségi terv 2025. december 1-jétől 2027. november 30-ig terjedő időszakra hatályos.
- 6.) A következő terv elfogadásának határideje: 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. november 10.

 Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár igazgató		 Sándorfalvi Művelődési Ház és Könyvtár esélyegyenlőségi felelős
---	--	--

BESZÁMOLÓ

Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény

Esélyegyenlőségi Tervének megvalósításáról

2023-2025. évek vonatkozásában

A beszámoló célja, hogy áttekintse az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos célok megvalósulását, a létrejött intézkedéseket és feltárja a munkahelyi esélyegyenlőség megvalósulásának gyakorlatát, következtetéseket, tanulságokat vonjon le a jövőbeli feladatok meghatározásához.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete a 181/2023.(XI.30.) Kt. határozatával elfogadta a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény (továbbiakban: Sándorfalvi EESZI) Esélyegyenlőségi tervét (továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv).

Az Esélyegyenlőségi Terv a Munka Törvénykönyve 70/A. § (2) bekezdésében is meghatározott, alábbi célcsoportokra készült:

A Sándorfalvi EESZI alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó:

1. nők,
2. 40 évesnél idősebb,
3. roma,
4. fogyatékkal élő,
5. két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
6. 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, vagy
7. tartósan beteg gyermeket nevelő.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi esélyegyenlőségi területeken tűzte ki célul az egyenlő bánásmód biztosítását:

1. a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
2. a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
3. az akadálymentesítésben,
4. a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
5. a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
6. más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

A Képviselő-testület az általános célok és etikai elvek – úgy, mint hátrányos megkülönböztetés tilalma, emberi méltóság tiszteletben tartása, együttműködés, társadalmi szolidaritás, méltányos és rugalmas elbánás –, meghatározásán kívül az alábbiakban meghatározott konkrét célkitűzéseket tette.

A célkitűzések 2023. december 1. és 2025. október 31. napja közti időszakban történő megvalósulásának elemzését az alábbiak tartalmazzák:

1.) célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása, és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referens megbízása.

Az esélyegyenlőségi referens feladata az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata, és beszámoló készítése a Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30-ig; a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése munkahelyen képviselettel rendelkező szakszervezet bevonásával, és Képviselő-testület elé történő terjesztése 2025. november 30-ig; az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és a munkáltatói jogkör gyakorlója felé továbbítása. Az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülésének figyelemmel kísérése különösen a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

A célkitűzés megvalósítása: A fentiek alapján intézményünkben **Ancsányi Gabriella** családegyesítő az esélyegyenlőségi referens.

2023. december 1. és 2025. október 31. napja közti időszakban az esélyegyenlőségi referens figyelemmel kísérte, illetőleg közreműködött a Sándorfalvi EESZI tekintetében az álláshirdetések megfogalmazásánál. A vonatkozó időszakban munkaerő-felvételre felsőfokú végzettséget igénylő munkakörök esetében, kizárólag nyilvános pályázat kiírásával került sor. Az alkalmazási feltételek előírása a közalkalmazotti képesítési előírásáról szóló 1/2000. (I.7.) SzCsM rendelet előírásainak megfelelően történt.

A pályázati kiírás megjelentetésre került Sándorfalva Város honlapján, és a felsőfokú szakképesítést igénylő állások Kormányzati Személyügyi Központ állásportálján. A Kormányzati személyügyi Központ egy szigorú ellenőrzési rendszert működtet, mely vizsgálja a pályázati kiírások jogszabályoknak történő megfelelését. Az állásportálján kizárólag olyan pályázati kiírások jelenhetnek meg, melyek nem tartalmazzak hátrányos megkülönböztetésre utaló elemet, illetőleg az egyéb jogszabályi előírásoknak is megfelelnek.

Az esélyegyenlőségi referens részt vett a pályázatok áttekintésében, a pályázók személyes meghallgatásán, valamint figyelemmel kísérte az alkalmazásra kerülő pályázó kiválasztására irányuló döntési folyamatot. Alkalmazásra minden esetben olyan személy került, aki a pályázaton részt vett, és a pályázati feltételeknek megfelelt.

2.) célkitűzés: Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása

A célkitűzés megvalósítása: A pályázati kiírások megfogalmazása és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.

a) A pályázati kiírás megjelentetésre került Sándorfalva Város honlapján, helyi újságban és a Kormányzati Személyügyi Központ állásportálján, miután sikeresen keresztül ment a Kormányzati Személyügyi szolgálat álláshirdetéseket ellenőrző rendszerén.

A pályázati eljárás teljes folyamata dokumentálásra került az ügyiratokban.

b) A munkaerő-felvétel során a munkáltató a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

Ennek érdekében: A pályázatot minden esetben a pályázat kötelező elemeként írta elő a részletes szakmai önéletrajz benyújtását, mert értéknek tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot.

A beszámolási időszakban 7 fő munkavállaló került felvételre, valamennyien nők, 6 fő rendelkezik az adott munkakörre előírt szakképzettséggel és 1 fő szakképesítésének megszerzése folyamatban van.

Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
- Az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.

- A panasz esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- Amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

A célkitűzés megvalósítása: Az elmúlt 2 év alatt ilyen panasz nem érkezett az esélyegyenlőségi referenshez.

3.) célkitűzés: Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

A munkáltató a biztosított juttatások esetén kiemelt figyelmet fordít arra, hogy azok minden munkavállalót azonos mértékben illethek meg.

4.) célkitűzés: A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

- a) A Sándorfalvi EESZI a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az életkor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében: Az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálhatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató a munkavédelmi szakértővel évente felülvizsgáltatta a munkahelyi kockázatértékelést.

- b) A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése

Ennek érdekében: a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás alapján évente időszakos munkaköri orvosi alkalmasságra és látásvizsgálatra utalja be a munkavállalókat.

A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltató közreműködésével minden évben lehetőség szerint biztosítja a Sándorfalvi EESZI dolgozói részére az ingyenes légzés funkciós és EKG-vizsgálatot.

- c) A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása

Ennek érdekében: A munkáltató a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve, a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal stb.).

A célkitűzés megvalósítása: A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A munkáltató a lehetőségekhez mérten a munkavállalók részére kényelmes munkavégzési körülményeket teremt.

- d) Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönözni

Ennek érdekében: A munkáltató biztosítja az Intézmény által a településen szervezett Egészség héten tartott szűrővizsgálatokon, egészségmegőrző előadásokon való részvétel lehetőségét a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében.

A célkitűzés megvalósítása: A munkavállalók rendszeresen igénybe veszik az Egészséghezen tartott szűrővizsgálatok és előadások lehetőségét.

5.) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- a) A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében: A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, tanulmányi szabadságot biztosít a rendes szabadságon felül kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól stb. függetlenül.

- b) Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket továbbképzési tervben rögzíti és folyamatosan vizsgálja a munkáltató és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban a munkáltató 17 fő iskolai, illetve nem iskolai rendszerű képzésben történő részvételéhez nyújtott támogatást, illetőleg biztosította a továbbképzéseken való részvételhez és a felkészüléshez szükséges szabadságot.

6.) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A Sándorfalvi EESZI olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek az intézmény és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a

munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében: A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról. Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.

A célkitűzés megvalósítása: Ebben az időszakban 1 fő munkavállaló ment nyugdíjba az öregségi nyugdíj korhatár betöltésével.

7.) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A Sándorfalvi EESZI a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a Közalkalmazotti Szabályzatában meghatározott mértékű juttatásokat biztosítja.

Ennek érdekében:

- biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a szabadságot (Mt. szerint).
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- biztosítja a munkavállalók gyermekei részére a szakmai gyakorlat letöltését, diplomamunka konzultáció lehetőségét.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban a munkáltató csökkentett értékben tudta biztosítani a Közalkalmazotti Szabályzatában rögzített juttatásokat, a mindenkori költségvetési tervezet alapján.

A rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a munkáltató a rendes szabadság terhére, a munkaszervezési körülményekre és érdekekre tekintettel szabadságot biztosított.

A munkáltató minden év február végéig szabadságolási tervet készít a munkavállalók igényének megismerése után. A szabadságolási terv biztosítja a megfelelő munkaszervezést, folyamatos feladatellátást és a munkavállalók szabadságának tervezhetőségét.

14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe vette a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát, annak érdekében, hogy a szünetben a

gyermek felügyelete megoldott legyen, illetőleg a munkavállalónak legyen lehetősége a gyerekeivel való közös időtöltésre.

8.) A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

A Sándorfalvi EESZI 2 fő megváltozott munkaképességű dolgozót alkalmazott az elmúlt időszakban, a munkakörök specialitása, a munkavégzés jellege miatt nehezen megvalósítható a fogyatékkal élők alkalmazása.

A célkitűzés megvalósítása: Az intézmény épületeinek akadálymentesítése részben megvalósult (kivéve a családsegítő és gyermekjóléti szolgálat helyisége, ebben az esetben a szolgáltatásokat igénybe vevő mozgáskorlátozott ügyfelek a védőnői tanácsadó helyiségben kapnak ellátást).

Az akadálymentesítés magába foglalja akadálymentesített feljáró (rámpa), akadálymentesített bejáratú ajtók, mozgáskorlátozott mellékhelyiségek kialakítását, a vakok és gyengén látók részére speciális vezetősőnyeg és feliratok meglétét.

9.) A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

A Sándorfalvi EESZI figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására. Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.

A célkitűzés megvalósítása: A meghirdetett álláshelyekre nem jelentkezett olyan pályázó, aki magát szakmai önéletrajzában, illetőleg a személyes elbeszélgetésen erre vonatkozó kérdés nélkül roma származásúnak vallotta magát.

A vonatkozó időszak Esélyegyenlőségi tervében foglalt célkitűzések és intézkedések a fentiekben részletezettek szerint megvalósultak meg.

Sándorfalva, 2025. november 4.



Ancsányi Gabriella
Ancsányi Gabriella
esélyegyenlőségi referens

Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2025-2027.

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása. Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézményre vonatkozóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontja alapján esélyegyenlőségi tervet alkot.

A terv tartalmazza a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény foglalkoztatási helyzetelemzését, és az erre épülő cél- és feladat-meghatározásokat.

I. HELYZETFELMÉRÉS

A Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény dolgozói létszáma 43 fő (42 fő nő, 1 férfi), valamennyi közalkalmazott határozatlan idejű kinevezéssel áll alkalmazásban. Teljes munkaidőben 42 fő, részmunkaidőben 1 fő dolgozik. A megváltozott munkaképességű dolgozók száma 2 fő.

1.) Női munkavállalók

A Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézményben 42 fő női munkavállaló van alkalmazásban, ez 98%-os arány.

2.) Negyven évnél idősebb munkavállalók

Az intézmény dolgozói létszámának 40 %-a negyven év feletti, 26 %-a ötven évnél idősebb. A foglalkoztatási arányukból következően hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg. Az összes munkavállaló számához viszonyítva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 19%. A negyven évesnél idősebb munkavállalók között a felsőfokú végzettségűek aránya 21%.

3.) Két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók

Az intézmény dolgozóinak 26 %-a két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevel, két dolgozó neveli egyedül gyermekét, 2 alkalmazott nevelt tartósan beteg gyermeket.

Az Intézménynél foglalkoztatottak besorolására, illetményére, juttatásaira, előírt végzettségére, szakmai előmenetelére, szabadsága mértékére vonatkozó alapvető rendelkezéseket a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. év I. tv, és a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény közalkalmazotti szabályzata határozza meg.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Fő esélyegyenlőségi területek

A Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény minden dolgozó számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

2. A terv célcsoportjai

Az Intézménynél alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

III. CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. *A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A Sándorfalvi Egyesített egészségügyi és Szociális Intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

A Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. 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*

Az Intézmény a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására és az együttműködés érvényesítésére törekszik.

4. *Társadalmi szolidaritás*

Társadalmunk alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

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 Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

IV. KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, a konkrét feladatokon túl az esélyegyenlőségi tervnek szemléletformáló szerepe van.

Célok:

1. *Az egyenlő bánásmód betartása, az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése*
2. *Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaiügyi folyamatok szabályozása.*
3. *Az esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén.*
4. *A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.*
5. *A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.*
6. *A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.*
7. *A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.*
8. *A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.*
9. *A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.*

V. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

1. *Az egyenlő bánásmód betartása, az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése*

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében Ancsányi Gabriella családsegítő megbízása esélyegyenlőségi referens feladatainak ellátására.

Feladatai:

- a) Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2027. november 30-ig.
- b) A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése. Az egyeztetett javaslat Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete elé történő benyújtási határideje 2027. november 30.
- c) Az *esélyegyenlőségi* tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és a munkáltatói jogkör gyakorlója felé továbbítása.
- d) Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését különösen:
 - a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél

2. *Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaiügyi folyamatok szabályozása.*

- a) Az Intézmény az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot stb. szempontjából nem tesz különbséget.

Ennek érdekében: az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens és a Közalkalmazotti Tanács elnökének bevonásával történik.

- b) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Ennek érdekében: a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

- c) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítható el csak arra hivatkozással, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.

d) Lehetőséget biztosít a panasztételre, a következő módon

- az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban, a panaszra okot adó cselekménytől számított 3 napon belül.
- az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és véleményével együtt a munkáltató elé tárja a panaszról történő tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül.
- a panasz a benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb nyolc munkanapig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

3. Esélyegyenlőség biztosítása a juttatások területén

a) a munkáltató vállalja, hogy a juttatások – étkezési hozzájárulás, természetbeni

hozzájárulás minden munkavállalót azonos mértékben megillessék

b) az intézmény speciális juttatásokat nyújt

- utazási hozzájárulás – kedvezményezettek köre a más településről naponta bejárók

4. A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

a) a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az érettebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását.

Ennek érdekében: Az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgáltatja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz a jobb munkakörülmények kialakítására.

b) a munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzése

Ennek érdekében: Foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére munkakörük ellátásával kapcsolatos

orvosi alkalmassági- és látásvizsgálatát. Ellátja a közegészségügyi védekezéshez szükséges eszközökkel, felszerelésekkel.

- c) a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:

Munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeiket megvizsgálja, és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten az igényekhez igazítja a munkavégzés körülményeit (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal stb.)

- d) az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.

Ennek érdekében: az évente megszervezésre kerülő egészségképesség folyamán lehetőséget biztosít a szűrővizsgálatokon, egészségmegőrző előadásokon való részvételre

5. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

- a) a szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében: A munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, tanulmányi szerződés köthető kortól, nemtől, családi, és egészségügyi állapottól stb. függetlenül.

- b) az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja, és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- A munkáltató minden évben képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére.
- A kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerőpiaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

6. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése

a Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek az Intézmény és a munkavállaló érdekeit egyaránt

figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a) A nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- b) Az előrehozott nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását, az ilyen nyugdíjba vonulási lehetőség felmerülése esetén megvizsgálja.

7. *A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése*

A Sándorfalvi Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- a) az Közalkalmazotti szabályzatban meghatározott mértékű juttatásokat biztosítja.
- b) biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása, családtag halála) esetére a szabadságot (a rendes szabadságkeret terhére).
- c) a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- d) biztosítja a munkavállalók gyermekei részére szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

8. *A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása*

- a) a fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket.
- b) amennyiben a munkavállaló az Intézménynél fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

9. *A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása*

- a) Az Intézmény figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.

- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.
- c) Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- Az Esélyegyenlőségi Terv által érintett különleges személyes adatok csak a személyes adatok védelméről és a közérdekű adatok nyilvánosságáról szóló 1992. évi LXIII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
- Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.
- A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy a foglalkoztatottak és az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.
- Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően megjelentetésre kerül Sándorfalva város honlapján.
- Jelen Esélyegyenlőségi terv 2025. december 01-től 2027. november 30-ig hatályos. A következő terv elfogadásának határideje: 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. november 4.

Záradék: A Közalkalmazotti Tanács 2025. november ...04... napján véleményezte az intézmény Esélyegyenlőségi tervét és azt Képviselő-testület általi elfogadásra javasolja.



Kelecsényi Mária Karolin

Sándorfalvi EESZI

intézményvezető



Ancsányi Gabriella

Sándorfalvi EESZI

esélyegyenlőségi referens

BESZÁMOLÓ
A SÁNDORFALVI PIPACS ÓVODA
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVÉNEK
MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL
(2023-2025. év)

OM azonosító: 203183



Sándorfalvi Pipacs Óvoda
Esélyegyenlőségi Tervének megvalósítása
(2023-2025. év)

A Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésének-oktatásának, fejlesztése sikerességének érdekében készült el.

Figyelembe vételre került a(z)

- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

Óvodánkban az esélyegyenlőség az alábbi elvek mentén biztosított:

- óvodai nevelésbe való bekapcsolódás lehetőségének biztosítása
- kiemelt figyelmet igénylő gyermekek azonosítása
- a gyermekek személyiségének minél pontosabb megismerése, ehhez igazított fejlesztés
- a gyermekek fejlődésének önmagukhoz való mérése, tehetségjegyeiknek azonosítása, fejlesztése
- kötelező foglalkozásokon való részvétel lehetősége
- óvodai eszközök használatának lehetősége
- óvodai neveléshez kapcsolódó szolgáltatásokhoz való hozzájutás azonos feltételei
- iskolai életmódra való felkészítés a képességek figyelembe vételével

Az esélyegyenlőség megteremtésében feladatunk, hogy senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés alábbiak alapján:

- | | |
|--|---------------------------------|
| ○ nemi, faji hovatartozás | ○ bőrszín |
| ○ nemzetiség | ○ nemzeti, etnikai hovatartozás |
| ○ anyanyelv | ○ életkor |
| ○ családi állapot | ○ egészségi állapot |
| ○ fogyatékoság | ○ nemi identitás |
| ○ vallási, világnézeti, politikai hovatartozás | ○ vagyoni helyzet |

Óvodánk helyi pedagógiai programjában – a Pipacs Programban – megfogalmaztuk **a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésének** intézményünkben megvalósuló gyakorlatát.

A Sándorfalvi Pipacs Óvoda - az Alapító okirat alapján - ellátja **a többi gyermekkel nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek** óvodai nevelését is, ha a **fogyatékoság típusa szerint** a következő kategóriába sorolhatóak:

- beszédfogyatékos (artikulációs és nyelvi zavar),
- egyéb pszichés fejlődési zavar
(súlyos tanulási, figyelem és magatartásszabályozási zavar).

Egyéni fejlesztésüket a gyermekek érvényes szakvéleménye alapján főállású gyógypedagógus és utazó logopédus segíti intézményünkben, a foglalkozásokhoz egyéni időt, külön helyiséget biztosítunk.

Emellett a sajátos nevelésű igényű, beszédhibás gyermekek **logopédiai ellátása** is biztosított.

Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Tervének megvalósítása 2023-2025. év vonatkozásában

A külterületről bejáró óvodás gyermekek utazatása a tanyagondnoki buszjáráttal történik, mely az iskolásokat is szállítja a szomszédos intézménybe, jelenleg ezért járnak az Iskola utcai épületbe ezek a gyermekek.

Óvodánkban fokozott figyelemmel kísérjük a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek szociális problémáit.

Intézményünk és a gyermekvédelmi felelőseink a szükséges esetekben felvették a kapcsolatot a Család- és Gyermekegészségügyi Szolgálat, a Védőnői Szolgálat, valamint Sándorfalva Város Önkormányzatának Szociális csoportjával.

Az Intézmény biztosította az esélyegyenlőséget az alkalmazottak számára az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározottak alapján a 2023-2025. időszakban, ezzel kapcsolatos jelzés nem érkezett.

Akcióterv – intézkedési terv megvalósultsága

Az intézkedési terv célja, hogy a hátrányos helyzetű gyermekek hátrányainak kompenzálása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében biztosítva legyen:

- az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülése,
- az egyenlő hozzáférés a nevelési-oktatási szolgáltatásokhoz,
- az esélyteremtést támogató lépések, szolgáltatások megvalósítása.

Célunk a diszkriminációmentesség, szegregációmentesség, a halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek nevelési-oktatási, és társadalmi integrációjának támogatása.

A megvalósulás irányítója az intézményvezető, valamint telephelyenként a munkaközösség-vezetők és a gyermekvédelmi felelősök voltak.

1. Valamennyi hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű gyermeknek biztosítani az óvodai ellátást

Cél: a hátránykompenzáció már 2,5-3 éves korban elkezdődjön.

A célkitűzés megvalósítása:

- a körzetben élő HH és HHH gyermekek óvodai ellátása biztosított, ezen gyermekek az óvodai felvétel során előnyben részesültek
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatása, folyamatos figyelemmel kísérése biztosított

2. A hátrányos helyzetű gyermekek családjával való szorosabb együttműködés, kommunikáció

Cél: a hátrányos helyzetből adódó lemaradások sikeres ellensúlyozása

A célkitűzés megvalósítása:

- rendszeres tájékoztatás a gyermekek fejlődéséről, fogadóóra
- szakemberekkel való kapcsolatfelvétel segítése
- karitatív tevékenységek (ruhabörze, ajándékozás)

3. A hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztatása, megsegítése, fejlesztése

Cél: a hátrányos helyzetű gyermekek hátránykompenzációja annak érdekében, hogy az iskolaérettséget kellő időben elérhessék

**Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Tervének megvalósítása
2023-2025. év vonatkozásában**

A célkitűzés megvalósítása:

- óvodába kerüléskor részletes anamnézis felvétele, folyamatos fejlettségmérés
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatásának biztosítása
- tudatos óvodai pedagógiai munka, hogy a hátrányokat csökkenteni tudjuk, differenciálás

4. A hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek óvodai szocializációja

Cél: a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek óvodai szocializációjának, családi életének, helyzetének figyelemmel kísérése

A célkitűzés megvalósítása:

- óvodába kerüléskor részletes anamnézis felvétele
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatásának biztosítása
- szükséges esetekben jelzéssel élünk a Család- és Gyermejjóléti Szolgálat felé
- lehetőségeinkhez mérten segítséget nyújtottunk a családoknak

5. A sajátos nevelési igényű gyermekek családjával való szorosabb együttműködés, kommunikáció

Cél: a sajátos nevelési igényből adódó lemaradások lehetőség szerinti ellensúlyozása, az SNI gyermekek optimális fejlődésének biztosítása

A célkitűzés megvalósítása:

- a fejlesztő foglalkozásokhoz szükséges szakember ellátottság biztosítása
- személyes kapcsolat kialakítása minden szülővel, egyéni beszélgetések, a gyermek sajátos helyzetéből adódó gyermekneveléssel, fejlesztéssel kapcsolatos ismeretek átadása, szülői visszajelzések fogadása
- folyamatos és rendszeres kapcsolattartás a szülőkkel, együttműködés kialakítása
- rendszeres tájékoztatás a gyermekek fejlettségi szintjének változásáról

6. A logopédiai ellátás biztosítása

Cél: minden beszédhibás gyermek részesüljön a szükséges logopédiai fejlesztésben

A célkitűzés megvalósítása:

- az utazó logopédus az év eleji felmérés alapján ellátta az érintett gyermekeket
- szakmai együttműködés az utazó logopédussal

Az intézményi esélyegyenlőség megsértését érintő panasztétel nem történt. Összegzőképpen elmondható, hogy a Sándorfalvi Pipacs Óvoda az Esélyegyenlőségi Tervében foglalt célkitűzéseket és intézkedéseket megvalósította.

Sándorfalva, 2025. november 12.


Kiss Éva
igazgató



SÁNDORFALVI PIPACS ÓVODA
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2025-2027. évekre

OM azonosító: 203183

Hatályos: 2025. december 01-től



Sándorfalvi Pipacs Óvoda
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE
2025-2027. évekre

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása.

Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

A Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, valamint a sajátos nevelési igényű gyermekek nevelésének-oktatásának, fejlesztése sikerességének érdekében készült el.

Figyelembevételre került a(z)

- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1997. évi XXXI. törvény a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
- 2011. évi CXCV. törvény a nemzeti köznevelésről

Fogalmak:

Sajátos nevelési igényű gyermek:

- az a különleges bánásmódot igénylő gyermek, aki a szakértői bizottság szakértői véleménye alapján mozgásszervi, érzékszervi, értelmi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékoság együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem vagy magatartásszabályozási zavarral) küzd.
- a szülő, a családba fogadó gyám iskolai végzettsége alacsony; legfeljebb alacsony végzettség;
- a szülő, gyám alacsony foglalkoztatottsága;
- az elégtelen lakáskörülmények;
- a nevelésbe vétel, valamint a tanulói, hallgatói jogviszonyban álló fiatal felnőtt számára nyújtott utógondozói ellátás.

Hátrányos, halmozottan hátrányos helyzetszempontról meghatározó körülmények a következők:

- a szülő, a családba fogadó gyám, ha a gyermeket együtt nevelő mindkét szülőről, a gyermeket egyedül nevelő szülőről vagy a családba fogadó gyámról önkéntes nyilatkozata alapján megállapítható, hogy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésekor legfeljebb alacsony iskolai végzettséggel rendelkezik,
- a szülő, a családba fogadó gyám alacsony foglalkoztatottsága, ha a gyermeket nevelő szülők bármelyikéről vagy a családba fogadó gyámról megállapítható, hogy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésekor az Szt. 33. §-a szerinti aktív korúak ellátására jogosult vagy a rendszeres gyermekvédelmi kedvezmény igénylésének időpontját megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig álláskeresőként nyilvántartott személy,
- a gyermek elégtelen lakókörnyezete, illetve lakáskörülményei, ha megállapítható, hogy a gyermek a településre vonatkozó integrált városfejlesztési stratégiában szegregátumnak nyilvánított lakókörnyezetben vagy félkomfortos, komfort nélküli vagy szükség-lakásban, illetve olyan lakáskörülmények között él, ahol korlátozottan biztosítottak az egészséges fejlődéséhez szükséges feltételek.

**Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve
2025-2027. évre**

Hátrányos helyzetű:

- az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek, aki esetében a meghatározott körülmények közül egy fennáll.

Halmozottan hátrányos helyzetű:

- az a rendszeres gyermekvédelmi kedvezményre jogosult gyermek és nagykorúvá vált gyermek, aki esetében a meghatározott körülmények közül legalább kettő fennáll,
- a nevelésbe vett gyermek.

Óvodánkban az esélyegyenlőség az alábbi elvek mentén biztosított:

- óvodai nevelésbe való bekapcsolódás lehetőségének biztosítása
- kiemelt figyelmet igénylő gyermekek azonosítása
- a gyermekek személyiségének minél pontosabb megismerése, ehhez igazított fejlesztés
- a gyermekek fejlődésének önmagukhoz való mérése, tehetségjegyeiknek azonosítása, fejlesztése
- kötelező foglalkozásokon való részvétel lehetősége
- óvodai eszközök használatának lehetősége
- óvodai neveléshez kapcsolódó szolgáltatásokhoz való hozzájutás azonos feltételei
- iskolai életmódra való felkészítés a képességek figyelembevételével

Az esélyegyenlőség megteremtésében feladatunk, hogy senkit ne érjen hátrányos megkülönböztetés alábbiak alapján:

- | | |
|--|---------------------------------|
| ○ nemi, faji hovatartozás | ○ bőrszín |
| ○ nemzetiség | ○ nemzeti, etnikai hovatartozás |
| ○ anyanyelv | ○ életkor |
| ○ családi állapot | ○ egészségi állapot |
| ○ fogyatékoság | ○ nemi identitás |
| ○ vallási, világnézeti, politikai hovatartozás | ○ vagyoni helyzet |

Óvodánk helyi pedagógiai programjában – a Pipacs Programban – megfogalmaztuk **a kiemelt figyelmet igénylő gyermekek nevelésének** intézményünkben megvalósuló gyakorlatát.

1. Helyzetelemzés

A Sándorfalvi Pipacs Óvoda - az Alapító okirat alapján - ellátja **a többi gyermekkel nevelhető sajátos nevelési igényű gyermekek** óvodai nevelését is, ha a **fogyatékoság típusa szerint** a következő kategóriába sorolhatóak:

- beszéd fogyatékos (artikulációs és nyelvi zavar),
- egyéb pszichés fejlődési zavar
(súlyos tanulási, figyelem és magatartásszabályozási zavar).

Egyéni fejlesztésüket a gyermekek érvényes szakvéleménye alapján az intézmény gyógypedagógusa és utazó logopédus segíti intézményünkben, a foglalkozásokhoz egyéni időt, külön helyiséget biztosítunk. Az 5. életévüket betöltött, beszédhibás gyermekek **logopédiai ellátása** is biztosított 2 fő utazó logopédus által.

Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve
2025-2027. évre

2024/2025-ös nevelési évben 12 csoportban 280 fő gyermek ellátásában közreműködnek a pedagógiai asszisztensek, valamint segítséget nyújt az óvodai szociális segítő munkatárs.

Az intézménybe járó gyermekek szociális helyzetük szerinti megoszlása:

2025. 05. 31. állapot szerinti adatok			fő
Gyermekétkeztetés	normatív kedvezmény igénybevétele (ingyenes étkezés)	tartósan beteg	12
		3 vagy több gyermekes	60
		jövedelem alapján	168
		nevelésbe vétel	2
	térítés köteles	reggeli	-
		egész napos	33
Gyermekvédelmi támogatott			5
Hátrányos helyzetű gyermekek		HH	4
		HHH	0
Nevelésbevitelét rendelte el a Gyámhatóság			2
Óvodába történő bejárás		Tanyagondnoki busz igénybevétele	2
		Más településről bejáró	7

A sajátos nevelési igényű gyermekek, hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek létszámának megoszlása telephelyenként:

Telephely	Férőhely	Gyermeklétszám		SNI	HH	HHH
<i>Kis körút</i>	86	76	Ebből:	1	0	0
<i>Iskola utca</i>	102	88	Ebből:	6	3	0
<i>Rákóczi utca</i>	53	50	Ebből:	2	1	0
<i>Kölcsey utca</i>	78	66	Ebből:	2	0	0
Intézményi összesen	319	280	Ebből:	11	4	0

A külterületről bejáró óvodás gyermekek utaztatása a tanyagondnoki buszjáratokkal történik, mely az iskolásokat is szállítja a szomszédos intézménybe, jelenleg ezért járnak az Iskola utcai épületbe ezek a gyermekek.

Óvodánkban fokozott figyelemmel kísérjük a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, veszélyeztetett gyermekek szociális problémáit. Intézményünk és a gyermekvédelmi felelőseink rendszeres kapcsolatot tartanak a Család- és Gyermekjóléti Szolgálat, a Védőnői Szolgálattal, valamint Sándorfalva Város Önkormányzatának szociális csoportjával.

Az intézmény alkalmazotti létszáma:

Telephely	alkalmazot- tak száma	Ebből: – főállású pedagógus	– nem pedagógus- ként foglalk.	– 40 év feletti nő	– felsőfokú végzettségű
<i>Kis körút</i>	14	8	7	11	8
<i>Iskola utca</i>	13	8	5	7	8
<i>Rákóczi utca</i>	7	4	3	5	4
<i>Kölcsey utca</i>	10	6	4	4	6
Intézmény összesen	44	24	17	28	24

Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve 2025-2027. évre

Az intézmény kiemelt figyelmet fordít:

- a munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartására,
- a nyugdíjba vonulás elősegítésére,
- a GYED-en, GYES-en lévő munkatársakkal történő folyamatos kapcsolattartásra.

A hátrányos helyzet enyhítése és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében:

- Az intézményben női alkalmazottak dolgoznak. Lehetőségük van a munkavállalói döntések meghozatalakor, a munkáltató intézkedései véleményezésekor érdekeiket érvényesíteni.
- A negyven évnél idősebb dolgozók részt vehetnek a prevenciós szűrővizsgálatokon.
- A munkavállaló nyugállományba vonulása előtt a munkáltató időben tájékoztatja a lehetőségekről. A munkáltató a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- A legalább két, tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló dolgozók esetében a szülői feladatokra tekintettel – a lehetőségekhez képest –, azokkal összhangban történik a munkarend szabályozása, mely lehetőséget biztosít arra, hogy gyermekük oktatási intézménybe való indításáról megfelelően tudjanak gondoskodni.

2. Az esélyegyenlőségi terv célja

Az intézkedési terv célja, hogy a hátrányos helyzetű gyermekek hátrányainak kompenzálása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében biztosítva legyen:

- az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülése,
- az egyenlő hozzáférés a nevelési-oktatási szolgáltatásokhoz,
- az esélyteremtést támogató lépések, szolgáltatások megvalósítása.

Célunk a diszkriminációmentesség, szegregációmentesség, a halmazottan hátrányos helyzetű gyermekek nevelési-oktatási, és társadalmi integrációjának támogatása.

3. Kötelezettség és felelősség

Az Intézményvezető az alábbi kötelezettségeket vállalja az esélyegyenlőségi célok elérése érdekében:

- gondoskodik a tervben megfogalmazott rövid-, közép-, és hosszú távú intézkedések elvégzéséről,
- a megvalósulás eredményességét évente felülvizsgálja,
- a felülvizsgálat eredményeiről a fenntartónak beszámol.

A megvalósulás irányítója az intézményvezető, valamint telephelyenként a munkaközösség-vezetők és a gyermekvédelmi felelősök.

Az óvodapedagógusok, valamint a pedagógiai munkát közvetlenül segítők felelősek azért, hogy biztosítsák a diszkriminációmentes óvodai nevelést, a befogadó, elfogadó toleráns légkört.

Felelősségük, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakat megismerjék és annak megvalósításában részt vegyenek, illetve az esélyegyenlőség sérülése esetén jelezzék azt az intézmény vezetőjének.

4. Akcióterv – intézkedési terv

1. Valamennyi hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű gyermeknek biztosítani az óvodai ellátást

Cél: a hátránykompenzáció már 2,5-3 éves korban elkezdődjön.

Az intézkedés leírása:

- kapcsolatfelvétel a védőnővel (beíratás előtt) – várható hátrányos helyzetű gyermekek létszáma,
- a körzetben élő hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű gyermekek számára óvodai férőhely biztosítása,
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatásának biztosítása.

Az intézkedés felelőse: intézményvezető, munkaközösség-vezetők, óvodapedagógusok

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
évközben jelentkezők felvételének biztosítása a megengedett férőhely függvényében	a körzetben élő hátrányos helyzetű gyermekek és az óvodai ellátásba bekerült gyermekek arányszámának csökkentése 90%-ra	a körzetben élő hátrányos helyzetű gyermekek és az óvodai ellátásba bekerült hátrányos helyzetű gyermekek arányának csökkentése 95%-ra

2. A hátrányos helyzetű gyermekek családjával való szorosabb együttműködés, kommunikáció

Cél: a hátrányos helyzetből adódó lemaradások sikeres ellensúlyozása

Az intézkedés leírása:

- személyes kapcsolat kialakítása minden szülővel,
- szakszerű, a gyermekek társadalmi helyzetére érzékeny pedagógiai szemlélettel és módszerekkel partnerré tenni a szülőket,
- rendszeres tájékoztatás a gyermekek fejlődéséről,
- családsegítés, gyermekvédelmi teendők,
- partnerközpontú működés, szülői igények vizsgálata, lehetőség szerinti kiszolgálása.

Az intézkedés felelőse: óvodapedagógusok, gyermekvédelmi felelősök

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
tájékoztatás a támogatási lehetőségekről, segítő szakemberek köréről	az óvoda szervezésében biztosított lehetőségek száma, és az azokon való részvétel arányának növekedése 80%-ra	az óvoda szervezésében biztosított lehetőségek száma, és az azokon való részvétel aránya lehetőség szerint mutasson növekedő értéket 90%-ra

Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve
2025-2027. évre

3. A hátrányos helyzetű gyermekek felzárkóztatása, megsegítése, fejlesztése

Cél: a hátrányos helyzetű gyermekek hátránykompenzációja annak érdekében, hogy az iskolaérettséget kellő időben elérhessék

Az intézkedés leírása:

- óvodába kerüléskor részletes anamnézis felvétele, folyamatos fejlettségmérés
- megfelelő minőségű és időtartamú óvodáztatás
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatásának biztosítása
- tudatos óvodai pedagógiai munka, hogy a hátrányokat csökkenteni tudjuk, differenciálás
- korszerű óvodapedagógiai módszerek alkalmazása

Az intézkedés felelőse: óvodapedagógusok, intézményvezető, munkaközösség-vezetők

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
az érintett gyermekek körében a fejlettségi mutatók ok-feltáró elemzése	egyéni bánásmód biztosítása, egyéni fejlesztés megvalósítása - az elvárható és a megvalósult fejlettségi szint közötti eltérés nincs nagyobb 15%-nál	egyéni bánásmód biztosítása, egyéni fejlesztés megvalósítása - az elvárható és a megvalósult fejlettségi szint közötti eltérés nincs nagyobb 5%-nál

4. A hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek óvodai szocializációja

Cél: a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű és veszélyeztetett gyermekek óvodai szocializációjának, családi életének, helyzetének figyelemmel kísérése

Az intézkedés leírása:

- óvodába kerüléskor részletes anamnézis felvétele
- a gyermekek egyénre szabott beszoktatásának biztosítása
- a veszélyeztetettként nyilvántartott gyermekekre fokozottan figyelni annak érdekében, hogy azonnali intézkedésre kerülhessen sor, ha a család helyzetében bármi módon változás következik be, ami a gyermek helyzetét, testi épségét fokozottabban veszélyeztetné
- amennyiben ezek a gyermekek nem járnak rendszeresen óvodába, jelzéssel kell élni a Család- és Gyermekjóléti Szolgálat felé
- szükség esetén, lehetőségeinkhez mérten segítségnyújtás a családnak

Az intézkedés felelőse: óvodapedagógusok, intézményvezető, munkaközösség-vezetők

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
azonnali intézkedésre nincs szükség	az esetlegesen igazolatlanul hiányzók száma, a szülőknek kiküldött felszólítások száma	az esetleges igazolatlan hiányzások lehetőség szerinti csökkentése az érintettek körében

Sándorfalvi Pipacs Óvoda Esélyegyenlőségi Terve
2025-2027. évre

5. A sajátos nevelési igényű gyermekek családjával való szorosabb együttműködés, kommunikáció

Cél: a sajátos nevelési igényből adódó lemaradások lehetőség szerinti ellensúlyozása, az SNI gyermekek optimális fejlődésének biztosítása

Az intézkedés leírása:

- a fejlesztő foglalkozásokhoz szükséges szakember ellátottság biztosítása
- személyes kapcsolat kialakítása minden szülővel, egyéni beszélgetések, a gyermek sajátos helyzetéből adódó gyermekneveléssel, fejlesztéssel kapcsolatos ismeretek átadása, szülői visszajelzések fogadása
- folyamatos és rendszeres kapcsolattartás a szülőkkel, együttműködés kialakítása
- partnerközpontú működés, szülői igények felmérése
- rendszeres tájékoztatás a gyermekek fejlettségi szintjének változásáról

Az intézkedés felelőse: intézményvezető, óvodapedagógusok, munkaközösség-vezetők

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
az érintett gyermekek körében a fejlettségi szintnek megfelelő fejlesztő foglalkozások biztosítása – szakemberek bevonásával	egyéni bánásmód biztosítása, egyéni fejlesztés megvalósítása - az elvárható és a megvalósult fejlettségi szint közötti eltérés nincs nagyobb 15%-nál	egyéni bánásmód biztosítása, egyéni fejlesztés megvalósítása - az elvárható és a megvalósult fejlettségi szint közötti eltérés nincs nagyobb 5%-nál

6. A logopédiai ellátás biztosítása

Cél: minden beszédhibás gyermek részesüljön a szükséges logopédiai fejlesztésben

Az intézkedés leírása:

- az utazó logopédus év elején mérje fel a gyermekek ellátási szükségletét
- szoros együttműködés az óvodában dolgozó utazó logopédussal

Az intézkedés felelőse: intézményvezető, óvodapedagógusok, munkaközösség-vezetők

Az intézkedés eredményességét mérő indikátor		
rövid távon (1 év)	középtávon (3 év)	hosszú távon (6 év)
a logopédiai szűrés eredményeként az érintett nagycsoportosok számára a logopédiai ellátás 100%-ban biztosított legyen	a logopédiai szűrés eredményeként az érintett nagycsoportosok, középső csoportosok számára a logopédiai ellátás 100%-ban biztosított legyen	a logopédiai szűrés eredményeként minden érintett számára a logopédiai ellátás biztosított legyen

5. Megvalósítás

Az intézményvezető biztosítja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottakat minden dolgozó megismerje, annak tartalmát magára nézve mindenki betartsa.

Vállalja a folyamatos értékelést, az ellenőrzés során szerzett információk beépítését.

6. Monitoring

Az intézkedési tervben (akciótervben) megvalósultak ellenőrzése évente történik, az eredményesség évente értékelésre kerül.

Az eredményekről az intézményvezető a fenntartónak évente beszámol. Emellett kölcsönös adat- és információszolgáltatás működik éves szinten, illetve szükség esetén soron kívül.

Biztosított az elfogadást megelőzően a véleményformálás lehetősége. A programot az intézmény a fenntartóval, a gyermekek szüleivel és a képviselőkkel (szülői közösséggel), valamint a szakmai partnerekkel való konzultáció lefolytatása után fogadja el.

7. Szankcionálás

Az intézményi esélyegyenlőség megsértését érintő eseteket és panasztételeket az intézmény vezetője köteles kivizsgálni a fenntartó képviselőjének és a panasztevőnek, továbbá, ha szükséges, független szakértő bevonásával.

Az esélyegyenlőség megsértésének megállapítása esetén az intézmény köteles az esélyegyenlőséget sértő intézkedést, programot vagy állapotot megszüntetni. Ellenkező esetben a fenntartó köteles az intézménnyel, illetve az intézmény vezetőjével szemben saját hatáskörében eljárni.

8. Záró rendelkezések

Nyilvánosságra hozatal:

A Sándorfalvi Pipacs Óvoda közoktatási Esélyegyenlőségi Terve nyilvános alapidokumentum, mely minden érdeklődő partner számára megtekinthető az intézményben az intézményvezetői irodában, valamint Sándorfalva város honlapján.

Az óvoda alkalmazotti köre az intézmény Esélyegyenlőségi Tervét megismerte, azt elfogadja.

A terv érvényességi ideje: 2025. december 01-től 2027. november 30-ig.

A következő esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. november 12.


Kiss Éva
igazgató


BESZÁMOLÓ
a SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft.
Esélyegyenlőségi terve megvalósításáról
(2023-2025. év)

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete a 183/2023.(XI.30.) Kt. határozatával fogadta el a SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongazdálkodó Közhasznú Nonprofit Kft. (továbbiakban SÖV NKft.) Esélyegyenlőségi Tervét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebtv.) 4. § b) pontjában meghatározottak alapján.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi esélyegyenlőségi területeken tűzte ki célul az egyenlő bánásmód biztosítását:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

Az Esélyegyenlőségi Terv az alábbi, a SÖV NKft. alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó csoportokat célozta meg:

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

A Képviselő-testület az általános célok és etikai elvek meghatározásán kívül az alábbiakban részletezett konkrét célkitűzéseket fogalmazta meg. Jelen beszámoló a 2023. december 01. napjától 2025. október 31. közti időszakban ezen célkitűzések megvalósulásának elemzését tartalmazza.

1. célkitűzés:

Az egyenlő bánásmód betartása és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében megbízott esélyegyenlőségi referens munkája

A referens feladata az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata és a beszámoló elkészítése a Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30. napjáig, a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése és Képviselő-testület elé terjesztése 2025. november 30. napjáig; az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek és javaslatok gyűjtése, és a munkáltatói jogkör gyakorlója felé történő továbbítása. Az esélyegyenlőség biztosítása érvényesülésének figyelemmel kísérése, különösen a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

A célkitűzés megvalósítása: A fentiek alapján az esélyegyenlőségi referensi feladatokat a SÖV NKft. munkavállalója, Sebők Annamária látta el a beszámolási időszakban. Az Esélyegyenlőségi Tervben megjelölt határidőre elkészült a megvalósulásra vonatkozó jelen beszámoló és az új esélyegyenlőségi terv.

2. célkitűzés:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása

a) A SÖV Közhasznú Nonprofit Kft. az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget a pályázók között. Ennek betartása érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.

A célkitűzés megvalósítása: A pályázati kiírások megfogalmazása és megjelentetése minden esetben a referens bevonásával történt. A pályázati eljárás teljes folyamata dokumentálásra került.

b) A munkaerő-felvétel során a munkáltató a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat, az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.

A célkitűzés megvalósítása: A pályázatot minden esetben a pályázat kötelező elemeként írta elő a részletes szakmai önéletrajz benyújtását, mert értéknek tekintettel a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat.

c) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasíthatja el, csak a pályázó korára történő hivatkozással.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltatói jogkör gyakorlója a vonatkozó időszakban egyenlő elbánásban részesítette a 40 éven felüli pályázókat. Az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével az aktív munkavégzéssel töltendő évek száma egyre nő. A munkáltató a 40 éven felüli munkavállalókat értékes munkaerőnek tartja, akik munkában töltött éveik folytán fontos munkatapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek.

d) Lehetőséget biztosít panasztételre az alábbi módon:

- az egyenlő bánásmód megsértése esetén jogos vagy vélt okok miatt, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban a panaszra okot adó cselekmény bekövetkeztétől számított 3 napon belül.
- az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és írásos állásfoglalását a munkáltató elé terjeszti a panasz beérkezésétől számított öt munkanapon belül.
- a panasz referenshez történő benyújtásától számítva az ügy lezárultáig, de legfeljebb nyolc munkanapig kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
- amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről a felek megállapodnak.

A célkitűzés megvalósítása: Az elmúlt két év alatt ilyen panasz nem érkezett az esélyegyenlőségi referenshez.

3. célkitűzés:

A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

- a) *A SÖV NKft. a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a negyven év feletti munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előre haladtával együtt járó változások ellensúlyozását.*

Ennek érdekében az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz azok megfelelő szintű kialakítására.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató 2024. és 2025. évben munkavédelmi szakember bevonásával elkészítette a munkahelyi kockázatértékelést. A munkavédelmi szakember által rögzített javaslatokra a munkáltató intézkedési tervet készített.

- b) *A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzésre törekvés.*

Ennek érdekében foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére a munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági-és látásvizsgálatát.

A célkitűzés megvalósítása:

- A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás alapján évente időszakos munkaköri orvosi alkalmassági és látásvizsgálatra utalja be munkavállalóit.
 - A munkáltató a szolgáltató közreműködésével 2024. és 2025. évben is biztosította az ingyenes EKG vizsgálatot.
 - A munkáltató biztosítja az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény által a településen szervezett Egészség héten tartott szűrővizsgálatokon való részvétel lehetőségét.
- c) *A munkavállalók megfelelő egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása.*

Ennek érdekében a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeket felméri és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten azt az igényekhez igazítja. (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal).

A célkitűzés megvalósítása: A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordított az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A munkáltató a lehetőségekhez mérten a munkavállalók részére kényelmes munkavégzési körülményeket biztosított.

Az irodabútorok vásárlására minden esetben az érintett munkavállalókkal történő egyeztetést követően került sor.

4. célkitűzés:

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében a kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről, későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

A célkitűzés megvalósítása: A SÖV NKft. rendszeres kapcsolatot tart a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal Szeged Járási Hivatal Munkaügyi Kirendeltségével az aktuális foglalkoztatási, támogatási formák, a meghirdetett képzések tekintetében.

5. célkitűzés:

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A SÖV NKft. olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban 4 fő nyugdíjba vonult munkavállaló volt a SÖV NKft. alkalmazásában.

6. célkitűzés:

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A SÖV NKft. a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- *biztosítja a rendkívüli családi események (pl. családtag halála) esetére a szabadságot*
- *a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes éves szabadságának kiadása során a munkáltató lehetőségeihez mérten figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.*
- *biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.*

A célkitűzések megvalósítása:

A rendkívüli családi események esetére a munkáltató a rendes szabadság terhére - a munkaszervezési körülményekre és érdekekre tekintettel - szabadságot biztosított.

A munkáltató minden év február végéig szabadságolási tervet készített a munkavállalók igényeinek megismerését követően. A szabadságolási terv biztosítja a megfelelő munkaszervezést, folyamatos feladatellátást és a munkavállalók szabadságának tervezhetőségét.

A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe vette a nevelési és oktatási intézmények

működése során elrendelt szünetek időtartamát, annak érdekében, hogy a szünetben a gyermekek felügyelete megoldott legyen, illetőleg a munkavállalónak legyen lehetősége a gyerekeivel való időtöltésre.

A munkavállalók gyermekei részéről nem érkezett a beszámolási időszakban megkeresés a szakmai gyakorlat letöltésére, illetőleg diplomamunkához szükséges konzultációra.

7. célkitűzés:

A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére a Kft. biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.

A célkitűzés megvalósítása: A SÖV NKft. székhelye, a 6762 Sándorfalva, Ady E. u. 2. szám alatt található iroda akadálymentes épületben van.

8. célkitűzés:

A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- a) A SÖV NKft. figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.*
- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.*

A célkitűzés megvalósítása: A SÖV NKft. teljes munkaidős állományban dolgozó munkavállalói közül tudomása szerint egy dolgozó roma származású.

A meghirdetett álláshelyekre nem jelentkezett olyan munkavállaló, aki magát szakmai önéletrajzában, illetőleg a személyes elbeszélgetésen - erre vonatkozó kérdés nélkül - roma származásúnak vallotta magát.

Határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező közfoglalkoztatott munkavállalók közül a beszámolási időszakban 3 fő roma munkavállaló volt foglalkoztatva.

Összegzésképpen elmondható, hogy az Esélyegyenlőségi Tervében foglalt célkitűzések és intézkedések a SÖV NKft. tekintetében megvalósultak.

Sándorfalva, 2025. november 3.



Sebők Annamária
esélyegyenlőségi referens

SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongkezelő Közhasznú Nonprofit Kft.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2025-2027. év

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása.

Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete a SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyongkezelő Közhasznú Nonprofit Kft-re (továbbiakban NKft.) vonatkozóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontja alapján esélyegyenlőségi tervet alkot.

A terv tartalmazza az NKft. foglalkoztatási helyzetelemzését, és az erre épülő cél- és feladat-meghatározásokat.

I. HELYZETFELMÉRÉS

Az NKft. statisztikai állományi létszáma 2025. október 31. napjának foglalkoztatási adatait tekintve 32 fő, amelyből 24 fő férfi, 8 fő női munkavállaló. Az összes munkavállaló 25 %-a nő, 69 %-a negyven év feletti, 40,6%-a ötven évnél idősebb.

Közfoglalkoztatott programban az összes munkavállalói létszámból 6 főt alkalmazunk.

Az összes munkavállaló számához viszonyítva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 6%.

A női alkalmazottak 25 %-a ötven év feletti.

3 fő munkavállaló nevel 1 fő 12 év alatti gyermeket, 4 fő munkavállaló nevel 2 fő 12 év alatti gyermeket, valamint 2 fő munkavállaló nagycsaládos, azaz 3 vagy több gyermeket nevel.

Az NKft. dolgozói létszámának 69 %-a negyven év feletti, 40,6 %-a ötven évnél idősebb.

A foglalkoztatási arányukból következően hátrányos megkülönböztetés nem állapítható meg.

Az összes munkavállaló számához viszonyítva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a negyven évnél idősebb munkavállalók körében 0 %.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az esélyegyenlőségi terv célja

Jelen esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetét elemezze, felmérje és az NKft. szervezeti kereteinek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

2. Személyi hatály

Jelen esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed minden, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint foglalkoztatott munkavállalóra, valamint a felettük munkáltatói jogkörrel rendelkező munkáltatóra (továbbiakban munkáltató).

3. Fő esélyegyenlőségi területek

Az NKft. minden munkavállaló számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

4. A terv célcsoportjai

A Kft.-nél alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 12 éven aluli gyermeket nevelő,
- 12 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

III. CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az NKft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármينemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Az NKft. kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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

Az NKft. a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására és az együttműködés érvényesítésére törekszik.

4. Társadalmi szolidaritás

Társadalmunk alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

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. Az NKft. olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket. Tekintettel arra, hogy a munkáltató kiemelt területnek tekinti az egyenlő bánásmód biztosítását, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok felzárkóztatását, ezért az NKft. jelen Esélyegyenlőségi Tervében az alábbi célok és intézkedések fenntartását határozza meg:

1. Az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátása.
 2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása.
 3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
 4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
 5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.
 6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
 7. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.
 8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.
-
1. **Az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátása.**

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, amelyről beszámolót készít Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2027. november 30-ig.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése a munkavállalók bevonásával. Az egyeztetett javaslat Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elé történő benyújtási határideje 2027. november 30.
- Az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és továbbítása a munkáltatói jogkör gyakorlója felé.

- Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését, különös tekintettel:
 - a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, az elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása.

- Az NKft. az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. *Ennek érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.*
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat, és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.
- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasíthatja el csak a pályázó korára történő hivatkozással.
- Lehetőséget biztosít panasztételre az alábbiak szerint:
 - az egyenlő bánásmód megsértése esetén jogos vagy vélt okok miatt a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban a panaszra okot adó cselekmény bekövetkeztétől számított 3 napon belül.
 - az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és írásos állásfoglalását a munkáltató elé terjeszti a panasz beérkezésétől számított öt munkanapon belül.
 - a panasz referenshez történő benyújtásától számítva az ügy lezárultáig, de legfeljebb nyolc munkanapig kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
 - amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről a felek megállapodnak.

3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

- Az NKft. a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse a negyven év feletti munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz azok megfelelő szintű kialakítására.
- A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzésre törekvés.

Ennek érdekében:

foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére a munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági és látásvizsgálatát.

- A munkavállalók megfelelő egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása. Ennek érdekében a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeket felméri és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten azt az igényekhez igazítja. (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal)
- Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

- A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja a tanulás, képzéseken való részvétel lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, pénzügyi támogatást nyújthat és tanulmányi szerződést köthet munkavállalójával nemtől, kortól, családi és egészségügyi állapottól függetlenül.
- Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- a munkáltató külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére
- a kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.

- Az NKft. olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállaló nyugállományba vonulása előtt a munkáltató megfelelő időben tájékoztatja a lehetőségekről
- ösztönzi a nyugállományba vonulót a működő nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.

6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

Az NKft. a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- biztosítja a rendkívüli családi események (pl. családtag halála) esetére a szabadságot
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók éves szabadságának kiadása során a munkáltató lehetőségeihez mérten figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

7. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.

- A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére az NKft. biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.
- Amennyiben a munkavállaló a Kft.-nél fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a tovább foglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- Az NKft. figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- Az új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.
- Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. Az Esélyegyenlőségi Terv által érintett különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
2. Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.
3. A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.
4. Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően megjelentetésre kerül Sándorfalva város honlapján.
5. Jelen Esélyegyenlőségi terv 2025. december 01. napjától 2027. november 30. napjáig hatályos. A következő terv elfogadásának határideje: 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. november 06.

SÖV Sándorfalva Önkormányzati
Vagyonkezelő Közhasznú Nonprofit Kft.
6762 Sándorfalva, Ady Endre u. 2.
Cégjegyzék szám: 06-09-019620
Adószám: 24183989-2-06
Bsz: 57100106 13348964
Makra Gábor
ügyvezető igazgató

Záradék: A SÖV Sándorfalva Önkormányzati Vagyonkezelő Közhasznú Nonprofit Kft. 2025-2027. évekre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testület a/2025.(.....) Kt. határozatával jóváhagyta.

Dr. Török Éva
jegyző

Beszámoló a Sándorfalvi Építő Kft.

11. sz. melléklet

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE MEGVALÓSÍTÁSÁRÓL 2023-2025. év vonatkozásában

Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete a 184/2023.(XI.30.) Kt. határozatával fogadta el a Sándorfalvai Építő Kft. Esélyegyenlőségi Tervét a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontjában meghatározottak alapján.

Az Esélyegyenlőségi terv az alábbi esélyegyenlőségi területek tűzte ki célul az egyenlő bánásmód biztosítását:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

Az Esélyegyenlőségi terv az alábbi, a Sándorfalvi Építő Kft. alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó csoportokat célozza meg:

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

A Képviselő-testület az általános célok és etikai elvek meghatározásán kívül az alábbiakban részletezett konkrét célkitűzéseket fogalmazta meg. Jelen beszámoló a 2023. december 01. és 2025. október 31. közti időszakban ezen célkitűzések megvalósulásának elemzését tartalmazza.

1. célkitűzés:

Az egyenlő bánásmód betartása és esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében megbízott esélyegyenlőségi referens munkája

A referens feladata az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata és a beszámoló elkészítése a Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2025. november 30. napjáig, a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése és Képviselő-testület elé terjesztése 2025. november 30. napjáig; az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek és javaslatok gyűjtése, és a munkáltatói jogkör gyakorlója felé történő továbbítása. Az esélyegyenlőség biztosítása érvényesülésének figyelemmel kísérése, különösen a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél, a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

A célkitűzés megvalósítása: A fentiek alapján az esélyegyenlőségi referensi feladatokat a Sándorfalvi Építő Kft. ügyvezető igazgatója, Sebestyén Márton látta el a beszámolási időszakban. Az Esélyegyenlőségi Tervben megjelölt határidőre elkészült a megvalósulásra vonatkozó jelen beszámoló és az új esélyegyenlőségi terv.

2. célkitűzés:

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása

a) *A Sándorfalvi Építő Kft. az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget a pályázók között. Ennek betartása érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.*

A célkitűzés megvalósítása: A pályázati kiírások megfogalmazása és megjelentetése minden esetben a referens bevonásával történik. A pályázati eljárás teljes folyamata dokumentálásra kerül. A tárgydíszakban új munkavállaló alkalmazására nem került sor.

b) *A munkaerő-felvétel során a munkáltató a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat, az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzt kér be.*

A célkitűzés megvalósítása: A pályázató minden esetben a pályázat kötelező elemeként írta elő a részletes szakmai önéletrajz benyújtását, mert értéknek tekintett a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat. A tárgydíszakban új munkavállaló alkalmazására nem került sor.

c) *Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasíthatja el, csak a pályázó korára történő hivatkozással.*

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltatói jogkör gyakorlója a vonatkozó időszakban egyenlő elbánásban részesíti a 40 éven felüli pályázókat. Az öregségi nyugdíjkorhatár fokozatos emelésével az aktív munkavégzéssel töltendő évek száma egyre nő. A munkáltató a 40 éven felüli munkavállalókat értékes munkaerőnek tartja, akik munkában töltött éveik folytán fontos munkatapasztalattal és gyakorlattal rendelkeznek. A tárgydíszakban új munkavállaló alkalmazására nem került sor.

d) *Lehetőséget biztosít panasztételre az alábbi módon:*

- *az egyenlő bánásmód megsértése esetén jogos vagy vélt okok miatt, a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban a panaszra okot adó cselekmény bekövetkeztétől számított 3 napon belül.*

- *az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és írásos állásfoglalását a munkáltató elé terjeszti a panasz beérkezésétől számított öt munkanapon belül.*

- *a panasz referenshez történő benyújtásától számítva az ügy lezárultáig, de legfeljebb nyolc munkanapig kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.*

- *amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről a felek megállapodnak.*

A célkitűzés megvalósítása: Az elmúlt két év alatt ilyen panasz nem érkezett az esélyegyenlőségi referenshez.

3. célkitűzés:

A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására

- a) *A Sándorfalvi Építő Kft. a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék a negyven év feletti munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előre haladtával együtt járó változások ellensúlyozását.*

Ennek érdekében az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz azok megfelelő szintű kialakítására.

A célkitűzés megvalósítása: A munkáltató 2024. és 2025. évben a célcsoporthoz tartozó munkavállalót nem alkalmazott.

- b) *A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzésre törekvés.*

Ennek érdekében foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére a munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági-és látásvizsgálatát.

A célkitűzés megvalósítása:

- A munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás alapján évente időszakos munkaköri orvosi alkalmassági és látásvizsgálatra utalja be munkavállalóit.
 - A munkáltató a szolgáltató közreműködésével 2024. és 2025. évben is biztosította az ingyenes EKG vizsgálatot.
 - A munkáltató biztosítja az Egyesített Egészségügyi és Szociális Intézmény által a településen szervezett Egészség héten tartott szűrővizsgálatokon való részvétel lehetőségét.
- c) *A munkavállalók megfelelő egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása.*

Ennek érdekében a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeket felméri és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten azt az igényekhez igazítja. (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal).

A célkitűzés megvalósítása: A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordított az irodabútorok, illetőleg az irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A munkáltató a lehetőségekhez mérten a munkavállalók részére kényelmes munkavégzési körülményeket biztosított.

Az irodabútorok vásárlására minden esetben az érintett munkavállalókkal történő egyeztetést követően került sor.

4. célkitűzés:

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében a kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről, későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

A célkitűzés megvalósítása: A Sándorfalvi Építő Kft. rendszeres kapcsolatot tart a Csongrád-Csanád Vármegyei Kormányhivatal Szeged Járási Hivatal Munkaügyi Kirendeltségével az aktuális foglalkoztatási, támogatási formák, a meghirdetett képzések tekintetében.

5. célkitűzés:

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

A Sándorfalvi Építő Kft. olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.

A célkitűzés megvalósítása: A beszámolási időszakban 0 fő nyugdíjba vonult munkavállaló volt a Sándorfalvi Építő Kft. alkalmazásában.

6. célkitűzés:

A családost munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

A Sándorfalvi Építő Kft. a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- biztosítja a rendkívüli családi események (pl. családtag halála) esetére a szabadságot*
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes éves szabadságának kiadása során a munkáltató lehetőségeihez mérten figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.*
- biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.*

A célkitűzések megvalósítása:

A rendkívüli családi események esetére a munkáltató a rendes szabadság terhére - a munkaszervezési körülményekre és érdekekre tekintettel - szabadságot biztosított.

A munkáltató minden év február végéig szabadságolási tervet készített a munkavállalók igényeinek megismerését követően. A szabadságolási terv biztosítja a megfelelő munkaszervezést, folyamatos feladatellátást és a munkavállalók szabadságának tervezhetőségét.

A 14 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató, lehetőségeihez mérten, figyelembe vette a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát, annak érdekében, hogy a szünetben a gyermekek felügyelete megoldott legyen, illetőleg a munkavállalónak legyen lehetősége a gyerekeivel való időtöltésre.

A munkavállalók gyermekei részéről nem érkezett a beszámolási időszakban megkeresés a szakmai gyakorlat letöltésére, illetőleg diplomamunkához szükséges konzultációra.

7. célkitűzés:

A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása

A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére a Sándorfalvi Építő Kft. biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.

A célkitűzés megvalósítása: A Sándorfalvi Építő Kft. székhelye, a 6762 Sándorfalva, belterület 820/1. hrsz. alatt található iroda akadálymentes épületben van.

8. célkitűzés:

A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- a) A Sándorfalvi Építő Kft. figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.*
- b) Új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.*

A célkitűzés megvalósítása: A Sándorfalvi Építő Kft. teljes munkaidős állományban dolgozó munkavállalói közül tudomása szerint 0 fő dolgozó roma származású.

A meghirdetett álláshelyekre nem jelentkezett olyan munkavállaló, aki magát szakmai önéletrajzában, illetőleg a személyes elbeszélgetésen - erre vonatkozó kérdés nélkül - roma származásúnak vallotta magát.

Határozott időre szóló munkaszerződéssel rendelkező közfoglalkoztatott munkavállalók közül a beszámolási időszakban 0 fő roma munkavállaló volt foglalkoztatva.

Összegzőképpen elmondható, hogy az Esélyegyenlőségi Tervében foglalt célkitűzések és intézkedések a Sándorfalvi Építő Kft. tekintetében megvalósultak.

Sándorfalva, 2025. november 4.



Sebestyén Márton

ügyvezető igazgató

SÁNDORFALVI ÉPÍTŐ KFT:
6762 Sándorfalva, hrsz. 820/1.
Adószám: 26722906-2-06
Cégjegyzékszám: 06-09-025240
Bankszámlaszám:
11735005-26098054-00000000

Sándorfalvi Építő Kft.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2025-2027.

Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió és a hazai társadalom elvárása.

Az Országgyűlés elismerte minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, valamint kinyilvánította, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami feladat.

Sándorfalva Város Önkormányzat Képviselő-testülete a Sándorfalvi Építő Kft.-re (továbbiakban Kft.) vonatkozóan a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.) 4. § b) pontja alapján esélyegyenlőségi tervet alkot.

A terv tartalmazza a Kft. foglalkoztatási helyzetelemzését, és az erre épülő cél- és feladat-meghatározásokat.

I. HELYZETFELMÉRÉS

A Kft. statisztikai állományi létszáma 2025. október 31. napjának foglalkoztatási adatait tekintve 1 fő, amelyből 1 fő férfi, 0 fő női munkavállaló.

Az összes munkavállaló számához viszonyítva a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya 100 %.

A Kft. alkalmazásában hátrányosan érintett munkavállaló nincs, azonban a jövőbeli alkalmazottakat nem kívánja megkülönböztetni.

II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. Az esélyegyenlőségi terv célja

Jelen esélyegyenlőségi terv célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetét elemezze, felmérje és a Kft. szervezeti kereteinek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztatottak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az azok eléréséhez szükséges eszközöket.

2. Személyi hatály

Jelen esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed minden, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény szerint foglalkoztatott munkavállalóra, valamint a felettük munkáltatói jogkörrel rendelkező munkáltatóra (továbbiakban munkáltató).

3. Fő esélyegyenlőségi területek

A Kft. minden munkavállaló számára egyenlő esélyeket biztosít az alábbi fő esélyegyenlőségi területek mindegyikén:

- a családbarát munkahelyi körülmények megteremtésében és erősítésében,
- a nemek közötti esélykülönbségek csökkentésében,
- az akadálymentesítésben,
- a fogyatékkal élők életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- a romák életminőségének és munkaerő-piaci esélyeinek javításában,
- más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javításában.

4. A terv célcsoportjai

A Kft.-nél alkalmazásában álló, illetőleg álláshelyre pályázó

- nők,
- 40 évesnél idősebb,
- roma,
- fogyatékkal élő,
- két, vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő,
- 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő, vagy
- idős szüleiket családjukban gondozó munkavállalók.

III. CÉLOK, ETIKAI ELVEK

1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Kft. a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármínemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A Kft. kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Kft. a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. 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 Kft. a foglalkoztatási viszony keretei között is a kölcsönös előnyök biztosítására, és az együttműködés érvényesítésére törekszik.

4. Társadalmi szolidaritás

Társadalmunk alapvető értéke a szolidaritás, melynek erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségei javítását.

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 Kft. olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

IV. KONKRÉT PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK AZ EGYES CÉLCSOPORTOK ÉRDEKÉBEN

KONKRÉT CÉLOK

A helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket. Tekintettel arra, hogy a munkáltató kiemelt területnek tekinti az egyenlő bánásmód biztosítását, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok felzárkóztatását, ezért a Kft. jelen Esélyegyenlőségi Tervében az alábbi célok és intézkedések fenntartását határozza meg:

1. Az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátása.
2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása.
3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.
6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
7. A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.
8. A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása.

1. **Az esélyegyenlőség biztosításának figyelemmel kísérése érdekében esélyegyenlőségi referensi feladatok ellátása.**

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, amelyről beszámolót készít Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete részére 2027. november 30-ig.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése a munkavállalók bevonásával. Az egyeztetett javaslat Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testülete elé történő benyújtási határideje 2027. november 30.
- Az esélyegyenlőségi tervvel és végrehajtásával kapcsolatos észrevételek, javaslatok gyűjtése, és továbbítása a munkáltatói jogkör gyakorlója felé.
- Figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség biztosításának érvényesülését, különös tekintettel:
 - a munkához való hozzájutásban, a nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, az azt megelőző, az elősegítő eljárással összefüggő rendelkezéseknél,
 - a foglalkoztatási jogviszony létesítésénél, illetőleg megszüntetésénél.

2. **Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében új eljárásrendek kialakítása.**

- A Kft. az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget. *Ennek érdekében az álláshirdetések elkészítése és megjelentetése az esélyegyenlőségi referens bevonásával történik.*
- A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre, képességekre, tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál

ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat, és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét. Ennek érdekében a munkaerő-felvételi eljárásban résztvevőktől részletes szakmai önéletrajzot kér be.

- Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év feletti pályázatát nem utasíthatja el csak a pályázó korára történő hivatkozással.
- Lehetőséget biztosít panasztételre az alábbiak szerint:
 - az egyenlő bánásmód megsértése esetén jogos vagy vélt okok miatt a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat írásban a panaszra okot adó cselekmény bekövetkeztétől számított 3 napon belül.
 - az esélyegyenlőségi referens a panaszt anonim módon kezeli, és írásos állásfoglalását a munkáltató elé terjeszti a panasz beérkezésétől számított öt munkanapon belül.
 - a panasz referenshez történő benyújtásától számítva az ügy lezárultáig, de legfeljebb nyolc munkanapig kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.
 - amennyiben a felek nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről a felek megállapodnak.

3. A munkakörülmények további javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.

- A Kft. a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse a negyven év feletti munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, a kor előrehaladtával együtt járó változások ellensúlyozását. Ennek érdekében az éves kockázatértékelési felülvizsgálat során vizsgálja a 40 év feletti munkavállalók munkakörülményeit és lehetőségeihez mérten intézkedéseket tesz azok megfelelő szintű kialakítására.
- A munkakör ellátásával kapcsolatos esetleges kockázatok csökkentése, megelőzésre törekvés.

Ennek érdekében foglalkozás-egészségügyi szolgáltatóval kötött megállapodás keretében biztosítja a munkavállalók részére a munkakörük ellátásával kapcsolatos orvosi alkalmassági és látásvizsgálatát.

- A munkavállalók megfelelő egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása. Ennek érdekében a munkavégzéssel kapcsolatos ergonómiai igényeket felméri és a dolgozókkal egyeztetve a lehetőségekhez mérten azt az igényekhez igazítja. (kényelmes szék, megfelelő magasságú asztal)
- Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat aktív eszközökkel ösztönzi.

4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

- A szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő növelése érdekében lehetőségeihez mérten biztosítja a tanulás, képzéseken való részvétel lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör magasabb szintű ellátását segítő iskolai rendszerű, és nem iskolai rendszerű képzésekben való részvételt engedélyezi, pénzügyi támogatást nyújthat és tanulmányi szerződést köthet munkavállalójával nemtől, kortól, családi és egészségügyi állapottól függetlenül.

- Az egyes munkakörök betöltéséhez indokolt tanulási, továbbképzési és fejlődési szükségleteket folyamatosan vizsgálja és azokat a munkavállalók szakmai érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében:

- a munkáltató külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére
- a kevesebb, mint egy év időtartamú határozott idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalókat tájékoztatja a számukra elérhető munkaerő-piaci esélyeiket növelő képzésekről későbbi elhelyezkedési esélyeik javítása érdekében.

5. A nyugállományba vonulás előtt és során az átmenet megkönnyítése.

- A Kft. olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és a munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszi, továbbá amelyek segítségével a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében:

- a nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, gondoskodik az évek során felhalmozott tudásuk fiatalabb munkavállalóknak történő továbbadásáról.
- a nyugdíjkorhatár betöltése előtt álló munkavállaló nyugállományba vonulása előtt a munkáltató megfelelő időben tájékoztatja a lehetőségekről
- ösztönzi a nyugállományba vonulót a működő nyugdíjas szervezetekhez való csatlakozásra.

6. A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

A Kft. a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében az alábbi kedvezményeket biztosítja:

- biztosítja a rendkívüli családi események (családtag halála) esetére a szabadságot
- a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók rendes éves szabadságának kiadása során a munkáltató lehetőségeihez mérten figyelembe veszi a nevelési és oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek időtartamát.
- biztosítja a munkavállalók gyermekei részére az intézménynél szakmai gyakorlat letöltését, valamint diplomamunka konzultáció lehetőségét.

7.) A fogyatékkal élő munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítása.

- A fogyatékkal élő, mozgáskorlátozott munkavállalók, pályázók részére a Kft. biztosítja a munkavégzéshez szükséges speciális eszközöket, és az akadálymentes munkaállomás kialakítását.
- Amennyiben a munkavállaló a Kft.-nél fennálló jogviszonya alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőségei szerint igyekszik biztosítani a továbbfoglalkoztatását az állapotának megfelelő munkakörben.

8.) A roma identitású munkavállalókkal kapcsolatos diszkriminációmentes, egyenlő elbánás biztosítása

- A Kft. figyelmet fordít a roma identitású munkavállalók esélyegyenlőségének biztosítására.
- Az új munkaerő-felvételnél, valamint a foglalkoztatás során egyenlő bánásmódot biztosít a roma származású jelentkezőknek.
- Biztosítja a roma identitású munkavállalók foglalkoztatásánál a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés és egyéb ösztönzések egyenlő mértékű, hátrányos megkülönböztetéstől mentes meghatározását.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

1. Az Esélyegyenlőségi Terv által érintett különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők.
2. Az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények köre folyamatosan bővíthető.
3. A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az újonnan foglalkoztatási jogviszonyt létesítő dolgozók megismerhessék az Esélyegyenlőségi Tervet.
4. Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírását követően megjelentetésre kerül Sándorfalva város honlapján.
5. Jelen Esélyegyenlőségi terv 2025. december 01. napjától 2027. november 30. napjáig hatályos. A következő terv elfogadásának határideje: 2027. november 30.

Sándorfalva, 2025. november 4.



Sebestyén Márton

SÁNDORFALVI ÉPÍTŐ KFT.
üzgyvezető igazgató
6762 Sándorfalva, hrsz. 820/1.
Adószám: 26722906-2-06
Cégjegyzékszám: 06-09-025240
Bankszámlaszám:
11735005-26098054-00000000

Záradék: A Sándorfalvi Építő Kft. 2025-2027. évre vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervét Sándorfalva Városi Önkormányzat Képviselő-testület a/2025.(.....) Kt. határozatával jóváhagyta.

Dr. Török Éva
jegyző