

2024 - 2025

# Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata Óvodák Igazgatósága

## Esélyegyenlőségi Terv





Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata  
Óvodák Igazgatósága  
6723 Szeged, Sólyom u. 6.  
Levelezési cím: 6701 Szeged Pf.: 728  
OM azonosító: **200416**  
Tel: 62/ 549-350 Honlap: ovi.szegedvaros.hu  
E-mail: igazgatosag.ovoda@int.ritek.hu



## TARTALOMJEGYZÉK

Tartalomjegyzék .....	1
Bevezetés .....	2
Esélyegyenlőségi terv hatálya.....	2
Általános célok, etikai elvek .....	3
Helyzetkép .....	4
Intézményi alapadatok .....	4
Az intézmény munkavállalói összetételére vonatkozó adatok.....	5
Célok az esélyegyenlőség biztosítására .....	7
Intézkedések.....	7
Panasztétel biztosítása.....	10
Záró rendelkezések .....	10



## BEVEZETÉS

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényben foglaltak alapján jött létre a hátrányos megkülönböztetés csökkentése céljából. Európai Unió elvárás, hogy a települések, régiók kiemelt feladata legyen a társadalmi esélyegyenlőtlenségek csökkentése.

A Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata Óvodák Igazgatósága felülvizsgálta és megalkotta az esélyegyenlőségi tervét, amely 2024. szeptember 1-től lép életbe, és két évente felülvizsgálatra kerül. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi.

## ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA

### Időbeli hatály

Az Esélyegyenlőségi tervet a felek 2024. szeptember 1-től 2025. augusztus 31-ig tartó határozott időtartamra fogadják el.

A Felek az Esélyegyenlőségi tervbe foglalt vállalásokat 2025. augusztus 31-ig törekszenek megvalósítani. A felek együttesen dönthetnek az egyes intézkedések határidejének szükség szerinti módosításáról, kiegészítéséről.

### Személyi hatály

Az Esélyegyenlőségi terv a Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata Óvodák Igazgatósága (továbbiakban: Szegedi ÓVI) összes munkavállalójára kiterjed, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

### Tárgyi hatály

Az Esélyegyenlőségi terv tartalmazza a Szegedi ÓVI munkavállalóinak helyzetének javítását szolgáló, az adott időszakra megfogalmazott célokat, feladatokat, esélyegyenlőségi intézkedéseket.



## ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

### A hátrányos megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve

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

A munkáltató elkötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a jogviszony létesítésére, az alkalmazásnál az illetmények, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a jogviszony megszüntetésére a kártérítési, valamint egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy nem tesz különbséget a munkavállalók között, különösen kora, neme, családi állapota, nemzetisége, anyanyelve, fogyatékosága, faji hovatartozása, társadalmi származása, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménykülönbség miatt.

### Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállaló emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

### Partneri kapcsolat, együttműködés

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

### Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem tekinthető értékesebbnek a társadalom számára a másiknál.

### Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a munkáltató igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedés megtételére, amely elősegíti a foglalkoztatottak helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.



### Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A munkáltató szem előtt tartja és segíti a családokat, kisgyermeket nevelő szülőket, az idős, beteg és fogyatékkal élő családtagjukkal kapcsolatos kötelezettségeket is vállaló munkavállalókat abban, hogy mind a munkájukat, mind a családi – háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

### Akadálymentesítés biztosítása

A munkáltató lehetőségéhez mérten törekszik a fogyatékkal élők számára az akadálymentesítés biztosítására. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és az idős emberek.

### Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Az intézmény törekszik arra, hogy a fogyatékkal élő dolgozóit ne ériék hátrányok a munkahelyen.

### Más hátrányos helyzetű csoportok esélyeinek javítása

A munkáltató támogatja a pályakezdők elhelyezkedését az intézményben. Beilleszkedésüket, szakmai fejlődésüket biztosítja.

Ezen megállapodásban a felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoztak ki, amelyek elősegítik – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartásával, az egyenlő bánásmód elvének érvényesülésével – az érintettek esélyegyenlőségének megteremtését.

## HELYZETKÉP

### Intézményi alapadatok

OM azonosító	200416
Intézmény neve, címe	Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata Óvodák Igazgatósága 6723 Szeged, Sólyom u. 6.
Feladat ellátási helyek száma	41
Álláshelyek száma	643



Az intézmény munkavállalói összetételére vonatkozó adatok

Munkavállalókra vonatkozó adatok*		Létszám	Nő	Férfi	Összesből %	Nő %	Férfi %
Az intézménynél dolgozó munkavállalók létszáma		639	611	28		95,6	4,4
ebből	30 év alatti	83	79	4	13,0	95,2	4,8
	ebből gyakornok	22	22	0	26,5	100,0	0,0
	31-40 éves	107	104	3	16,7	97,2	2,8
	41-50 éves	188	177	11	29,4	94,1	5,9
	50 év feletti	261	251	10	40,8	96,2	3,8
	Megváltozott munkaképességű	13	11	2	2,0	84,6	15,4
	Határozott időre kinevezett	58	57	1	9,1	98,3	1,7
	Részmunkaidőben foglalkoztatott	13	13	0	2,0	100,0	0,0
	Pályakezdő óvodapedagógus	14	14	0	2,2	100,0	0,0
	Igazgató	1	1	0	0,2	100,0	0,0
	Igazgató helyettes	5	5	0	0,8	100,0	0,0
	Tagintézmény-igazgató	41	40	1	6,4	97,6	2,4
	Óvodapedagógus	279	276	3	43,7	98,9	1,1
	Gyógypedagógus	2	2	0	0,3	100,0	0,0
	Gyógypedagógiai asszisztens	7	7	0	1,1	100,0	0,0
	Pszichológus	2	2	0	0,3	100,0	0,0
	Fejlesztő pedagógus	8	8	0	1,3	100,0	0,0
	Konduktor	1	1	0	0,2	100,0	0,0
	Pedagógiai asszisztens	65	64	1	10,2	98,5	1,5
	Dajka	160	160	0	25,0	100,0	0,0
	Konyhai kisegítő	6	6	0	0,9	100,0	0,0
	Udvaros	18	0	18	2,8	0,0	100,0
	Óvodatitkár	22	19	3	3,4	86,4	13,6
	Gazdasági csoportvezető	1	1	0	0,2	100,0	0,0
	Munkaügyi csoportvezető	1	1	0	0,2	100,0	0,0
	Ügyintéző	9	8	1	1,4	88,9	11,1
Rendszergazda	1	0	1	0,2	0,0	100,0	
Oktatástechnikus	1	0	1	0,2	0,0	100,0	
Gondnok	1	0	1	0,2	0,0	100,0	
Higiéniai felelős	1	1	0	0,2	100,0	0,0	

\*2024. szeptember 01.-i adat



A fenti táblázatokból látható, hogy az intézményben magasabb arányban dolgoznak nők. A férfiak közül 6 fő az igazgatóságon dolgozik továbbá 3 fő óvodapedagógus, 1 fő pedagógiai asszisztens, 1 fő óvodatitkár, 18 fő udvaros munkakörben dolgozik. Az intézményben dolgozók életkorát tekintve az 50 év feletti létszáma a legmagasabb.

### Óvodapedagógusok képzettsége

A főállású pedagógusok száma a törvényi előírásoknak megfelelő, módszertani képzettségük magas szintű. A törvényi előírásnak megfelelően teljesítik beiskolázási kötelezettségeiket. Belső képzéseken és szakmai napokon az idősebb korosztály is bővítheti szakmódszertani tudását.

<b>Pedagógus képzettségek*</b>		<b>Létszám</b>	<b>Összesből %</b>
Összes pedagógus		279	
ebből	Szakvizsgázott pedagógusok	107	38,35
	ebből nő	107	100
	Fejlesztő pedagógus végzettségű	14	5,01
	ebből nő	14	100
	Mesterpedagógus	16	5,73
	ebből nő	16	100

\*2024. szeptember 01.-i adat



## CELOK AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSÁRA

1. Esélyegyenlőségi referens alkalmazása.
2. Családbarát intézkedések.
3. Pedagógus életpályamodell megvalósításának segítése, pályakezdekők mentorálása.
4. Dolgozók szolgálati lakáshoz jutásának támogatása.
5. A gyermek nevelése, gondozása, közeli hozzátartozó ápolása vagy keresőképtelenség miatt tartósan távol lévő munkavállalókkal a kapcsolat tartása.
6. A munkakörülmények javítása, akadálymentesítés, egészségtudatosság növelése.
7. Alkalmazottak számára folyamatos képzési és továbbképzési lehetőségek ajánlása illetve biztosítása. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
8. Esélyegyenlőség biztosítása álláshirdetésben, alkalmazásban.
9. Gyermekeket nevelő, illetve gyermekeiket egyedül nevelő munkavállalók tájékoztatása a családok által igénybe vehető szociális ellátásokról.
10. Családos munkavállalók helyzetének figyelemmel kísérése ezen belül különösen
  - a három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelők,
  - a gyermeküket egyedül nevelők,
  - a fogyatékos gyermeket nevelők,
  - a tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak.
11. Nyugdíjas korba való átmenet segítése.
12. Munkáltatói juttatások.
13. Mentálhigiénés szakember alkalmazása.

## INTÉZKEDÉSEK

### 1. Esélyegyenlőségi referens alkalmazása

A munkáltató a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst alkalmaz. Az esélyegyenlőségi referens személye: Lévai Csaba.

A referens feladatai:

- Az Esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata szükség szerint, de legalább két évente, amelyről beszámol a munkáltatónak.
- A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselettel való egyeztetése.
- A munkavállaló által beadott panasz továbbítása a munkáltató felé.

### 2. Családbarát intézkedések

A munkáltató a dolgozó kérelmére szükség szerint fizetés nélküli szabadságot biztosít a jogviszonyuk megtartása mellett.

A műszakbeosztás készítésénél a közvetlen vezető figyelembe veszi a dolgozó kérését, továbbá a közvetlen vezető tájékoztatásával a dolgozók szükség szerint felcserélhetik egymás között a műszakokat.



Szoportató kismama igénye szerinti munkaidő kedvezményben részesül, távolléte igazoltnak minősül.

A munkáltató a vizsgálatok idejére fizetett távolléttel támogatja a lombik/meddőségi programban résztvevő munkatársainkat.

A távollévő munkatársak (CSED, GYED, GYES, GYET ill. ápolási szabadság) továbbra is bekapcsolódhatnak az igazgatói levelezésbe, valamint a honlapon lévő zárt szakmai fórum tagsága is folyamatos marad.

A szabadság beosztását a közvetlen vezető (tagintézmény-igazgató, csoportvezető) részben átengedi a dolgozónak: amennyiben a helyzet, és a személyi állomány lehetővé teszi, azt a dolgozó kérése alapján jóváhagyja.

Saját dolgozóink gyermeküket beírathatják abba a tagintézménybe, amelyben dolgoznak. Továbbá a saját dolgozóink iskolai szünetekben alsó tagozatos egészséges gyermekeiket bevihetik a tagintézménybe úgy, hogy a gyermek jelenléte nem zavarhatja a mindennapos nevelőmunkát. Számukra vendég ebéd biztosítható.

A családtagok számára is igénybe vehető szolgáltatás a telefonflotta.

A munka- és a családi élet harmóniájának megteremtése, az arra való törekvés fontos az intézmény vezetésének, ennek érdekében (a lehetőségekhez képest) az esélyegyenlőségi referens nyújt támogatást, továbbítja az észrevételeket az igazgató felé.

### **3. Pedagógus életpályamodell megvalósításának segítése, pályakezdők mentorálása**

A minősítés előtt álló óvodapedagógusok tájékoztatást kérhetnek a minősítési eljárásról. Az óvodapedagógusok segítséget kérhetnek a portfólió elkészítésében és a minősítésre való felkészítésben. A munkáltató szaktanácsadást biztosít az intézményi keretek között továbbá megszervezi és segíti a pályakezdőket mentorálással.

### **4. Dolgozók szolgálati lakáshoz jutásának támogatása**

Az intézmény segíti és támogatja dolgozóit szolgálati lakáshoz jutásban.

### **5. A gyermek nevelése, gondozása, közeli hozzátartozó ápolása vagy keresőképzetlenség miatt tartósan távol lévő munkavállalókkal a kapcsolat tartása.**

Az intézmény törekszik a folyamatos kapcsolattartásra a tartósan távol lévő dolgozókkal. Tájékoztatja őket a munkaviszonyukat érintő változásokról.

### **6. A munkakörülmények javítása, akadálymentesítés, egészségtudatosság növelése.**

A munkáltató lehetőségeihez mérten folyamatosan törekszik a munkakörülmények javítására. Anyagi források függvényében szorgalmazza az épületek akadálymentesítését. Tudomására jutó prevenciós szűrővizsgálatokról tájékoztatást ad, önkéntes részvétellel megszervez. Évente megszervezi a nőgyógyászati szűrést.



## **7. Alkalmazottak számára folyamatos képzési és továbbképzési lehetőségek ajánlása illetve biztosítása.**

A munkáltató a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést biztosítja. Szorgalmazza az egész életen át tartó tanulást. Felkutatja az ingyenes képzéseket, helyben történő lebonyolításához helyiséget biztosít. IKT eszközök használatával kapcsolatos képzéseket preferálja, ennek érdekében belső képzéseket szervez.

## **8. Esélyegyenlőség biztosítása az álláshirdetésben és az alkalmazásban.**

A munkáltató vállalja, hogy az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállaló kiválasztásakor nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, vallási és politikai hovatartozás szempontjából. A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre, készségekre és képességekre helyezi, valamint a megbízhatóságra.

## **9. Gyermeket nevelő, illetve gyermekeiket egyedül nevelő munkavállalók tájékoztatása a családok által igénybe vehető szociális ellátásokról.**

A munkáltató vállalja, hogy folyamatosan tájékoztatja az igénybe vehető szociális ellátásokról az intézmény érintett munkavállalóit.

## **10. Családos munkavállalók helyzetének figyelemmel kísérése ezen belül különösen a három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő, gyermeküket egyedül nevelő, fogyatékos gyermeket nevelő, tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkatársak.**

A munkáltató vállalja, hogy tájékoztatja a három vagy több 18 év alatti gyermeket nevelő, gyermeküket egyedül nevelő, fogyatékos gyermeket nevelő, tartósan beteg hozzátartozót ápoló munkavállalókat az igénybe vehető támogatásokról és az igénybe vehető kedvezményekről.

## **11. Nyugdíjas korba való átmenet segítése**

A munkáltató segíti a nyugdíjas korban lévő munkavállalókat a nyugdíjas évekre való átlépéskor, számukra a felmentési időt biztosít.

## **12. Munkáltatói juttatások**

A vidékről bejáró munkavállalók költségtérítést kapnak.

A munkáltató biztosítja a munkakör betöltéséhez szükséges helyi közlekedési bérletet.

Az alkalmazottak számára biztosítja az illetményelőleg felvételét az eljárásrend szabályai szerint.

## **13. Mentálhigiénés szakember alkalmazása**

Lehetőség van az egészséges, de bizonyos területen nehézséggel küzdő munkavállalónak coaching technikával történő segítségnyújtásra, amellyel segíti őt a szakember a megoldások, válaszok megtalálásában.



Szeged Megyei Jogú Város Önkormányzata  
Óvodák Igazgatósága  
6723 Szeged, Sólyom u. 6.  
Levelezési cím: 6701 Szeged Pf.: 728  
OM azonosító: 200416  
Tel: 62/ 549-350 Honlap: ovi.szegedvaros.hu  
E-mail: igazgatosag.ovoda@int.ritek.hu



## PANASZTÉTEL BIZTOSÍTÁSA

Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése esetén a Panaszkezelési Szabályzat szerint kell eljárni. A dolgozó az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, aki a panaszt a munkáltató elé tárja. A panaszt a munkáltató kivizsgálja. Az esélyegyenlőség megsértésének megállapítása esetén a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni, a sértő állapotot megszüntetni.

## ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A megállapodást az aláíró felek a 2024. szeptember 1. napjától 2025. augusztus 31. napjáig tartó időszakokra fogadják el.

Jelen, a munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött megállapodást a Felek képviselői aláírásukkal elfogadják.


**Kelt:** Szeged, 2024. szeptember 01.

Munkáltató részéről:

  
Bartáné Tóth Mária Magdolna  
Igazgató



Esélyegyenlőségi referens részéről:

  
Lévai Csaba  
Igazgatói titkár