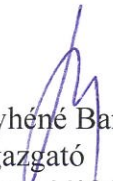




A Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Esélyegyenlőségi Terve 2025-2026.

Hatályos: 2025. szeptember 1 – 2026. december 31.

Készült: 2025. augusztus 27.


Pelyhéné Bartha Irén
főigazgató
Berettyóújfalui Szakképzési Centrum


Papp Gábor
kancellár
Berettyóújfalui Szakképzési Centrum



Bevezetés

A) Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63.§ (4) bekezdésében foglaltak alapján, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § -ában foglaltakra figyelemmel jött létre a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából. Jelen Esélyegyenlőségi Terv a szakképzésről szóló 2019. évi. LXXX. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény figyelembe vételével és azokkal való összhangban készült.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Berettyóújfalui Szakképzési Centrummal (a továbbiakban: Centrum) munkaviszonyban állók, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nők, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők célcsoportjait.

B) Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 4. § g) pontja értelmében a szakképző intézmény köteles biztosítani az egyenlő bánásmód követelményét jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során. Ezek alapján jelen Esélyegyenlőségi Terv a tanulói jogviszonyban lévők és képzésben részt vevő személyek oktatásával/képzésével összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesülésének figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre.

Az Esélyegyenlőségi Terv a Berettyóújfalui Szakképzési Centrum (a továbbiakban: Centrum) szakképző intézményei kötelesek biztosítani a tanulói jogviszonyban lévők vagy képzésben részt vevő személyek számára az esélyegyenlőség érvényesülését az oktatás és képzés során. Az Esélyegyenlőségi Terv célja az esélyegyenlőség előmozdítása, különös tekintettel a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű tanulóakra, sajátos nevelési igényű (SNI) tanulóakra, valamint minden olyan tanulóra, aki valamilyen társadalmi, szociális vagy egészségi hátrányt szenved.

I. Az esélyegyenlőségi terv időtartama:

Az esélyegyenlőségi terv 2025. szeptember 1. napjától 2026. december 31. napjáig terjedő meghatározott időtartamra jött létre, és ezzel egy időben a Centrum 2024. december 13. napján készült 2025. január 1. napjától hatályos Esélyegyenlőségi Terve hatályát veszti.

II. A terv hatálya:

A) A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Centrum minden munkavállalója számára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed a Centrum alkalmazásában álló minden dolgozóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, valamint az alkalmazás formájától (határozatlan, határozott idejű, részmunkaidőben, megbízással jelleggel foglalkoztatott stb.).

A terv kiemelten kívánja segíteni a nőket, a negyven évnél idősebbeket, a fogyatékkal élőket, a romákat, a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelőket, a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelőket, a tartósan beteg gyermeket nevelőket, valamint az idős szüleiket családjukban gondozókat, mint veszélyeztetett célcsoportokat.

B) A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Centrum szakképző intézményei minden tanulója, képzésben részt vevő személyek számára biztosított jog, ezért a terv hatálya kiterjed a Centrum minden oktatásban vagy képzésben részt vevőre, függetlenül a jogviszony típusától, a szakképzés formájától, a szakképzés megszervezésének helyszínétől.

A terv kiemelten kívánja segíteni a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű, sajátos nevelési igényű (SNI), beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő vagy fogyatékosággal élő tanulókat.

III. Általános célok, etikai elvek:

Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A Centrum az alkalmazás során megelőzi és megakadályozza a dolgozók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a dolgozók bármi nemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. A Centrum kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére. A Centrum a mindenkori anyagi lehetőségei szerint törekszik a dolgozói részére megfelelő szociális biztonságot nyújtani, valamint olyan munkahelyi környezetet teremteni, amely elősegíti a hatékony munkavégzést. A terv célja, hogy a megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá és megismerhetővé tegyék a munkahelyi esélyegyenlőség elveit és annak megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg.

A Centrum szakképző intézményei az oktatás/képzés során megelőzik és megakadályozzák a tanulók, képzésben részt vevő személyek hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed különösen:

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározására, a felvételi kérelmek elbírálására;
- az oktatás követelményeinek megállapítására és a követelménytámasztásra;
- a teljesítmény értékelésére;
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítására és igénybevételére;
- az oktatással összefüggő juttatások hozzáférésére;
- az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadására;
- a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférésre;
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszonyok megszüntetésének eljárására.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport:

- jogellenes elkülönítése egy szakképző intézménybe, illetve azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban;
- olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.

A szakképző intézményekben nem működhetnek, oéyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

Jelen terv az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényen alapul, mely rögzíti, hogy hátrányos megkülönböztetés egyetlen embert (munkavállalót, tanulót/képzésben részt vevő személyt) sem érhet.

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

B) A Centrum szakképző intézményei az oktatás/képzés során tiszteletben tartja a tanulók/képzésben részt vevő személyek emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Centrum szakképző intézményei a tanulók/képzésben részt vevő személyek érdekeit figyelembe véve olyan feltételeket, körülményeket, légkört alakítanak ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Partneri kapcsolat, együttműködés:

A) A Centrum 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 törekszik arra, hogy a munkavállalókat bevonja a személyüket érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség, a tisztesség követelményeinek betartása mellett.

B) A Centrum szakképző intézményei az oktatás/képzés során az abban résztvevőkkel a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható jogviszonyokat alakítanak ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A szakképző intézmények törekednek arra, hogy a tanulókat/képzésben részt vevő személyeket bevonja a személyüket érintő, az esélyegyenlőségük és az egyenlő bánásmód elvének megtartását célzó intézkedések meghozatalába, a jóhiszeműség, a tisztesség követelményeinek betartása mellett.

Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás, oktatás/képzés vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi- vagy egészségi állapotú dolgozó/tanuló/képzésben részt vevő személy nem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási/oktatási/képzési és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas bánásmód:

A) A felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Centrum munkavállalói között előfordulhat foglalkoztatásuk során. A Centrum pozitív, méltányos és rugalmas intézkedésekkel elősegíti az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. A felek közösen keresik az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a szakmai előmenetel, a munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatosan felmerülő terheket.

B) A felek rögzítik, hogy a megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a Centrum szakképző intézményeiben tanulók/képzésben részt vevő személyek között előfordulhat jogviszonyaik során. A Centrum szakképző intézményei pozitív, méltányos és rugalmas intézkedésekkel elősegíti az érintett tanulók/képzésben részt vevő személyek oktatási/képzési esélyeinek javítását, megőrzését. A felek közösen keresik az érintetteket támogató további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a tanulmányi előmenetel, az oktatás/képzés körülményeinek javítása, az egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a társadalmi és szociális helyzetekkel felmerülő terheket.

IV. Konkrét célok, programok, feladatok:

A) Foglalkoztatás során megvalósuló konkrét célok, programok, feladatok:

A tervnek a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van.

A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbiakat vállalja:

1.) A hátrányos helyzetű csoportok juttatásokkal való támogatása:

- a) családi és munkahelyi kötelezettség összehangolásának elősegítése,
- b) munkabér előleg,
- c) tanulmányi ösztöndíj, képzési, továbbképzési, nyelvtanulási támogatás.

2.) A munkahely speciális igényű munkavállalók számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja:

- a) a fizikai akadálymentesítést,
- b) a munkahelyre, munkavégzésre vonatkozó információk mindenki számára érthető módon történő közlését,
- c) a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítését,
- d) a megfelelő munkabiztonsági körülmények megteremtéséről való gondoskodást,
- e) a képernyő előtti munkavégzés szabályai alkalmazásának (különös tekintettel a munkaközi szünet igénybe vételére) figyelemmel kísérését.

3.) A tervezett munkaviszony megszüntetéseknél különös figyelemmel mérlegeli a negyven évnél idősebbek érdekeit.

4.) Az érintett munkavállalói kör igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az alábbiakat biztosítja:

- a) ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülmények,
- b) speciális felszerelések (ergonómiai szék, szemüveg) vagy szolgáltatások,
- c) az egészséges életmód kialakítására való aktív ösztönzés céljából a cafetéria rendszerben egészségmegőrző tevékenységre felhasználható juttatásokat (pl.: Széchenyi pihenőkártya stb.) is biztosít.

5.) A munkaerő-felvétel területén:

- a) az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl.: többféle helyi sajtó, Internet), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- b) a felvételnél nem tekinti kizáró tényezőnek, hogy a munkavállalónak speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes munkakörnyezet) van szüksége a munka ellátásához,
- c) a nyilvános álláshirdetések megfogalmazásakor a dolgozók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot, stb. szempontjából nem tesz különbséget,
- d) munkaerő felvétel, illetőleg kiválasztás során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges 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 készséget és képességet.

6.) Munkahelyi előmenetel területén:

- a) biztosítja a munkavállaló számára a tájékozódás lehetőségét az előmeneteli eljárásokról,
- b) biztosítja a részmunkaidőben dolgozók szakmai előmenetelét is.

7.) A munkakör ellátásához szükséges képzések területén az egész életen át való tanulás jegyében:

- a) biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést minden dolgozó számára érthető módon,
- b) a képzéseket lehetőség szerint a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében szervezi,
- c) rugalmas képzési rendszert alakít ki,
- d) képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára,
- e) a jogszabályban előírt képzési követelmények teljesítését finanszírozza, a felkészülést biztosítja.

8.) Gyerekneveléssel kapcsolatos kedvezmények:

- a) a munkaidő kialakításánál figyelembe vesz speciális munkavállalói körülményeket,
- b) a gyermekszülési/gyermeKgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti,
- c) a szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál tekintettel van az oktatási intézmények nyitva tartására,
- d) gyermeket nevelők esetében törekszik a munkáltató, hogy a képzés, továbbképzés illeszkedjen családi kötelezettségeikhez (pl. távoktatás, e-learning lehetőségének felajánlása).

9.) Szociális biztonság megteremtése érdekében

- a) létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív kritériumokra alapozza,
- b) biztosítja, hogy a dolgozói teljesítményértékelő rendszer kizárja a megkülönböztetés lehetőségeit,
- c) figyelmet fordít a munkavállalóknak adható juttatások, kedvezmények esélyegyenlőségen alapuló, szolidáris elosztására.

10.) Nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése:

- a) segíti a nyugdíjba vonulást megelőző években a felkészülést a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre,
- b) felvilágosítja a dolgozót a nyugdíjba vonulás lehetőségéről, annak munkajogi vonatkozásairól,
- c) a munkaköri feladatok meghatározásánál figyelembe veszi a nyugdíj előtt álló dolgozó fizikai terhelhetőségét.

11.) Pályakezdekők támogatása:

A pályakezdekők beilleszkedését a munkáltató a mentori rendszer kiépítésével segíti.

B) Oktatás, képzés során megvalósuló konkrét célok, programok, feladatok:

A tervnek a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szerepe is van.

A szakképző intézmények az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbiakat vállalja:

1.) A hátrányos helyzetű csoportok juttatásokkal való támogatása:

- a) családi és oktatással/képzéssel összefüggő kötelezettségek összehangolásának elősegítése;
- b) ahhoz a szakmai oktatáshoz kapcsolódóan, amelyben ingyenesen vesz részt, rászorultsági helyzete és jó tanulmányi eredménye alapján pályázat útján a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020 (II.7.) Korm. rendelet 173. § (1) bekezdésében meghatározottak szerint.

2.) A Centrum szakképző intézményei speciális igényű tanulói/képzésben részt vevő személyei számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé tétele érdekében biztosítja:

- a) a fizikai akadálymentesítést,
- b) a szakképző intézményre, oktatásra/képzésre vonatkozó információk mindenki számára érthető módon történő közlését,
- c) a szakmai oktatás egészséges és biztonságos körülményeinek megteremtéséről való gondoskodást,

d) a tanuló szociális helyzetéből és fejlettségéből eredő hátrányának ellensúlyozása céljából képességbontakoztató felkészítést vagy integrációs felkészítést, amelynek keretei között a tanuló egyéni képességének, tehetségének kibontakoztatása, fejlődésének elősegítése, a tanuló tanulási, továbbtanulási esélyének kiegyenlítése folyik.

3.) *A tanulók igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az alábbiakat biztosítja:*

- a) a tanulók ágazathoz kötött egészségügyi alkalmassági és fogászati vizsgálatának megszervezését,
- b) ergonómiai előírásoknak megfelelő oktatási körülmények (iskolai bútorok),
- c) az egészséges életmód kialakítására való aktív ösztönzés céljából egészségfejlesztési programot valósít meg.

4.) *A beiskolázás területén:*

- a) a szakképző intézmény képzéseit mindenki számára hozzáférhető módon, a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé,
- b) a felvételnél nem tekinti kizáró tényezőnek, hogy a jelentkezőnek speciális eszközökre (pl. nagy betűs billentyűzet, akadálymentes környezet) van szüksége az oktatásban/képzésben történő részvételhez,
- c) a beiskolázáskor a nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot, vallás stb. szempontjából nem tesz különbséget,
- d) beiskolázás során a hangsúlyt az adott szakmához/szakképesítéshez szükséges képességekre, pályalkalmassági feltételekre helyezi.

V. Tájékoztatás és nyilvánosság:

Az esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes dolgozót, tanulót, képzésben részt vevő személyt mégpedig az általa érthető módon.

VI. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás:

A) Foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás:

Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) előfordulása esetén a Centrum, mint munkáltató foglalkoztatási jogviszonnyal összefüggő eljárásával, a munkavállaló munkavégzése során, illetve a Centrum, mint jogi személy működésével összefüggő eljárásaival érintett személy, munkavállaló, egyéb pályázó, jelentkező, stb.(a továbbiakban együtt: sérelmet szenvedett fél) a Centrum vezetőihez (főigazgató, kancellár), illetve a Centrum részeként működő intézmények vezetőihez fordulhat.

A Centrum részeként működő intézmény vezetőjéhez érkezett panaszt az igazgató haladéktalanul a főigazgató/kancellár felé továbbítja. A főigazgató/kancellár a panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetve egyeztetést kezdeményez.

A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

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

Az eljárás eredményéről a sérelmet szenvedett fél tájékoztatni kell. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a sérelmet szenvedett fél vagy az Egyenlő Bánásmódot Felelős Főigazgatósághoz vagy a területileg illetékes Törvényszékhez fordulhat panaszával.

B) Oktatás, képzés során az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén követendő eljárás:

Az egyenlő bánásmód megsértése (a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) előfordulása esetén a Centrum és szakképző intézményei, mint tanulói jogviszonnyal, felnőttképzési jogviszonnyal összefüggő eljárásával, a tanuló/képzésben részt vevő személy oktatása/képzése során, illetve a Centrum, mint jogi személy működésével összefüggő eljárásaival érintett személy, tanuló/képzésben részt vevő személy, egyéb pályázó, jelentkező, stb.(a továbbiakban együtt: sérelmet szenvedett fél) a Centrum vezetőihez (főigazgató, kancellár), illetve a Centrum részeként működő intézmények vezetőihez fordulhat.

A Centrum részeként működő intézmény vezetőjéhez érkezett panaszt az igazgató haladéktalanul a főigazgató/kancellár felé továbbítja. A főigazgató/kancellár a panasz kivizsgálása, orvoslása, az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében saját hatáskörében intézkedik, illetve egyeztetést kezdeményez.

A panasz főigazgatóhoz/kancellárhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

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

Az eljárás eredményéről a sérelmet szenvedett fél tájékoztatni kell. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a sérelmet szenvedett fél vagy az Egyenlő Bánásmódért Felelős Főigazgatósághoz vagy a területileg illetékes Törvényszékhez fordulhat panaszával.