



A Nógrád Vármegyei Szakképzési Centrum
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Készítette:(Richweisz Éva) esélyegyenlőségi referens

Jóváhagyta:(Gembiczki Ferenc) kancellár

Jóváhagyta:(Baranyi Zoltán) főigazgató



Hatályos: 2025.03.31-től

Érvényes visszavonásig

A Nógrád Vármegyei Szakképzési Centrum (továbbiakban: 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 tervvel kapcsolatos adatkezelés,
- 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 a Centrum 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

A Centrum célja az esélyegyenlőség biztosítása során, hogy betartsa:

- a közvetlen, és
- a közvetett

hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó előírásokat. A Centrum és szakképző intézményei elkötelezték 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 alaphéren biztosítani kell a személyi juttatással járó feladatok ellátásában való részvételét valamennyi hátrányos helyzetű csoportnak úgy, hogy adott feladat esetében meg kell kérdezni valamennyi érintett 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 alaphé 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 hozzájárása.

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 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 nőkkel, 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 helyszínen, a kedvezőtlen képzési időszakokra 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 részesítendőek.

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:

- 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.

3.5. Esélyegyenlőségi referens

A Centrum az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének nyomonkövetéséről esélyegyenlőségi referens útján gondoskodik. A feladatra történő kijelölés az érintett dolgozó munkaköri leírásában történik.

4. Tervek az esélyegyenlőség biztosítására

Az intézmény, mint munkáltató jelen esélyegyenlőségi terv alapján évenként, legkésőbb január 31-ig elkészíti az esélyegyenlőségi tervhez kapcsolódó beszámolóját, egyúttal felülvizsgálja és – szükség esetén – módosítja a hatályos esélyegyenlőségi tervét.

4.2. Az esélyegyenlőségi terv céljainak megfogalmazása

Az esélyegyenlőségi terv céljait

- az általános esélyegyenlőségi célok,
- az eddig elért eredmények, beszámolók, valamint
- a helyzetfelmérések tapasztalatai alapján kell meghatározni.

Az esélyegyenlőségi célok kitűzésekor vizsgálni kell azok intézményi költségvetésre gyakorolt hatását is, azaz milyen mértékű többletkiadással járna egy-egy cél megvalósítása, s arra mekkora fedezet biztosított a költségvetésben.

A szakképző intézmények esélyegyenlőségi céljait a főigazgató véglegesíti .

4.3. Az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott 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.

4.4. Beszámoló az éves esélyegyenlőségi tervről

Az esélyegyenlőségi referens a hátrányos helyzetű dolgozók éves felmérése, és az év közben esetlegesen megtett esélyegyenlőséghez kapcsolódó bejelentések alapján minden év augusztus 31-ig írásban beszámol a kancellár és a főigazgató felé az esélyegyenlőségi terv teljesüléséről.

A beszámoló és az esélyegyenlőségi referens javaslata alapján – amennyiben szükséges – a főigazgató és a kancellár együttesen módosítja az esélyegyenlőségi tervet.

5. Esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos adatkezelés

Az Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági Elvek elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. CXII. törvény rendelkezési, valamint a Centrum

mindenkor hatályos Adatvédelmi és Adatkezelési Szabályzatai szerint, az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

6. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat- és hatáskörök

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban feladat- és hatásköre van:

- a főigazgatónak,
- a kancellárnak,
- a szakképző intézmény igazgatóinak,
- esélyegyenlőségi referensnek,
- a foglalkoztatottaknak.

A kancellár és főigazgató együttes 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,
- kijelölje az esélyegyenlőségi referenst, gondoskodjon a feladat munkaköri leírásban történő szerepeltetéséről.

A főigazgató feladata, hogy

- gondoskodjon arról, hogy a szakképző intézmények az esélyegyenlőségi tervet működésük során betartsák.

A kancellár feladata, hogy

- gondoskodjon az esélyegyenlőségi terv megismertetéséről.

Az esélyegyenlőségi referens feladata, hogy

- a hátrányos helyzetű dolgozók éves felmérését koordinálja
- az éves felmérés, és az év közben esetlegesen megtett, esélyegyenlőséghez kapcsolódó bejelentések alapján évente beszámolót készítSEN a kancellár és a főigazgató felé,
- ha szükségesnek látja, javaslatot tesz az esélyegyenlőségi terv módosítására.

A szakképző intézmények igazgatóinak feladatai:

- kötelesek a főigazgató utasítása alapján az esélyegyenlőségi tervben meghatározott egyes feladatok ellátására,
- kötelesek az általuk ellátott feladatokkal kapcsolatos tájékoztatásra,
- javaslatot tehetnek az esélyegyenlőségi intézkedések meghozatalára.

A foglalkoztatottak:

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

7. Hatályba léptető rendelkezések

A szabályzat 2025. március 31-én lép hatályba, egyúttal a tárgyban korábban kiadott, 2021.02.01-től hatályos NSZFH/630/000296-1/2020 számú szabályzat hatályát veszti.

Az érintett dolgozók munkaköri leírásában szerepeltetni kell a nevesített felelősségi, hatás és jogköröket, melyek elkészítéséért a kancellár illetve a főigazgató a felelős.

A szabályzat megismertetése A Nógrád Vármegyei Szakképzési Centrum Belső Kontrollrendszer Szabályzatának megfelelően a Nógrád Vármegyei Szakképzési Centrum hivatalos honlapján történő közzététellel történik.

Salgótarján, 2025. március 31.


Gembiczki Ferenc
kancellár




Baranyi Zoltán
főigazgató

