



**NÓGRÁD
MEGYEI
SZAKKÉPZÉSI
CENTRUM**

A Nógrád Megyei Szakképzési
Centrum
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Jóváhagyta:



Gembiczki Ferenc kancellár ✓

Baranyi Zoltán főigazgató

Hatályos: 2021. február 1.

Érvényes visszavonásig!

A Nógrád Megyei Szakképzési Centrum - mivel költségvetési szervként 50 főnél több munkavállalót foglalkoztat - az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. §-a alapján az alábbi esélyegyenlőségi tervet fogadja el:

1. Általános rendelkezések

A jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltakat a centrum és szakképző intézményei kötelesek betartani:

- jogviszonyaik létesítése során,
- jogviszonyaikban,
- eljárásaik és intézkedéseik során.

Az esélyegyenlőségi terv tartalma:

- az esélyegyenlőségi terv céljai, a célokkal kapcsolatos elkötelezettségek, vállalások,
- az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó konkrét célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök,
- az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálata, aktualizálása a tervvel kapcsolatos adatkezelés,
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kezelése,
- az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat-és hatáskörök.

2. Az esélyegyenlőségi terv célja, a célokkal kapcsolatos elkötelezettségek, vállalások

Az esélyegyenlőségi terv alapvető célja:

Az esélyegyenlőségi terv alapvető célja az egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése az intézmény által foglalkoztatottak között, így különösen:

- a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása,
- a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása.

Az esélyegyenlőség általánosan megfogalmazott céljai érdekében megfogalmazott intézményi kötelezettségek, vállalások

Az intézmény célja az esélyegyenlőség biztosítása során, hogy betartsa:

- a közvetlen, és
- a közvetett

hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó előírásokat.

A centrum és szakképző intézményei elkötelezettek a **közvetlen hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartására**, és nem hoznak olyan rendelkezéseket, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt:

- a) neme,
 - b) faji hovatartozása,
 - e) bőrszíne,
 - d) nemzetisége,
 - e) nemzetiséghez való tartozása,
 - j) anyanyelve,
 - g) fogyatékosága,
 - h) egészségi állapota,
 - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
 - j) politikai vagy más véleménye,
 - k) családi állapota,
 - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
 - m) szexuális irányultsága,
 - n) nemi identitása,
 - o) életkora,
 - p) társadalmi származása,
 - q) vagyoni helyzete,
 - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - s) érdekképviselőhöz való tartozása,
 - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

A centrum és szakképző intézményei vállalják, hogy betartják a közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát.

(Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a közvetlen hátrányos megkülönböztetés tulajdonságaival rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.)

A centrum, mint munkáltató vállalja, hogy tartózkodik a hátrányos megkülönböztetéstől:

- a munkához való hozzájutásban, így az álláshirdetésben, a felvételnél, az alkalmazási feltételekben,
- a munkaviszony, a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, az elősegítő eljárással összefüggésben.

Az esélyegyenlőség céljait érintő területek

A centrum és szakképző intézményei vállalják, hogy a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés tilalmát betartják és figyelemmel kísérik különösen az alábbi területeken:

- a foglalkoztatási jogviszony keletkezése,
- a személyi juttatások,
- a szakmai előmenetel,
- a továbbképzési lehetőségek,
- a munkakörülmények,

- a munkaviszony alapján járó juttatások,
- az intézmény belső szabályzatai alapján járó juttatások,
- a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények,
- kártérítési, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése,
- szülői szabadság kérelmezése.

3. Az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó konkrét célok és a célok eléréséhez szükséges eszközök

A centrum az esélyegyenlőség biztosítása érdekében az alábbi célokat határozza meg:

- a személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenségek csökkentése, megszüntetése,
- munkakörülmények vonatkozásában megmutatkozó esélyegyenlőtlenségek felszámolása,
- szakmai előmenetel és képzés területén az esélyegyenlőség biztosítása,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények biztosítása.

3.1. A személyi juttatások terén tapasztalt esélyegyenlőtlenség csökkentése, megszüntetése

A hátrányos munkavállalói csoportok esélyegyenlőségének megteremtése középtávú célkitűzés.

A célok eléréséhez alkalmazandó eszközök:

- az alapbéren biztosítani kell a személyi juttatással járó feladatok ellátásában való részvételét valamennyi hátrányos helyzetű csoportnak úgy, hogy adott feladat esetében meg kell kérdezni valamennyi érintettet arról, hogy:
 - milyen jellegű feladatot, tevékenységet szeretne, tudna ellátni,
 - milyen időbeosztás lenne számára megfelelő,
 - milyen leterheltség az elfogadható, illetve ideális számára;
- a megkérdezettek válaszai alapján kell összehangolni és megszervezni a feladatellátást úgy, hogy a hátrányos helyzetű csoportok többi munkavállalóval szembeni hátránya mérséklődjön, illetve megszűnjön,
- az összehangolási, szervezési feladatoknál figyelembe kell venni, hogy egyes munkavállalók több hátrányos helyzetű csoportba is beletartozhatnak, ezért kérésüket nagyobb súllyal kell figyelembe venni.

3.1.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Lehetőséget kell adni számukra, hogy az alapbér kötött nagyságán túlmenően egyenlő eséllyel vegyenek részt azokban a feladatokban, melyekhez pótlékok, illetve külön személyi juttatások járnak (pl.: osztályfőnöki pótlék)

Cél, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok - hátrányos helyzetükből fakadó tényezőket csökkentve - lehetőséget kapjanak a munkavégzéshez kapcsolódó juttatások körébe tartozó:

- jutalom,
- túlmunka, helyettesítés,
- készenléti, ügyeleti díj,

- egyéb munkavégzéshez kapcsolódó juttatás egyenlő eséllyel történő eléréshez.

Cél, hogy a foglalkoztatottak sajátos juttatásai esetében is egyenlő igénybevételi, hozzáférési lehetőséget biztosítson a centrum. Így gondoskodni kell arról, hogy a hátrányok csökkenjenek a különböző sajátos juttatások biztosítása terén is.

3.1.2.A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az idősebb munkavállalóknál úgy kell megteremteni a személyi juttatások jogszabályokban meghatározott mértékét, hogy azon felül egyenlő eséllyel vegyenek részt olyan feladatokban, melyekért külön díjazás jár. A munkát, feladatot ekkor úgy kell megszervezni, hogy az igazodjon a munkavállaló fizikai, egészségi állapotához, helyzetéhez.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.3. A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Cél, hogy a roma foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.4.A fogyatékkal élő személyek, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is biztosítva legyen a kötelező bérezésen kívüli egyéb feladatokban való részvétel, melynek során külön figyelembe vételre kerül az érintett személy fogyatékának jellege.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.5.A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermekei betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A jogszabályban meghatározott személyi juttatáson túl biztosítani kell a többletmunkavégzés lehetőségét is úgy, hogy azzal a munkavállaló más kifizetett juttatáshoz is juthasson. Ezt kedvező munkaidő beosztással kell megteremteni úgy, hogy

a gyermekneveléssel kapcsolatos teendőket is figyelembe vegyék, mivel azt egyedülállóként kell megoldania.

Gondoskodni kell arról, hogy a munkavállaló a gyermeke betegsége miatti távolléte miatt hátrányban ne részesüljön.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A pályakezdők a vonatkozó jogszabály alapján meghatározott személyi juttatásban részesülnek. Pályakezdő fiataalként a családalapítás időszakában azonban jelentős anyagi terhei lehetnek, ezért hátrányos helyzetük leküzdése érdekében biztosítani kell számukra is a lehetőséget arra, hogy aktívan részt vehessenek olyan feladatok ellátásában, melyekre a jogszabályok alapján különjuttatásban részesíthetők.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.1.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők munkabére a jogszabály alapján meghatározott személyi juttatás lehet. Az alacsony iskolai végzettséghez kapcsolódó alacsonyabb személyi juttatások miatti hátrány csökkentése úgy lehetséges, hogy a munkáltató támogatást nyújt a magasabb iskolai végzettség megszerzésére.

Az előzőeken kívül figyelembe kell venni a 3.1.1. pontban meghatározottakat.

3.2. A munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőség

A hátrányos munkavállalói csoportok munkakörülményekre vonatkozó esélyegyenlőségének megteremtése középtávú célkitűzés.

3.2.1. A nők, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A mindennapi munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező eszközök és felszerelések biztosításánál gondoskodni kell arról, hogy az eszközök, felszerelések rendelkezésre állása során a nőket, illetve azokat a helyiségeket, melyekben nők dolgoznak, egyenlő súllyal kezeljék.

Nem szabad az eszközök minősége terén sem hátrányos megkülönböztetést tenni, de figyelembe kell venni a nők igényeit: pl.: terhes nő számára lábtartóval rendelkező asztal, kényelmes, a hát támasztására alkalmas szék.

3.2.2. A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A negyven évnél idősebb munkavállalókra értelemszerűen vonatkoztatni kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

3.2.3 A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A romák esetében értelemszerűen alkalmazni kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

3.2.4. A fogyatékkal élő személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Cél, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak számára is elérhető, hozzáférhető módon biztosítva legyenek az olyan munkakörülmények, melyek más foglalkoztatottak számára elérhetőek, hozzáférhetőek. A munkakörülményeket úgy kell kialakítani, hogy azok igazodjanak a fogyatékek jellegéhez.

3.2.5. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő hosszára. Gondoskodni kell arról, hogy a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit. Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

3.2.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Biztosítani kell azt, hogy a munkavégzés során kiemelt figyelmet fordítsanak a munka- és pihenőidő nagyságára. Gondoskodni kell arról, hogy a tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók leterheltsége heti, napi viszonylatban kiegyensúlyozott legyen. Ez lehetővé teszi számukra a gyermekükkel való foglalkozás nyugodt feltételeit. Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

3.2.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az egyes munkakörülmények biztosítása szempontjából kedvezményben kell részesíteni a pályakezdő dolgozót. Ilyen lehet a szakmai kiadványokhoz, segédletekhez való hozzájutása.

A megkülönböztetés célja a pályakezdő tapasztalatlanságából eredő hátrányok leküzdése.

Az előzőeken túl biztosítani kell a 3.2.1. pontban meghatározottakat.

3.2.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők esetében is biztosítani kell az adott feladat elvégzéséhez szükséges, kulturált, az általános elvárásoknak megfelelő munkakörülményeket.

3.3. A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlősége

A szakmai előmenetel és képzés esélyegyenlőségének megteremtése középtávú feladat, amelynek alapja a szakképző intézmények pedagógus továbbképzésének és továbbtanulásának éves beiskolázási tervein alapuló középtávú terve.

Ez tartalmazza:

- a szakmai továbbképzések és szakmai végzettségek megszerzésére irányuló továbbtanulási- továbbképzési célokat,
- a kötelező továbbképzésen való részvételre való jelentkezést,
- a képzések időbeosztására vonatkozó igényeket,
- a képzések támogatásra vonatkozó előrejelzéseket.

A képzések anyagi támogatása során előnyben részesülnek azok a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozó munkavállalók, akik a feladatellátáshoz szükséges magasabb iskolai végzettséget, szakképzettséget, pedagógus végzettséget szerzik meg.

A kötelező továbbképzésben való részvételnél a továbbképzések finanszírozásánál figyelembe kell venni az egyes hátrányos helyzetű csoportok sajátos helyzetét.

3.3.1. *A nőekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök*

A nők esetében figyelembe kell venni, hogy a szakmai továbbtanulásuk, továbbképzésük a családdal kapcsolatos feladataik ellátása miatt nehezebb, mint más munkavállalóknak. Ezért figyelembe kell venni azt, ha kérésük van a képzési idővel, illetve a képzési helyszínnel kapcsolatban. (Nem lehet a nőket hátrányosan megkülönböztetni úgy, hogy távolabbi helyszín, a kedvezőtlen képzési időszakra kerüljön támogatásra.)

3.3.2. *A negyven évnél idősebb munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök*

A beiskolázási tervben előnyben kell részesíteni a negyven éves kort - adott továbbképzési időszakban - betöltő dolgozót.

3.3.3. *A romákkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök*

Lehetőséget kell biztosítani számukra ahhoz, hogy a különböző képzéseken egyenlő eséllyel vegyenek részt.

A hátrány csökkentése érdekében szükséges a romák véleményének, igényének kikérése.

3.3.4. *A fogyatékkal élő személyekkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök*

A fogyatékkal élő személyek továbbképzési és beiskolázási feladatai megszervezésekor figyelembe kell venni, hogy a fogyatékkal élő személyek elsőbbséget élvezzenek azoknál a továbbképzéseknél, melyek számukra könnyen megközelíthetőek.

3.3.5. *A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök*

A gyermekeket nevelő dolgozó kötelező továbbképzésben való részvételekor egyeztetni szükséges a dolgozóval, figyelembe kell venni, azt hogy a továbbképzés:

- helyszíne, a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.

3.3.6. Tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalókkal, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A gyermekeket egyedül nevelő dolgozó kötelező továbbképzésben való részvételekor egyeztetni szükséges a dolgozóval, figyelembe kell venni, azt hogy a továbbképzés:

- helyszíne, s a helyszín megközelítése miatti utazás, az utazással eltöltött idő,
- a képzési ideje, időbeosztása

mennyire felel meg a dolgozónak.

A gyermekét egyedül nevelő dolgozó kérését kell a legnagyobb súllyal figyelembe venni.

3.3.7. Pályakezdőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

A pályakezdők szakmai előmenetelét úgy kell biztosítani, hogy:

- a pályakezdő foglalkoztatottak munkájának segítése céljából ki kell jelölni legalább egy megfelelően tapasztalt személyt,
- lehetőséget kell biztosítani szakmai konzultációra.

Lehetőséget kell biztosítani a pályakezdőknek minden olyan feladat ellátására, tevékenység végzésében való részvételre, mely során tapasztalatot, szakmai rutint szerezhetnek.

3.3.8. Alacsony iskolai végzettséggel rendelkezőkkel, mint hátrányos helyzetű csoporttal kapcsolatos célok és eszközök

Az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők számára, függetlenül attól, hogy nem tartoznak továbbképzési kötelezettség alá, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy képzettségi szintjüket emelő képzésben vegyenek részt.

3.4. A gyermekneveléssel, és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények

A dolgozó hátrányos helyzetben van az által, ha gyermeknevelési feladatot is el kell látnia. A szülői feladatok jelentős leterheltséget, kötelezettségeket rónak mind a nőkre, mind a férfiakra.

A gyermekneveléssel, a szülői szereppel kapcsolatos hátrányok leküzdése érdekében kedvezményeket kell biztosítani a gyermeket nevelők számára. A kedvezmények biztosításánál külön fontossági sorrendet kell felállítani az alábbiak szerint:

- a 10 év alatti gyermeket, gyermekeket egyedül nevelő nő (kétszeresen is hátrányos helyzetű),
- a kettő vagy több 10 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő nő,
- a 10 évnél idősebb gyermeket nevelő nő.

A gyermeket nevelők esetében az alábbiakat kell figyelembe venni:

- a munkahelyen töltendő órákra vonatkozóan kedvező időbeosztást kell kialakítani,
- a munkaköri feladatként ellátandó tevékenységekre a dolgozót úgy kell beosztani, kijelölni, utasítani, hogy számára az időbeosztás megfelelő legyen,

- a munkahelyen töltendő időn kívül, illetve a munkaidőn kívül végzendő feladatok megszervezésében szintén figyelembe kell venni a gyermeket nevelők gyermeknevelésre fordítandó idejét.

3.4.1. A nők, mivel általában nagyobb szerepet vállalnak a gyermeknevelés során, kedvezményekben részesítendők.

A foglalkozás, valamint a szülői szerep összehangolása érdekében a nőket a nagyobb gyermekük esetében is kedvezményekben kell részesíteni a munkaidő beosztás során.

3.4.2. A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók

A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók esetében:

- törekedni kell arra, hogy a munkabeosztás, a munkarend a kisgyermekkel kapcsolatos nevelési, gondozási feladatok elvégzését ne gátolja, igazodjon a bölcsődei ellátásban, óvodai nevelésben, iskolai ellátásban résztvevő gyermekekkel kapcsolatos napi teendőkhöz,
- a rendes évi szabadság kiadása során figyelembe vételre kerüljenek a bölcsődék, óvodák, iskolák által meghatározott szünetek, - a szabadság kiadása ezekre az időszakokra essen.

3.4.3. A tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállaló

A tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók esetében:

- esetében fokozott figyelmet kell fordítani arra, hogy a munka megosztása egyedülállóként is meg tudja oldani a gyermeke bölcsődébe, óvodába és iskolába járását, időben hazaérjen.
- a rendes évi szabadság kiadása során figyelembe vételre kerüljenek a bölcsődék, óvodák, iskolák által meghatározott szünetek, - a szabadság kiadása ezekre az időszakokra essen.

A kedvezményeket biztosítani kell a nők és a férfiak számára egyaránt.

4. rész

Az esélyegyenlőségi terv éves felülvizsgálata az esélyegyenlőség biztosítására

Az esélyegyenlőségi tervet annak teljesüléséről készült beszámoló alapján évente felül kell vizsgálni, ha szükséges, akkor módosítani kell.

Jelen esélyegyenlőségi terv teljesítésvel kapcsolatos beszámoló elkészítéséért, illetve az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos módosító javaslatok előterjesztéséért az esélyegyenlőségi referens a felelős.

Az esélyegyenlőségi referens munkaköri leírásában kerül kijelölésre.

4. 1. A hátrányos helyzetű közalkalmazotti csoportok foglalkoztatási helyzete

Az esélyegyenlőségi célkitűzések megvalósulásának értékelésére, az esélyegyenlőség biztosítása érdekében ellátandó feladatok feltárására az intézmény felméri a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetét.

Az ezzel kapcsolatos adatgyűjtés és tárolás során a vonatkozó adatvédelmi jogszabályok és belső szabályzatok szerint jár el.

Az intézmény esélyegyenlőségi tervének megvalósításakor figyelembe veendő hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok

Az intézményben hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok különösen a következők:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- a romák,
- a fogyatékkal élő személyek, valamint
- a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy
- tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók,
- a pályakezdők,
- az alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők.

A foglalkoztatási helyzet vizsgálata

A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét vizsgálni kell különösen a következő szempontok szerint:

- személyi juttatások,
- munkakörülmények,
- szakmai előmenetel és képzés,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.

A személyi juttatásokkal kapcsolatos elemzési feladatok:

Az intézményben a munkabérek megállapítása a munkáltató és a munkavállaló közötti béralkun alapul. Ebben az esetben hátrányos megkülönböztetés nem történhet.

A személyi juttatások körébe sorolt egyéb ellátásnál a vonatkozó belső szabályzat határozhatja meg az ellátások mértékét.

Elemezni kell, hogy az egyéb - illetményeken kívüli - juttatásokban hogyan részesülnek a hátrányos helyzetű munkavállalók a többi munkavállalóhoz képest.

A munkabérekhez kapcsolódóan vizsgálni kell:

- azoknál a munkavállalóknál, ahol erre a jogszabály lehetőséget ad, a teljes munkaidőből a munkáltató hány órát határozott meg a munkahelyen letölteni,
- a rendkívüli munkavégzésben töltött időt és annak elszámolását.

Munkakörülményekkel kapcsolatos elemzési feladatok:

Vizsgálni kell a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok munkakörülményeit, ezen belül:

- a munkájukat segítő segédeszközökhöz, felszerelésekhez való hozzájutást,
- a munkavégzés helyét, közvetlen környezetét.

Szakmai előmenetellel és képzéssel kapcsolatos elemzési feladatok:

Az előmenetel tekintetében a szakképzésről szóló törvény megszabja az előmenetel kereteit. Elemezni szükséges, hogy a hátrányos helyzetű csoportok továbbképzése hogyan történik. Lehetőségük volt-e arra, hogy a különböző képzéseken részt vegyenek, hogyan történt a továbbképzési tervbe és a beiskolázási tervbe való felvételük, hogyan történt a képzésben való részvételhez kapcsolódó költségek finanszírozása, kötöttek-e tanulmányi szerződést, s a szerződési feltételek milyenek voltak.

Gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények elemzési feladatai:

Vizsgálni kell, hogy a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények érvényre juttatása hogyan történik. Figyelembe vételre kerül-e az ügyeletek, a munkaidő beosztás, valamint az egyéb ellátandó feladatok ellátására kötelezésekor a kedvezményre való jogosultság.

4.2. A célok eléréséhez szükséges eszközök

A célok eléréséhez szükséges eszközök különösen a következők lehetnek:

- képzések biztosítása,
- nyilvántartási, és elemzési rendszer működtetése,
- munkavédelemi szempontok érvényesítése,
- egyéb adott csoportra, területre vonatkozó szabályozás, program megvalósítása.

4.3. Beszámoló az éves esélyegyenlőségi tervről

A tervben foglaltak teljesítéséről, teljesüléséről az esélyegyenlőségi referensnek be kell számolni a főigazgató és kancellár felé. A beszámoló alapját képezi az esélyegyenlőségi terv esetleges módosításainak.

A beszámoló határideje:

tárgyév követő év január 15-e.

A beszámoló alapján az esélyegyenlőségi terv felülvizsgálatának és esetleges aktualizálásának határideje:

tárgyév január 31.

5. Esélyegyenlőséggel kapcsolatos panaszok kezelése

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, a Nógrád Megyei Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi munkatársához fordulhat.

A dolgozó esetében a panaszt, a Centrum esélyegyenlőségi munkatársa - ha az ügy jellege lehetővé teszi - anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Főigazgató és a Kancellár elé tárja, aki az ügy megoldása érdekében, mint munkáltató köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt személyek folytatják le. A kijelölt személyek a vizsgálat eredményéről tájékoztatják a munkáltatót.

Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató 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 panasz kivizsgálásakor a panaszokról és közérdekű bejelentésekről, valamint a visszaélések bejelentésével összefüggő szabályokról szóló jogszabályok valamint belső szabályzatok rendelkezéseit kell irányadónak tekinteni.

6. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat- és hatáskörök

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban feladat- és hatásköre van:

- a főigazgatónak és kancellárnak,
- a szakképző intézmény vezetőinek,
- esélyegyenlőségi referensnek,
- a foglalkoztatottaknak.

Főigazgató és kancellár feladata, hogy:

- gondoskodjon a jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásáról, és annak rendszeres felülvizsgálatáról,
- a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és azok érdekében intézkedéseket hozzon az alapelvek sérülése esetén,
- az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozzon,
- dolgozókat jelöljön ki az esélyegyenlőségi terv előkészítésére, a terv megvalósításra, nyomon követésére.

Szakképző intézmények vezetőinek feladatai:

- kötelesek a főigazgató és kancellár utasítása alapján az esélyegyenlőségi tervben meghatározott egyes feladatok ellátására,
- kötelesek az általuk ellátott feladatokkal kapcsolatos tájékoztatásra,

- javaslatot tehetnek az esélyegyenlőségi intézkedések meghozatalára.

Esélyegyenlőségi referens:

- fogadja és továbbítja az esélyegyenlőségi kérdésekben beadott panaszokat
- beszámol az esélyegyenlőséggel kapcsolatos tapasztalatokról (vizsgálatok száma, hátrányos helyzetűek összetétele, esélyegyenlőségi terv érvényesülése stb.) a kancellár és főigazgató felé
- összegyűjti a hátrányos helyzetű munkavállalókkal kapcsolatos adatokat

A foglalkoztatottak:

- javaslatot tehetnek célok meghatározására,
- észrevételt tehetnek, az esélyegyenlőség biztosításának helyi gyakorlatával kapcsolatban.

7. Hatályba léptető rendelkezések

A szabályzat 2021. február 1 -jén lép hatályba.