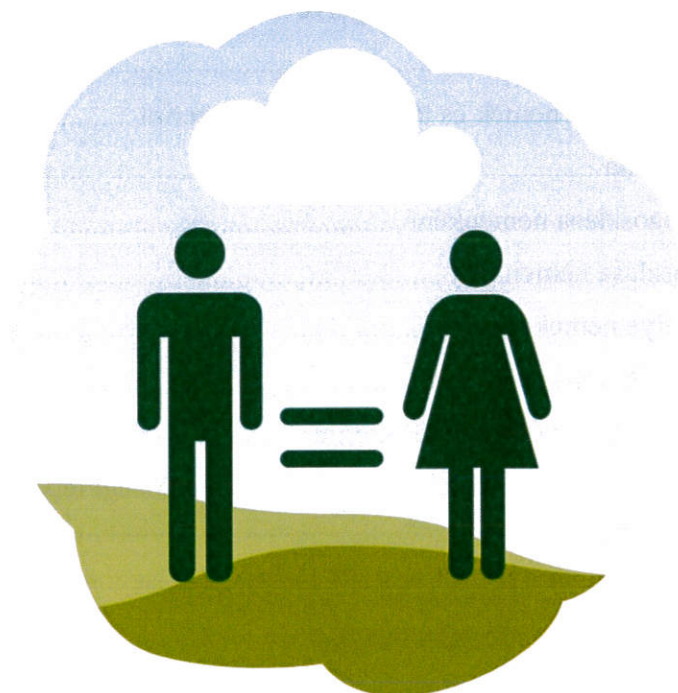


NEMEK KÖZTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



Szombathelyi Egyesített Bölcsődei
Intézmény

ÉRVÉNYESSÉG: 2025. JANUÁR 1.-2026. DECEMBER 31.



Tartalom

1. Bevezetés.....	2
1.1 A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény tagintézményei	3
2. Alapelvek	4
2.1. Nemek közti esélyegyenlőség alapelve	4
2.2. Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve.....	4
2.3. Nemek közti egyenlőtlenségek csökkentésének alapelve.....	5
2.4 Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve	6
2.5. Partneri kapcsolat, együttműködés alapelve.....	6
2.6. Társadalmi szolidaritás alapelve.....	7
2.7 Méltányos és rugalmas ellátás alapelve.....	7
2.8 Családbarát munkahely megteremtésének alapelve	7
3. Helyzetelemzés.....	8
3.1 Dolgozói létszámok alakulása nemek és tagintézmények szerint	8
3.2 Gyermeket nevelők száma	9
3.3 Dolgozók életkori megoszlása nemenként	9
3.4 Családi állapot megoszlása nemenként	10
3.5. Munkavállalók lakhelye nemek szerint	11
3.6 Iskolai végzettség nemek szerint	11
3.7. Vezetői beosztásban dolgozók száma nemek szerint	12
4. A Horizont Europe kötelező elemei a nemek szerinti esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez	12
5. A Horizont Europe ajánlott elemei a nemek szerinti esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez	13
6. A Szombathelyi EBI Nemek közti esélyegyenlőségi.....	14
tervéhezhez rendelhető feladatok	14
7. A Szombathelyi EBI Nemek közti esélyegyenlőségi tervéhez rendelhető intézkedései.....	15
9. Panasztétel biztosítás.....	17
10. Záró rendelkezések.....	19
11. Felhasznált források:	20
12. Ábrajegyzék	20



1.Bevezetés

A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény kilenc tagbölcsődében és két mini bölcsődében biztosítja 20 hetes kortól 3 éves korig a bölcsődéskorú gyermekek napközbeni ellátását. Az ügyviteli és pénzügyi feladatokat a gazdasági hivatal látja el, az ételmezéssel kapcsolatos árubeszerzést, főző és tálalókonyhák működtetését az ételmezési csoport biztosítja. A fenntartói jogokat Szombathely Megyei Jogú Város Önkormányzata gyakorolja. Az intézményben dolgozók létszáma 202 fő. Intézményünkben főként női munkavállalók dolgoznak az ellátás jellege miatt, jelentősen alacsonyabb a férfi dolgozók aránya.

2

Intézményünk elkötelezett az Európai Charta által megfogalmazott nemi esélyegyenlőségi stratégia mellett, ez a munkavállalók nagyobb esélyegyenlőségének megteremtését is szolgálja.

Első célkitűzésünk volt az Esélyegyenlőségi Munkacsoport felállítása, amely minden tagintézményben megszervezésre került. Intézményünk Családbarát Munkahely és Szolgáltatóhely, családbarát intézkedésekkel, kedvezményekkel biztosítja munkavállalóink esélyegyenlőségét. Szervezeti kultúránk kialakításánál fokozott figyelmet fordítunk az egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítására, az erőszaktól és nemi sztereotípiáktól mentes munkakörnyezet kialakítására. Célunk, hogy a már elnyert Családbarát Munkahely minősítéshez kapcsolódó munka, család, magánélet egyensúly feltételeit továbbra is biztosítsuk, és munkavállalóink számára kedvező munkakörülményeket, képzési, továbbképzési lehetőségeket, előre lépési lehetőségeket biztosítsunk.

A Nemek közti esélyegyenlőségi terv preventív módon megelőzi a nemek közti egyenlőtlenséget a foglalkoztatás, munkavégzés és munkaerőtoborzás szintjén, és az esetlegesen kialakult egyenlőtlenségeket az intézkedési terv végrehajtásával, és az adatok rendszeres felülvizsgálatával kezeli.



1.1 A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény tagintézményei

Tagintézmény	Tagintézmény címe	Munkacsoport vezető
Bokréta Bölcsőde	9700 Szombathely, Barátság u. 22.	bölcsődevezető
Csicsergő Bölcsőde	9700 Szombathely Bem József u. 9.	bölcsődevezető
Csodaország Bölcsőde, Manócska Mini Bölcsőde	9700 Szombathely, Szűrcsapó u. 43/B	bölcsődevezető
Kuckó Bölcsőde, Babóca Mini Bölcsőde	9700 Szombathely, Szűrcsapó u. 43/A	bölcsődevezető
Napraforgó Bölcsőde, Szombathelyi EBI Intézmény	9700 Szombathely, Bem József u. 33.	bölcsődevezető
Meseház Bölcsőde	9700 Szombathely, Hadnagy u. 2/B	bölcsődevezető
Százszorszép Bölcsőde	9700 Szombathely, Fogaras u.6.	bölcsődevezető
Szedreskert Bölcsőde	9700 Szombathely, Szent István Király u.119.	bölcsődevezető
Városligeti Bölcsőde	9700 Szombathely Esterházy Antal u.5.	bölcsődevezető
Gazdasági Hivatal	9700 Szombathely, Váci Mihály u. 5.	gazdasági vezető



2. Alapelvek

A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény elkötelezett az egyenlő bánásmód mellett és elutasítja a diszkrimináció minden formáját. **Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról valamint az 1997. évi XV. törvénnyel kihirdetett Helyi Önkormányzatok Európai Chartája rendelkezik a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről társadalmi és helyi szinten. Az esélyegyenlőségi terv a Horizont Europe ajánlásai szerint került elkészítésre.**

4

2.1. Nemek közti esélyegyenlőség alapelve

A nők és férfiak egyenlősége alapvető jog. Ezen jog érvényesülését az intézmény valamennyi tagintézményében és munkacsoportjában meg kell valósítani, beleértve, hogy kötelességünk a diszkrimináció valamennyi formájának megszüntetése, függetlenül attól, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésről van-e szó. Intézményünkben a női munkavállalók jelentősen többségben vannak, közös felelősségvállalásunk, hogy nő és férfi munkatársaink számára ugyanazon munkakörülményeket és munkakörnyezetet biztosítsuk.

2.2. Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve

Az intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók bármilyen hátrányos megkülönböztetését, a koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, etnikai, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük szerint, szociális-gazdasági helyzetük miatti diszkriminációt.

Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen szükséges megkülönböztetés esetei. A törvény előírásai szerint a munkavállalók számára a büntetlen előélet, 18 év feletti életkor, szakkolgozók esetében szakképzettség megléte, egészségügyi alkalmasság (negatív széklet, tüdő- és bőrszűrés, lues vérvizsgálat és foglalkoztatás egészségügyi orvosi vizsgálat) szükséges.

A tagintézményekben a munkacsoport tagjai figyelemmel kísérik a nők és férfiak egyenlőségének érvényesülését a munkalehetőségekhez, a képzésekhez, továbbképzésekhez, juttatásokhoz, kedvezményekhez való hozzáférés kapcsán, valamint a mindennapi élet szervezésének terén.



A munkaerő felvételénél, alkalmazásánál a munkakör kerül meghirdetésre, minden az intézménynél betölthető munkakör megpályázható nemtől függetlenül, a munkakör betöltésének feltétele az egészségügyi és szakmai alkalmasság.

A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvét.

2.3. Nemek közti egyenlőtlenségek csökkentésének alapelve

A nemi alapú sztereotípiák eloszlatása alapvető fontosságú a nők és férfiak közötti egyenlőség megteremtésében.

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén. A közalkalmazott besorolásának alapja a munkakör ellátásához jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség határozza meg. Az egyes munkakörökhöz tartozó fizetési osztály megállapítása a – a szociális és gyermekjóléti, gyermekvédelmi ágazatban – a 257/2000. Korm. r. 2. sz. melléklete szerint történik.

Az intézmény biztosítja az egyenlőséget a női és férfi munkavállalói számára:

- a munkakörök meghirdetése, munkaerő felvétel esetében
- az önálló keresőtevékenységhez, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáférés terén
- munkafeltételek biztosítása terén, beleértve a juttatásokat és az elbocsátást
- szakképzések, továbbképzések biztosítása és szakmai előmenetel terén
- munkavállalói és érdekképviselői szervezetekbe történő belépés terén
- a fizetett szabadságok a pihenőidő igénybevétele terén
- Gyed, Gyes, gyermek után igénybe vehető táppénz biztosítása terén
- az édesapák gyermekszületés esetén járó szabadsága terén
- munkakörülmények, munkaeszközök biztosítása terén

A nők és férfiak kiegyensúlyozott részvétele a döntéshozatalban a demokratikus társadalom előfeltétele. A nők és férfiak esélyegyenlőségének joga megköveteli, hogy véleményt nyilváníthassanak és az őket érintő ügyekben a döntésekben érdekeiket képviseljék.



A nő és férfi munkatársaink munkakörülményeit, tapasztalatait, életkörülményeit időszakonként szükséges felülvizsgálni és elemezni, a tapasztalatok tükrében kell intézkedéseinket meghozni és felülbírálni, mindkét nem érdekeinek figyelembevételével.

2.4 Az emberi méltóság tiszteletben tartásának alapelve

Magyarország Alaptörvénye értelmében

- „AZ EMBER sérthetetlen és elidegeníthetetlen alapvető jogait tiszteletben kell tartani. (Alaptörvény I. cikk)
- Az emberi méltóság sérthetetlen. Minden embernek joga van az élethez és az emberi méltósághoz, a magzat életét a fogantatástól kezdve védelem illeti meg. (Alaptörvény II. cikk)
- Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán- és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírnevét tiszteletben tartsák. A véleménynyilvánítás szabadsága és a gyülekezési jog gyakorlása nem járhat mások magán- és családi életének, valamint otthonának sérelmével. (Alaptörvény VI. cikk)”

Ennek értelmében az intézmény a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Minden tagintézményünkben törekszünk a jó munkahelyi légkör kialakítására, erre vonatkozóan évente felmérést készítünk dolgozói körben, és mind lokális, mind intézményi szinten feltárjuk az esetleges konfliktusok okait és törekszünk ezek orvoslására.

2.5. Partneri kapcsolat, együttműködés alapelve

Az intézmény a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató és a dolgozók kapcsolatait és a fenti elveket tükrözi a Közalkalmazotti Tanács szabályzata (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről 262.§ -265.§ alapján) és a Szervezeti és Működési Szabályzat.

Az együttműködési alapelv megvalósulásának feltétele a tapasztalatok, információk közös értelmezése, a munkáltató és munkavállaló kölcsönös bizalma és jószándéka, amely hatással van a szervezeti kultúrára, elősegíti a jógyakorlatok kialakítását a nemi különbségekből adódó hátrányok csökkentése, az egyenlő bánásmód érdekében.



2.6. Társadalmi szolidaritás alapelve

A foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál.

Az Európai Unió egyik működési alapelve a szolidaritás, összetartozás és támogatás. Lokális szinten az intézmény minden munkavállaló érdekeit fontosnak tartja, nemre, korra, családi állapotra, munkakörre való tekintet nélkül. Az együttműködés feltétele a kölcsönös elfogadás és segítőkészség, intézményi, tagintézményi és egyes munkacsoportok szintjén. Ez pozitív hatást gyakorol a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeire.

A jó munkahelyi légkör alapfeltétele az alapvető értékek megőrzésének és megerősítésének.

Csapatépítő programokkal törekszünk ezt erősíteni és ezeket olyan módon szervezzük meg, hogy mind női és mind férfi munkavállalóink számára emlékezetes élményt és tapasztalási lehetőséget nyújtson.

2.7 Méltányos és rugalmas ellátás alapelve

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkozásuk során.

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

Ennek érdekében biztosítja a munkavállalók képzését, továbbképzését – ennek költségeit biztosítja, hozzájárul az utazás költségeihez, hivatalos távollét esetén távolléti díjat biztosít.

Családbarát intézkedéseink kiterjednek minden munkavállalónkra, ezek meghatározásánál törekszünk az egyenlőség elvének betartására, hogy ezáltal minden munkatársunk érdekei érvényesüljenek. Például gyermekes dolgozóink számára lakhelyhez közeli telephelyen biztosítunk státuszt, több műszakos munkarendben dolgozóknak váratlan esemény esetén biztosítjuk a munkatársak közötti csere lehetőségét.

2.8 Családbarát munkahely megteremtésének alapelve

A munkáltató a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve azokat összeegyeztetve, olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

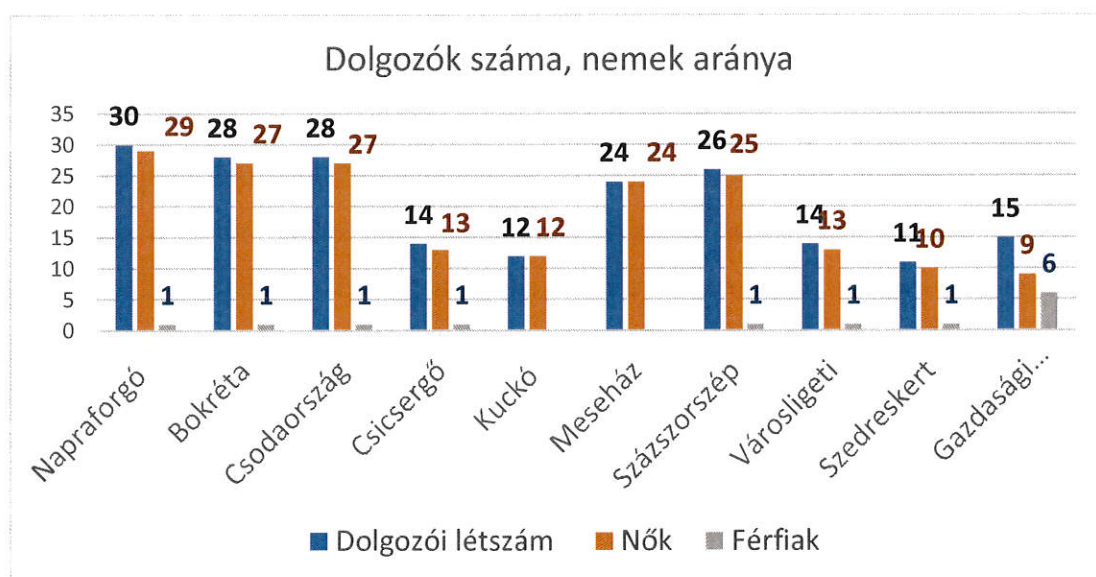


Családbarát intézkedéseink minden munkavállalónkra vonatkoznak, és évente felülvizsgáljuk ezek hatását. Dolgozói elégedettségi felmérést készítünk, amely feltárja a dolgozók elégedettségét az intézmény által biztosított munkakörülmények terén, különös tekintettel a tárgyi és személyi feltételekre, a kommunikáció és az az információcserék hatékonyságára. Emellett külön felülvizsgáljuk családbarát intézkedéseink hatását, és a dolgozók javaslatokkal élhetnek az intézmény működésére vonatkozóan. Biztosítjuk a véleménynyilvánítás szabadságát, és az anonimitást.

Családbarát intézkedéseinkkel a munka és magánélet egyensúlyának megteremtésére és megőrzésére törekszünk, hogy munkavállalóink kiegyensúlyozott és reziliens személyiségként elhivatottan végezzék munkájukat.

3. Helyzetelemzés

3.1 Dolgozói létszámok alakulása nemek és tagintézmények szerint

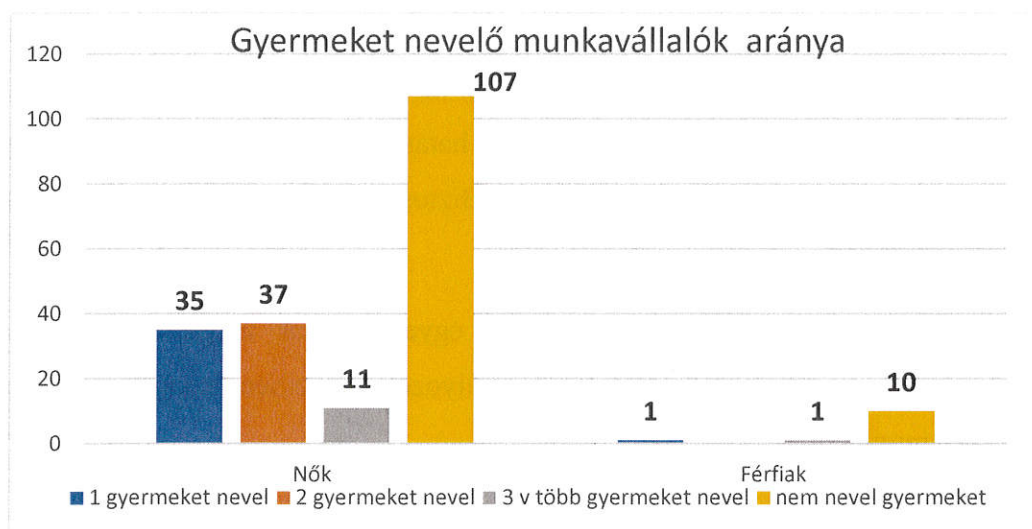


1. ábra Szombathelyi EBI dolgozói létszáma nemek szerint

A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézmény 7 tagbölcsődéjében és gazdasági hivatalában a női munkavállalók számottevő többségben vannak, a dolgozói létszám kis hányada, a 202 főből mindössze 13 fő férfi, ez jelenleg mindössze 6,43 %-ot jelent. Két tagintézményben, a Kuckó és Meseház Bölcsődében nincs a dolgozói állományban férfi munkatársunk, de az intézmény férfi dolgozói estenként itt is végeznek szakmunkát vagy kerti munkálatokat. Ez idő alatt szükséges számukra ezekben a tagintézményekben ugyanazon munkafeltételeket biztosítani, mint női munkatársainknak.



3.2 Gyermeket nevelők száma



2. ábra Gyermeket nevelők száma nemek szerint

Intézményünkben 36 fő nevel egy gyermeket, ebből 35 fő nő, mindössze 1 fő férfi. Két gyermeket nevel 37 munkatársunk, akik mindannyian nők. A három gyermeket nevelők száma 12 fő, közülük 1 fő férfi. A gyermeket nem nevelők száma, 117 fő, akik közül 107 fő nő és 10 fő férfi. A munkavállalók 42 %-a nevel gyermeket, ez a mutató 10%-ot emelkedett az elmúlt két évhez viszonyítva. Megnövekedett a családos munkavállalók száma, mivel a nyugdíjba távozó helyére sok esetben pályakezdő fiatalok jelentkeztek, akik gyermek vállalás előtt állnak. A jövőben Gyesről, Gyedről visszatérő munkavállalóink a gyermekes családok számában további növekedést fognak jelenteni.

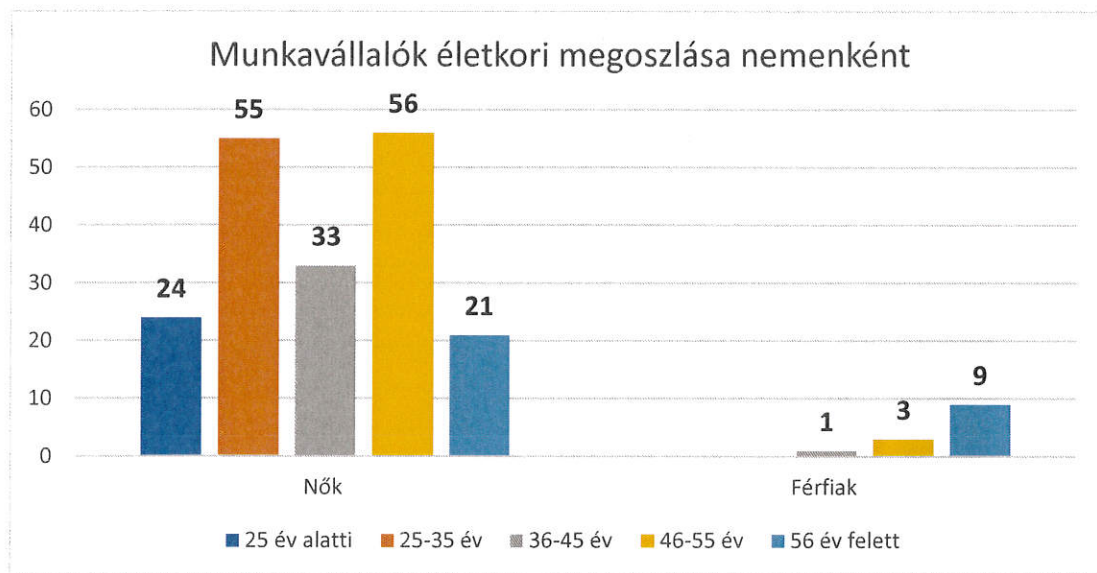
Családbarát intézkedéseinkkel, mint a műszak rugalmas cseréjével, a lakhelyhez közeli munkahely választásának lehetőségével, a gyermekek után járó törvényben is biztosított szabadság, táppénz biztosításával segítjük a gyermekes munkavállalóinkat. A munka és magánélet egyensúlya jó hatást gyakorol a mentális egészség megőrzésére.

3.3 Dolgozók életkori megoszlása nemeként

Dolgozóink kor szerinti megoszlásánál számottevő különbség van női és férfi munkavállalóink között. Míg női munkavállalók közül 79 fő, azaz 39,1 % 35 év alatti, férfi munkavállalóink kora 36 év felett van. Női munkavállalók esetében ez azt jelenti, hogy gyermekvállalás és kisgyermeknevelés szempontjából a legaktívabb korban vannak, de a gyermekek nevelése a 36-45 év közötti munkavállalóinkat is érinti. A pályakezdő 25 év alattiak száma 24 fő, azaz 11,9 %, ők mindannyian nők.



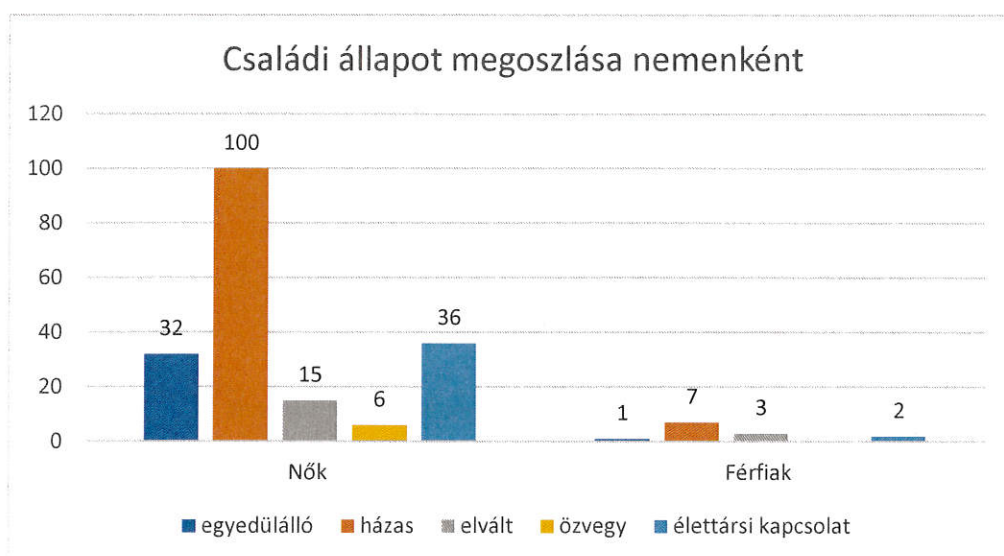
Az intézményben a legfiatalabb férfi kora 36-45 év közötti, ez mindössze 1 fő, középkorú férfiak mindössze 3-an dolgoznak intézményünkben, ez a teljes dolgozói létszám 1, 4%-a. A legtöbb férfi munkavállalónk 56 év feletti, 9 fő, azaz dolgozók 4, 45%-a. E mutatók segítenek abban, hogy meghatározzuk azokat a hangsúlyosabb feladatokat, intézkedéseket, amelyek a női és férfi munkatársaink esélyegyenlőségét biztosítják.



10

3. ábra Munkavállalók kor és nem szerinti megoszlása

3.4 Családi állapot megoszlása nemenként



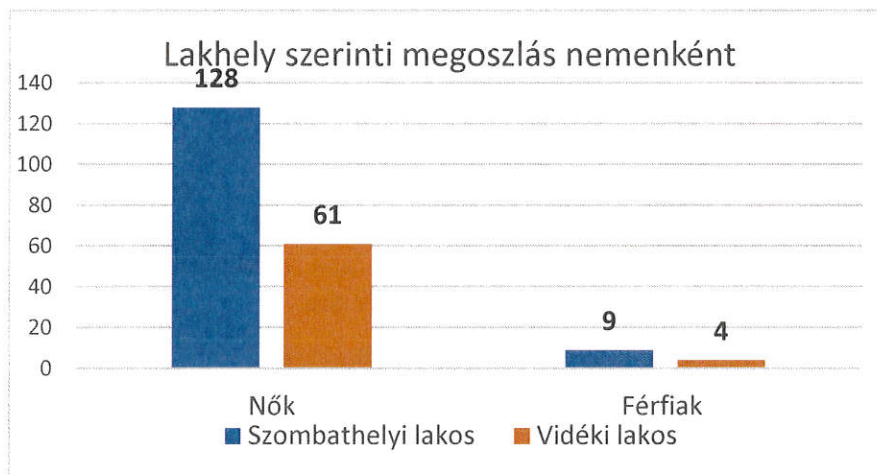
4. ábra Családi állapot nemenként



Az intézmény munkavállalóinak nagy része, 107 fő, azaz 52,9 % házas, közülük 100 nő, 7 férfi, élettársi kapcsolatban a dolgozók közül 38 fő, azaz 18,8 % él. Ebből 36 fő nő, 2 fő férfi. Az két évhez képest megnövekedett az élettársi kapcsolatban élők száma.

Az egyedülállók aránya is csökkent 5 %-kal az előző évekhez képest, egyedülálló 33 fő, azaz 16,3 %. Ebből 32 fő nő és 1 fő férfi. A nők közül 15 fő vált el, 6 fő özvegy, a férfiak közül 3 fő vált el, nincs közülük özvegy. Az egyedülálló, elvált, özvegy munkatársaink esélyegyenlőségének is érvényesülnie kell a munka és magánélet egyensúlyának biztosítása szempontjából.

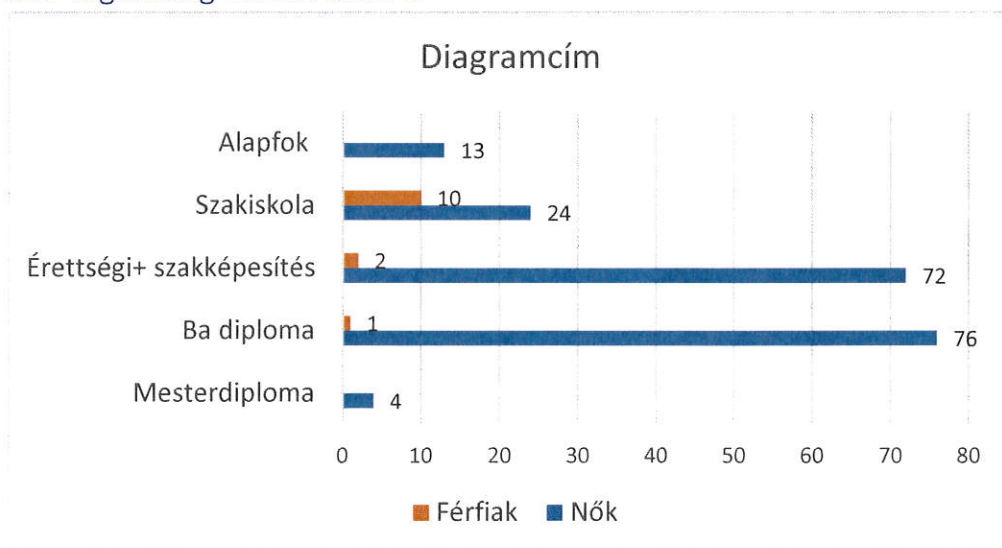
3.5. Munkavállalók lakhelye nemek szerint



5. ábra Lakhely szerinti megoszlás nemenként

Munkavállalóink nagyobb része Szombathelyi lakos, 67,8 %-a él a vármegye székhelyén. A nők és férfiak megoszlása a fenti táblázaton látható.

3.6 Iskolai végzettség nemek szerint



6. ábra Iskolai végzettség nemenként



Női munkavállalóink közül 4 fő rendelkezik mesterdiplomával, munkavállalóink közül 76 főnek van diplomája, ebből 1 fő férfi, 72-en rendelkeznek érettséggel és emellett szakképesítéssel.

Munkatársaink közül 24 fő végzett szakiskolát, ebből 12 fő férfi, és mindössze 13 női munkavállalónknak van alapfokú végzettsége. A férfiak közül 10 fő szakmával rendelkezik, szakiskolai végzettséggel, 2 főnek van érettségi mellett szakképesítése, és 1 fő diplomás.

3.7.Vezetői beosztásban dolgozók száma nemek szerint

Nemek	Magasabb vezető	Közép vezető
Nők	3 fő	16 fő
Férfiak	--	--

A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben 19 fő nő dolgozik vezető beosztásban, ebből 3 fő magasabb vezető, 16 fő középvezető beosztásban látja el feladatait.

4. A Horizont Europe kötelező elemei a nemek szerinti esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez

Nyilvánosság

A Nemek Közti Esélyegyenlőségi Tervet nyilvánossá kell tenni az intézmény honlapján, emellett meg kell ismertetni az intézmény összes dolgozójával, amelyért az adott tagintézmény esélyegyenlőségi munkacsoportjának képviselője felel. Szükséges szóróanyag formájában tájékoztatni a dolgozókat jogaikról, és az intézmény által képviselt értékekről, a diszkrimináció mentes és a munkavállalók egyenlő jogait képviselő szemlélet tartalmáról, és az ehhez kapcsolódó intézkedésekről.

Erőforrások

Az intézménynek fel kell mérnie, hogy milyen erőforrásokra van szüksége a nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása érdekében, ezeket a költségeket az intézmény költségvetésében szükséges megjeleníteni.



Adatgyűjtés és nyomon követés

Az esélyegyenlőségi referens az esélyegyenlőségi munkacsoport tagjainak segítségével évi rendszerességgel adatokat gyűjt a munkavállalókról nemekre lebontva. Az adatok gyűjtésénél és összesítésénél meg kell határozni azokat a mutatókat, amelyek segítségével előmozdíthatja az intézmény keretein belül a férfiak és nők közti egyenlőség érvényesülését.

Képzések biztosítása

Az esélyegyenlőségi tervnek szükséges tartalmaznia olyan érzékenyítő képzések szervezésére irányuló tevékenységet, amely közvetíti az intézmény által képviselt értékeket. A képzések célja, hogy a munkavállalók attitűdjében olyan viszonyulást, változást érjen el, amely elítéli a nemi megkülönböztetésre vonatkozó sztereotípiákat, a hátrányos megkülönböztetést, a szexuális erőszak és zaklatás minden formáját, és elősegíti az ezzel kapcsolatos helytelen viselkedési minták megszüntetését.

Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra

Olyan átlátható szervezeti kultúra létrehozása, amely lehetővé teszi, hogy a munkavállalók teljesítményét megfelelően értékeljék nemre való tekintet nélkül. A juttatásokhoz, kedvezményekhez, szülői szabadsághoz, rugalmas munkaidőbeosztáshoz, munkahely megválasztásához való egyenlő hozzáférést a munkaköri kötelezettségek teljesítésének feltételével és szükségességével.

5. A Horizont Europe ajánlott elemei a nemek szerinti esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez

Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

A Horizont Europe támogatja a vezetői és döntéshozatali pozíciókban lévő nők számának és arányának növelését. A Szombathelyi Egyesített Bölcsődei Intézményben vezetői pozícióban jelenleg kizárólag női munkavállalók dolgoznak. A vezetői pozíciók betöltését és megtartását különböző képzések, tréningek szolgálják, amely a nemi szerepektől független. Szükséges a vezetők kiválasztása, kinevezése során átlátható eljárásrend bevezetése.

A Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

A felvételi eljárások felülvizsgálata abból a szempontból, hogy a nők és férfiak egyenlő eséllyel rendelkezzenek a felvételi eljárás során és a szakmai előre jutás során.



Az intézménynél betölthető álláslehetőségek meghirdetésénél a munkakör kerül megnevezésre, a felvételi eljárásnál szükséges jól átlátható szempontrendszert kidolgozni, amely a szakmai és munkaköri alkalmasság figyelembevételével történik. A munkaerő felvétel alkalmával a munkacsoport vezetőinek lehetőséget szükséges biztosítani a véleményezéshez.

Az emberi erőforrások fejlesztése nemre való tekintet nélkül történik, egyenlő hozzáférést szükséges biztosítani a tanuláshoz, képzésekhez női és férfi munkavállalóink számára egyaránt.

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani, valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A női nemre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba

A nemi Esélyegyenlőségi Tervnek ki kell terjednie arra, hogy a nemek közti esélyegyenlőséget érintő elemzések milyen módon építhetők be a szervezet oktatási anyagaiba, kutatási eredményeibe.

A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.

A Nemek Közti Esélyegyenlőségi Terv elkészítésénél eljárásrendet szükséges kialakítani arra vonatkozóan, hogy szexuális zaklatás vagy más nemi alapú erőszak felmerülése esetén mit kell tenni. Szükséges egy ETIKAI kódex megalkotása, amely a munkavállalói attitűd, a férfi és női munkavállalók közti viszonyok szabályozására szolgál. A munkavállalókat tájékoztatni kell arról, hogy felmerülő panasz esetén mi a bejelentés módja, a kivizsgálás és tájékoztatás, visszajelzés módja, valamint ennek szankcionálása.

6. A Szombathelyi EBI Nemek közti esélyegyenlőségi tervéhez rendelhető feladatok

- Esélyegyenlőségi referens kinevezése
- Esélyegyenlőségi munkacsoport megalapítása
- Beszámoló készítése évenként a nemek szerinti esélyegyenlőségi terv kitűzéseinek megvalósulásáról
- Munkaerő felvételnél egyenlő bánásmód betartása
- Emberi erőforrás fejlesztése terén egyenlő esélyek biztosítása



- Munkakörülmények javítása női és férfi munkavállalóink számára
- Családos munkavállalóink esélyegyenlőségének biztosítása a munkakörülmények, juttatások, kedvezmények terén nemre való tekintet nélkül

7. A Szombathelyi EBI Nemek közti esélyegyenlőségi tervéhez rendelhető intézkedései

15

Munkaerő felvételnél, kiválasztásnál, szakmai előre menetel terén

- Az álláshirdetések megfogalmazásánál a szakmák meghirdetése, kor és nem megjelölése nélkül.

A családbarát, stressz megelőző munkakörülmények erősítése terén

- Folyamatos kapcsolattartás az éppen gyermeknevelés miatt tartósan távol lévő munkatársakkal, családi programokra meghívó küldése számukra
- Csapatépítő programok szervezése
- Családi rendezvényeken való részvétel
- Közösségi terek kialakítása
- Nehéz élethelyzetbe kerülő munkatársaink támogatása

Munka-magánélet egyensúlyát erősítő intézkedések

- Műszakcsere lehetőségének biztosítása
- Munkaidő szervezés, munkakezdés lehetőségének biztosítása
- Lakhely közelségének figyelembevétele munkahely megválasztásánál kisgyermekes munkavállalóink számára
- A családon belüli történések figyelembevétele a közvetlen felettséssel egyeztetve
- Gyermekneveléssel kapcsolatos élethelyzet kapcsán a vezetés támogató attitűdje
- GYES, GYED, GYET utáni visszatérés segítése a munka világába
- Emberi erőforrások fejlesztése, továbbképzés, átképzés, tanulás biztosítása
- Képzéseken való részvétel lehetőségének biztosítása mindkét nem számára, szabadság vagy távolléti díj biztosítása az esélyegyenlőségi tervben foglaltaknak megfelelően.
- Prevenció szűrővizsgálatok



Munkáltatói juttatások, kedvezmények

- + 1 nap szabadság véradásért
- Ösztönző keret, jutalom
- „Nyári tematikus gyermektáborok a munkavállalók gyermekeinek 6 éves korig térítésmentesen
- Mikulás csomag 10 éves korig gyermekeknek, unokáknak, Mikulás ünnepségen való részvétel
- Temetési segély
- Munkáltatói kölcsön
- A nyugdíjba vonuló munkatársak kilépésének segítése
- Szülői szabadság, gyermekek után járó táppénz családos női és férfi munkavállalóin számára
- Kismama program az esélyegyenlőségi tervben foglaltak szerint
- Születésnap szabadság minden munkavállaló számára
- Apasági szabadság biztosítása

Munkakörülmények fejlesztése a nemek közti egyenlőség figyelembevételével

- Infrastruktúra javítása, nemi egyenlőségközpontú fejlesztése

Szervezeti kultúra fejlesztése, szegregáció felszámolása

- Etikai kódex kidolgozása a munkacsoport vezetőinek közreműködésével, évenkénti tájékoztatás a kedvezményekről és juttatásokról, ismertetőanyag készítése



9. Panasztétel biztosítás

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

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

17

A munkacsoport vezetője a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Fenntartó elé tárja.

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

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.



A Nemek Közti Esélyegyenlőségi tervben foglaltakkal egyetértek, annak intézkedéseit és célkitűzéseit, megvalósításának tervét elfogadom, támogatom.

Intézmény, tagintézmény	Intézmény, tagintézmény képviselője, munkacsoport vezető	Aláírás
Szombathelyi EBI	Sebestyén Bianka intézményvezető	
Szombathelyi EBI	Hegedűsné Bem Andrea esélyegyenlőségi referens	
Napraforgó Bölcsőde, Szombathelyi EBI Intézmény	Panker-Tasnádi Andrea bölcsődevezető	
Bokréta Bölcsőde	Szabó Edit bölcsődevezető	
Csodaország Bölcsőde, Manócska Mini Bölcsőde	Siposné Pósfay Luca bölcsődevezető	
Csicsergő Bölcsőde	Leibingerné Németh Elvira bölcsődevezető	
Kuckó Bölcsőde, Babóca Mini Bölcsőde	Vasasné Horváth Orsolya bölcsődevezető	
Meseház Bölcsőde	Draskovits-Novák Ramóna bölcsődevezető	
Százszorszép Bölcsőde	Novákné Krizsán Hajnalka bölcsődevezető	
Szedreskert Bölcsőde	Urr Bianka bölcsődevezető	
Városligeti Bölcsőde	Nagy Petra bölcsődevezető	
Gazdasági Hivatal	Nagy Hajnalka gazdasági vezető	



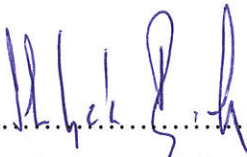
10. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek 2025. január 31. napjától 2026. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el.

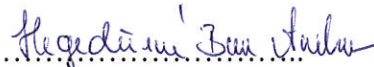
A következő időszakra szóló Nemek Szerinti Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2027. január 31.

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

Kelt: Szombathely, 2025. január 31.


.....
Sebestyén B. Blanka
Intézményvezető




.....
Hegedűsné Bem Andrea
Esélyegyenlőségi referens



11. Felhasznált források:

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
- 1997. évi XV. törvény a Helyi Önkormányzatok Európai Chartájáról szóló, 1985. október 15-én, Strasbourgban kelt egyezmény kihirdetéséről

Online letöltés:

- <https://www.horizonteuropa.nkfi.gov.hu/cross-cutting-elemek/gender>
- <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

(letöltés ideje: 2025. január 15.)

12. Ábrajegyzék

1. ábra Szombathelyi EBI dolgozói létszáma nemek szerint	8
2. ábra Gyermekeket nevelők száma nemek szerint	9
3. ábra Munkavállalók kor és nem szerinti megoszlása	10
4. ábra Családi állapot nemenként.....	10
5. ábra Lakhely szerinti megoszlás nemenként.....	11
6. ábra Iskolai végzettség nemenként.....	11



