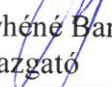




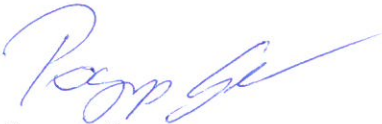
A Berettyóújfalui Szakképzési Centrum Esélyegyenlőségi Terve 2020-2022.

Hatályos: 2020. július 1 – 2022. december 31.

Készült: 2020. június 30.


Pelyhéné Bartha Irén
főigazgató
Berettyóújfalui Szakképzési Centrum




Papp Gábor
kancellár
Berettyóújfalui Szakképzési Centrum

Bevezetés

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.

I. Az esélyegyenlőségi terv időtartama:

Az esélyegyenlőségi terv 2020. július 1. napjától 2022. december 31. napjáig terjedő meghatározott időtartamra jött létre, és ezzel egy időben a Centrum 2019. december 20. napján készült 2020. január 1. napjától hatályos Esélyegyenlőségi Terve hatályát veszti.

II. A terv hatálya:

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 jellegettel 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.

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, az áthelyezés, a felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a dolgozók bármilyen - 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 mindenkorin 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.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

Jelen terv a 2003. évi CXXV. törvényen alapul, mely rögzíti, hogy hátrányos megkülönböztetés egyetlen embert (munkavállalót) sem érhet. 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.

Partneri kapcsolat, együttműködés:

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.

Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi- vagy egészségi állapotú dolgozó nem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

Méltányos és rugalmas bánásmód:

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.

IV. 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 dolgozói felmentéseknél 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 munkavállalói érdekképviselői szervezet 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,
- e) képzési szabadságot biztosít a képzésben résztvevő munkavállalók számára,
- f) a jogszabályban előírt képzési követelmények teljesítését finanszírozza, a felkészülést biztosítja.

8.) *Gyerekeveléssel 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 lehetőségek 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.) *Pályakezdők támogatása:*

A pályakezdők beilleszkedését a munkáltató a mentori rendszer kiépítésével segíti.

V. Tájékoztatás és nyilvánosság:

Az esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes dolgozót, mégpedig az általa érthető módon.

VI. 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 félt tájékoztatni kell. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a sérelmet szenvedett fél a területileg illetékes Törvényszékhez fordulhat panaszával.