

Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2019. április 1-től 2023. december 31-ig tartó időszakra

Tartalomjegyzék

| | |
|--|----------|
| Általános célok, etikai elvek | 3 |
| A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód | 3 |
| Az emberi méltóság tiszteletben tartása | 3 |
| Partneri kapcsolat, együttműködés | 3 |
| Társadalmi szolidaritás | 4 |
| Méltányos és rugalmas bánásmód | 4 |
| Az esélyegyenlőségi terv elkészítése | 4 |
| | |
| Helyzetfelmérés | 4 |
| | |
| Konkrét célok | 6 |
| | |
| Konkrét programok, feladatok | 7 |

Az esélyegyenlőségi tervet a Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma (Kaposvár, Pázmány Péter u. 17.), másrésztől a Pedagógus Szakszervezet tisztségviselői között létrejött megállapodás alapján készítettük el.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed a Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma valamennyi dolgozójára.

I. Általános célok, etikai elvek

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

Az intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók 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 felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. miatti diszkriminációjának megakadályozására. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

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

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

Az 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, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés:

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.

4. Társadalmi szolidaritás:

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5. Méltányos és rugalmas bánásmód:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Ezért az intézmény elősegíti az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

6. Az esélyegyenlőségi terv elkészítése:

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős az intézmény és a Pedagógus Szakszervezet. Ellenőrzési jogkörrel bír, illetve a panasz ügyek kivizsgálásáért, a koordinálásáért az esélyegyenlőségi referens felel.

Az esélyegyenlőségi referenst az intézmény vezetője nevezi ki, a nevelőtestület egyetértésével.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2018-as évet tükrözik.

A helyzetelemzés az alábbiakra terjed ki:

- alkalmazás jellege,
- életkor, nemek, hátrányos helyzetű csoportok,
- iskolai végzettség,
- idegennyelv-tudás,
- vezetői pozíció,
- szociális, kulturális és egészségügyi juttatások.

Az adatokat kérdőív önkéntes kitöltésével nyertük, az eredmények a válaszok százalékos arányában lettek feltüntetve.

Az alkalmazás jellegéről a következő adatokat kaptuk:

| | |
|-------------------------------------|--------|
| határozatlan idejű munkaszerződés | 5,40% |
| határozott idejű munkaszerződés | 94,60% |
| részmunkaidő | 1,80% |
| gyakornok | 0,90% |
| nem gyakornok | 97,20% |
| felvételi eljárásban részt vett | 25,50% |
| felvételi eljárásban nem vett részt | 71,80% |

Az életkor és a nemek aránya és a szociális helyzet a következő képet tükrözi:

| | |
|---------------------|--------|
| férfi | 51,80% |
| nő | 48,20% |
| roma identitású | 0,90% |
| nem roma identitású | 99,10% |
| 40 év alatti | 22,70% |
| 40 év feletti | 77,30% |
| fogyatékkal élő | 1,80% |
| családos | 69,10% |
| gyesről visszatérő | 0,90% |

A dolgozók iskolai végzettsége és egyéb kvalifikációk:

| | |
|------------------------------|--------|
| 8 általános, vagy alatta | 0,90% |
| szakiskola | 14,50% |
| középfokú végzettség | 15,40% |
| felsőfokú végzettség | 67,20% |
| idegen nyelv ismeret | 18,20% |
| számítógép kezelői ismeretek | 24,8% |

Az intézményi hierarchiában betöltött szerepek:

| | |
|------------------|-------|
| vezető | 3,60% |
| szellemi dolgozó | 78,1% |
| fizikai dolgozó | 21,9% |

Szociális és egészségügyi juttatások terén a dolgozók nyilatkozatai:

| | |
|---|-------|
| utazási hozzájárulás | 7,20% |
| telefon | 0,90% |
| internet | 1,80% |
| prevenációs jellegű orvosi vizsgálaton részt vett | 100 % |
| prevenációs jellegű orvosi vizsgálaton nem vett részt | 0% |

A képzésekre vonatkozó kérdésekre a következő válaszokat kaptuk:

| | |
|---|--------|
| betanító képzésen részt vett | 14,50% |
| betanító képzésen nem vett részt | 85,50% |
| továbbképzésen részt vett | 60% |
| továbbképzésen nem vett részt | 40% |
| szakmai jellegű továbbképzésen vett részt | 42,70% |
| felsőfokú továbbképzésen vett részt | 6,30% |
| nyelvi képzésen vett részt | 5,40% |
| számítógépes képzésen vett részt | 9,10% |
| munkahely megtartását célzó képzésen vett részt | 0,90% |
| tanulmányúton vett részt | 7,20% |
| egyéb | 13,60% |

A képzésekhez való hozzájutás lehetősége a dolgozók között jelentős, ennek oka, hogy jogszabályi kötelezettség írja elő a továbbképzés rendszerét. Az egyenlőtlenség abból adódik, hogy ugyanez a továbbképzési kötelezettség az ügyviteli dolgozók részére nincs előírva.

III. Konkrét célok

A helyzetfelmérés nem mutatott ki nagy egyenlőtlenségeket (kivételet ez alól a kor szerinti megoszlás, mely szerint a 40 év feletti munkavállalók aránya igen magas), de az esélyegyenlőségi terv, a konkrét feladatokon túl szemléletformáló szereppel is bír.

Célok:

- Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése.
- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.
- A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

IV. Konkrét programok, feladatok

Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi referens kinevezése:

Az igazgató esélyegyenlőségi referenst nevez ki a szakszervezet és a nevelőtestület egyeztetésével.

Határidő: 2019. március 1.

A referens feladata: az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata, melyről beszámolót készít minden év december 31-ig.

A következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv elkészítése, munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviseletekkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2023. november 30.

Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

Az intézmény álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget (kivétel kollégiumi nevelői állások). Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.

Határidő: folyamatos

Az intézmény a munkaerő felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontosabb szempontnak tekinti a szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembe vételét.

Határidő: folyamatos

Az intézmény 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 a munkáltató képviselője elé tárja 7 munkanapon belül.
- A munkáltatói intézkedés a panasz kivizsgálásáig (legfeljebb 7 napig) nem léphet életbe.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
- Az eljárás eredményéről a munkavállalót az esélyegyenlőségi referens tájékoztatja.
- Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos munkavállalók helyzetének javítására

A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy azok folyamatosan elősegítsék az idősebb korúak, fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiterjedését az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozásával.

A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében az intézmény biztosítja a védőruha juttatásokat.

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

Az intézmény a szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.

A munkavállaló tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja.

- Ennek érdekében a munkáltató minden évben beiskolázási, képzési tervet készít, amelyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos munkavállalók képzésére.
- A továbbtanulást a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogathatja az intézmény.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

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

- Ennek érdekében egyénre szabottan nyugdíj előkészítő programokat szervez (pl. magánnyugdíj pénztárak tájékoztatói, biztosítási lehetőségek ismertetése)
- A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.
- Pályakezdő munkavállalók betanításánál lehetővé teszi szaktudásuk, tapasztalataik átadását.

A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

Az intézmény a család és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében

- A gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését segíti.
- A gyed-ről, gyes-ről visszatérő dolgozók kérését lehetőség szerint figyelembe veszi a munkaidő beosztásánál. A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.
- Biztosítja a rendkívüli családi események (gyermek születése, haláleset stb.) esetére a szabadságot az éves szabadságkeret terhére.
- Biztosítja a gyermekek után járó szabadságot az éves szabadság kereten túl.
- Tanulmányi versenyek, késő délutáni és esti programok felügyeletének szervezésekor lehetőség szerint figyelembe veszi a kisgyermekesek kérését.


Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői elfogadják.

Az intézmény részéről:


.....
igazgató



Munkavállalók részéről:


.....
szakszervezeti titkár


.....
nevelőtestület tagja

A megállapodást előkészítette: Stromájer Gábor

Kaposvár, 2019. március 13.

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS
PANASZTÉTELI ŰRLAP**

Munkáltató neve, címe:

Munkavállaló érdekképviseleti szervezet, ahova a panasz érkezett:

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása (az érdekképviselet tölti ki):

Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:

A véleményezés dátuma:

Munkaerő felvételi eljárásban résztvevők tájékoztatása

Szervezetünk munkahelyi esélyegyenlőségi tervvel rendelkezik, mely a munkaerő felvétel témakörében az alábbi intézkedéseket tartalmazza:

- Az intézmény álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál, kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget. Ennek érdekében az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens egyetértését kéri.
- Az intézmény a munkaerő felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál fontosabb szempontnak tekinti a szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembe vételét.

A felvételi eljárásban résztvevőkről nyilvántartás készül, az általuk adott adatok alapján. Az adatok megőrzése az esélyegyenlőségi terv időtartamáig (2023. december 31.) történik. Az adatokat a munkáltató telephelyén őrzi, kiadásuk csak bírósági felszólításra történik, az illetékes bíróság felé.

Az eljárással kapcsolatos panasz benyújtható az esélyegyenlőségi referensnél.

