Mátészalkai Szakképzési Centrum

Esélyegyenlőségi terv

2016. 01. 01- 2019. 12. 31-i időszakra

SZERKEZETI FELÉPÍTÉS:

BEVEZETŐ RÉSZ: Hatály

I. RÉSZ: Általános célok, célcsoportok, etikai elvek

II. RÉSZ: Helyzetfelmérés (elemzés, megállapítások, következtetések)

III. RÉSZ: Konkrét célok

IV. RÉSZ: Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK: Megalkotás – Hatálybaléptetés

BEVEZETŐ RÉSZ

Hatály

Személyi hatály: Az ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV (továbbiakban:TERV) a Mátészalkai Szakképzési Centrum (továbbiakban:Centrum) valamennyi dolgozójára: köztisztviselők, közszolgálati ügykezelők, munkavállalók (továbbiakban munkavállalók), továbbá a Hivataltól nyugdíjba vonult munkatársakra* kiterjed.

Időbeli hatály: A tervet az aláíró felek 2016. 01. 01.– 2019. 12. 31. közötti időszakra fogadják el, azzal a kikötéssel, hogy a terv kiegészíthető, ha a tervidőszakban előre nem látható módon olyan jelentőséggel bíró elemek merülnek fel, amelyek halaszthatatlan beavatkozást tesznek indokolttá az esélyegyenlőség biztosítása érdekében és a késedelem jelentős érdeksérelemmel járna.
A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2019.12.31.

*A nyugdíjba vonult munkatársakra értelemszerűen a TERV bizonyos – jelzett – elemei vonatkoznak, tekintettel a hatályos szabályozásokban foglalt vonatkozó rendelkezésekre is.

I. RÉSZ
Általános célok, célcsoportok, etikai elvek

Az esélyegyenlőségi terv(időszak) **célja:** A meglévő rendszerek, tervek, eljárások, juttatási lehetőségek felülvizsgálata, az esetleges új, indokolt elemek kidolgozása, továbbá az esélyegyenlőséget biztosító, vagy jobban segítő eljárások pontosítása, adott esetben revíziója, módosítása. Mindemellett a fentiek kapcsán a Hivatalban jelenlévő hátrányos helyzetű célcsoportok kiemelt figyelembe vétele, segítése, ösztönzése alapvető munkáltatói feladat.

Az esélyegyenlőségi terv irányultsága, **irányvonala:** A TERV elsősorban és célirányosan a Centrumnál *foglalkoztatott munkavállalók*, alább rögzített 5 hátrányos helyzetű csoportjára terjed ki. Kiterjed továbbá a *potenciális munkavállalókra* is a felvételi eljárások során.

Célcsoportok:

1. Nők
2. 40 évnél idősebb munkavállalók
3. fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók,*
4. Két, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy gyermeket egyedül nevelő munkavállalók
5. Nyugdíj előtt állók.

Amennyiben olyan igény jelenik meg, hogy romákkal kapcsolatos rendelkezések is kifejezetten, e célcsoportra irányultan, jelenjenek meg a TERV-ben és a rendelkezésekben, úgy feltételként rögzítjük, hogy a roma identitású személyekkel kapcsolatos nyilvántartáshoz, annak kezeléséhez az alapot jelentő írásbeli nyilatkozatot az érintettnek meg kell adnia.
Jelen TERV és a végrehajtás kapcsán ezért, a Hivatal tekintetében, roma célcsoporttal, e vonatkozású önkéntes igény felmerüléséig nem számolunk.
* Az esélyegyenlőségi terv elkészítése előtt be kell szerezni a fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók engedélyező írásbeli hozzájáruló nyilatkozatát arról, hogy adataikat a terv időszaka alatt, annak készítéséhez, végrehajtásához- terv előkészítésében, végrehajtásában érintettek - felhasználhassák.

A Hivatal a következő **irányelvek, etikai elvek** betartására törekszik:
Megkülönböztetés tilalma egyenlő bánásmód:
A Centrum 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 felmentés és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármi nemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, stb. diszkriminációra. Ez alól kivételt jelentenek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei (pl: gépkocsivezető).
Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.
Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Centrum munkavállalóival, illetve a potenciális munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével kell eljárni.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére szabályozott és megnyugtató módon biztosítja a munkavállaló sérelmének orvoslását, orvosolhatóságát, adott esetben jogorvoslati lehetőséget.
A Centrum azonnal és teljes körűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulása, létrejötte.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása:
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, mely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

Partneri kapcsolat, együttműködés:
A Centrum a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében minden esetben jogszerű és egyértelmű viszonyokat (belső szabályozások, munkajogi intézkedések, iratok, dokumentáció területén) alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
A Centrum elismeri és támogatja azon, a szakmai együttműködésen túlmutató, adott esetben informális lehetőségek létjogosultságát és kialakítását is, amelyek egyértelműen kihatással lehetnek az együttműködésekre, azok fejlődésére (pl.: a pedagógus nap stb.; közösségi formák ösztönzésére akár önszerveződő kirándulások, kihelyezett munkaértekezletek támogatása stb.)

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

Méltányos és rugalmas bánásmód:
A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Centrum olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős a munkáltató. Az ellenőrzési jogkör, illetve panasz ügyek kivizsgálásáért felelős az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke, Esélyegyenlőségi Bizottság és az Esélyegyenlőségi referens. Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak száma 5 fő, akiket a munkavállalók szavazati többséggel választottak meg. A bizottság tagjai között minden munkavállalói célcsoport képviselve van.

II. RÉSZ
Helyzetfelmérés

/A helyzetfelmérés adatai a 2015-as évet, mint merítési, felmérési alapot tükrözik./

A helyzetfelmérés kapcsán azok a tényezők kerülnek, kerültek vizsgálat, elemzés alá, amelyek az esélyegyenlőség tekintetében kiemelt jelentőséggel bírnak és mérhetőek.
Ezen tényezők összeállításánál alapvetően ráirányult a figyelem az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003.évi CXXV. törvény rendelkezéseiből, szellemiségéből adódó és a TERV-ben is rögzített 5 hátrányos helyzetű célcsoportra.

Az intézmény legfőbb jellemzője, hogy a dolgozók nagyobb része:
- nő 58,2 % ;
- a 40 év feletti dolgozók aránya 65 %.
- fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók aránya 1,6%
- két vagy több 10 éven aluli gyereket nevelő vagy gyermeket egyedül nevelők aránya 12 %
- nyugdíj előtt állók aránya: 7 %

Fontosnak tartott egyéb vonatkozású statisztikák:
- a vezetői beosztásban lévők közül a nők aránya: 44 %
- a vezetői beosztásban lévők közül a 40 év felettiek aránya: 96 %

A **végzettséget tekintve** megállapítható, hogy:
- a felsőfokú iskolai végzettségűek aránya: 77,6%
- a felsőfokú iskolai végzettségűekből a nők aránya: 48,8%
- a felsőfokú iskolai végzettségűekből a 40 év felettiek aránya: 44,26%
- a középfokú végzettségűek aránya 13,9 %
- a középfokú végzettségűekből a nők aránya: 7,9 %
- a középfokú végzettségűekből 40 év felettiek aránya:10,9 %
- szakmunkás és szakiskolai illetve egyéb iskolai végzettségűek aránya 10.9 %
- szakmunkás és szakiskolai illetve egyéb iskolai végzettségűekből a nők aránya: 7,8 %
- szakmunkás és szakiskolai illetve egyéb iskolai végzettségűekből a 40 év felettiek aránya: 9,3 %

A **családi állapot** felmérésének eredménye az alábbi adatokat mutatja:
- családban gyereket nevelők aránya (a gyermek életkorától függetlenül): 48%
-egyedülállóak (hajadon, nőtlen, elvált, özvegy) aránya: 25,1 %

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

A munkakörülményekkel kapcsolatban megállapítható, hogy vannak optimális munkahelyek, de a munkakörülmények javításához azonos „szintre-hozásához" a lehetőségek keresése folyamatos a pénzügyi és a területi adottságok figyelembe vételével, mely törekvések szem előtt tartása továbbra is fontos.

A megüresedő munkakörökre sok a pályakezdő jelentkező, akik semmilyen szakmai gyakorlattal, tapasztalattal nem rendelkeznek. A pályakezdők munkába állásán úgy próbálunk segíteni, hogy a munkaügyi központ által kínált, munkatapasztalat szerző foglalkoztatási lehetőségek igénybevételével alkalmazunk fiatalokat, elősegítve az elhelyezkedéshez szükséges szakmai gyakorlat megszerzését. A belépő munkavállalók között magasabb arányú a felsőfokú iskolai végzettségűek aránya.

A **munkaidő** a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (rövidítése: Kjt.), a nemzeti köznevelésről szóló 2011.évi CXC.törvény (továbbiakban:Nkt.) és a hivatkozott jogszabályok végrehajtási rendeleteit kell alkalmazni a munkaidő meghatározásakor. Általánosságban azonban problémák vannak főleg vezetői szinten – a leterheltségből adódóan – az éves szabadságok kiadásával.

Az **egészségvédelem** területén rögzíthető, hogy azon lehetőségek adottak a munkavállalók számára, melyekkel élve az egészségmegőrzésük biztosított lehetne. Korábban szerződés-kötésre került sor a foglalkozás-egészségügyi feladatok ellátására. Ennek keretében intézményenként eltérő jogi személy végzi a munkaalkalmassági- és az időszakos orvosi vizsgálatokat, valamint beutalással lehetővé teszi a kétévenkénti szemvizsgálatot a monitor előtti munkavégzés feltételeinek biztosításához.

A **szakmai előmenetel** (végzettség, gyakorlati idők beszámítása, munkaerő-felvétel) vonatkozásában a hatályos jogi szabályozás. konkrét és kötelező szabályozásokat, egyértelmű útmutatásokat ad. Ezek betartása minden esetben megtörtént, megtörténik.

A **gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények** területén az elmúlt években – a pénzügyi lehetőségek hiányában is – igyekszünk a gyermeket nevelőket támogatni. A támogatás, kérelemre a beiskolázáshoz fizetési előleg biztosításában nyilvánul meg.

A helyzetfelmérés kapcsán rögzített **elemzés, megállapítások, következtetések**

Általános megállapítások:

A fentiek alapján megállapítható, hogy a kiemelten fókuszba állított, érdeksérelemre érzékeny területeken a helyzetfelmérés nem mutatott ki egyenlőtlenségeket, aránytalanságokat, eltéréseket. A hátrányos helyzetű célcsoportok esetén rögzíthető, hogy a helyzetük figyelembe vételével került sor a korábbiakban is a foglalkoztatásukra. Számarányukat tekintve is egészséges és arányos szinten vannak jelen a Centrumban.

Részletes megállapítások:

Képzés: Arányeltolódás volt érzékelhető a felsőfokú és középfokú iskolai végzettségűek esetén olyan vonatkozásban, hogy a nők aránya kiemelkedő a kategóriákban. Mivel a középfokú végzettségűek bére nagyságrendekkel marad el a felsőfokú végzettségűekétől, így megállapítható, hogy az aránytalanság jelentősen. A jövőben, az eddigi gyakorlatnak megfelelően, lehetővé kell tenni a munkavállalóknak, hogy a Centrum képzési profiljához illeszkedő képzésekben, továbbképzésekben vegyenek részt.

A **bérezés** és **egyéb juttatások** vonatkozásában és Ktv. és az Nkt.. konkrét és kötelező szabályozásokat, egyértelmű útmutatásokat ad. Ezek betartása minden esetben megtörtént, megtörténik minden munkavállalóra vonatkozóan, megállapítható, hogy nincs esélyegyenlőtlenség a női és férfi munkatársak között. Egyéb juttatások során az alanyi jogon járó juttatás – természetéből adódóan – szociális és hátrányos helyzettől függetlenül

minden munkavállaló részére biztosított. A nem alanyi jogon járó juttatások esetén vizsgálni kell a rászorultságot, a hátrányos helyzetet is. A jelzett 5 hátrányos helyzetű csoportot az eddigi gyakorlatnak megfelelően, koncentráltabban kell figyelembe venni a nem alanyi jogon járó juttatások tekintetében. Ilyen pluszjuttatások lehetnek kifejezetten a hátrányos helyzetű csoportokra összpontosítva: szociális támogatás, illetményelőleg, képzési, továbbképzési támogatás.

A **munkakörülmények** területén a jövőben is szükségesek kisebb és fokozatos fejlesztések.

A **munkaidő** vonatkozásában a jövőben megoldást kell találni a szabadságok kivételére.

Az **egészségvédelem** területén lehetőség szerint továbbra is támogatni és biztosítani kell a sportolási, kondíciójavító tevékenységeket (pl. munkaidő utáni tömegsport tevékenység)

A **szakmai előmenetel** tekintetében a továbbiakban is maradéktalanul be kell tartani a jogszabályi követelményeket.

A **gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények** területén tekintettel a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő vagy gyermeket egyedül nevelők, és a családban gyereket nevelők magas arányára, az elmúlt években kialakult gyakorlatot tovább kell folytatni és keresni kell azokat a lehetőségeket melyekkel a családos munkavállalók támogathatóak.

III. RÉSZ
Konkrét célok

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a Centrum az alábbi konkrét célokat, programokat, feladatokat határozza meg.

Célok:

I. Az esélyegyenlőség alapvető képviselete és folyamatos felügyelete (esélyegyenlőségi referens, esélyegyenlőségi bizottság). Esélyegyenlőségi bizottsági tagok választása.

II. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése. Mindezekre tekintettel a végrehajtás során a szükséges folyamatok, eljárási rendelkezések a TERV-ben foglaltak maximális betartása.

III. A munkakörülmények további javítása és az egészség megőrzése, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítására, továbbá egészségmegőrzésére.

IV. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

V. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése.

VI. Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása különös tekintettel a családos munkavállalókra

IV. RÉSZ
Konkrét programok, feladatok

I. AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ALAPVETŐ KÉPVISELETE ÉS FOLYAMATOS FELÜGYELETE.(ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS, ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG) ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁGI TAGOK VÁLASZTÁSA

- A munkáltató az esélyegyenlőségi referens és a szervezeti egységek vezetőinek bevonásával továbbra is biztosítja annak lehetőségét, hogy ezen terület a munkavállalók egésze vonatkozásában ismertté váljék.
- A fentiek értelmében a hivatalos fórumokon lehetőséget biztosítanak a szakterület ismertetésére.
- A személyügyi referens csatolt munkakörben látja el az esélyegyenlőségi referensi feladatokat.

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szabályozások alapos megismerése, elsajátítása.
- A vonatkozó jogszabályokból és a TERV-ből eredő mindennemű, az esélyegyenlőség tárgykörét érintő teendő a Centrum vezetésnek történő beszámolás melletti, folyamatos ellátása.
- Tanácskozási joggal részt vesz, véleményt mond és adott esetben konkrét javaslatokat tesz az esélyegyenlőségi területet érintő üléseken.
- Együttműködik az e területen érintettekkel. (pl.: Centrum vezetése, tagintézmények vezetői, stb.)
- Az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata. Javaslatot tesz és előkészíti a hatályos TERV-vel kapcsolatos minden olyan korrekciót, amit az esélyegyenlőség javítása érdekében szükségesnek tart.
- Minden olyan esetben haladéktalanul jelzéssel él a hivatal vezetése felé, aminek során az esélyegyenlőség megsértését tapasztalja, intézi a panaszbejelentésekkel kapcsolatos eljárást.
- Az egyes időszakokra vonatkozó esélyegyenlőségi tervek előkészítse, munkáltatóval történő egyeztetése.
- Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Centrum lehetőséget biztosít a panasztételre. A panaszügyek kivizsgálását az Esélyegyenlőségi Bizottság végzi.
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak választása a TERV elfogadásával egyidőben történik. Az Esélyegyenlőségi Bizottság választott tagjainak megnevezését a TERV 2. számú melléklete tartalmazza.
- A Centrum vezetése biztosít minden olyan lehetőséget, ami elősegíti az esélyegyenlőségi terület értelmezését és segíti a munkatársak ez irányú tudatformálását

Határidő: folyamatos, a terv mindenkori időszakára
Felelős: centrum főigazgató
tagintézmény vezetői
Esélyegyenlőségi Referens
Esélyegyenlőségi Bizottság

II. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD BETARTÁSA ÉS AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐSEGÍTÉSE. A VÉGREHAJTÁS SORÁN A SZÜKSÉGES FOLYAMATOK, ELJÁRÁSI RENDELKEZÉSEK A TERV-BEN FOGLALTAK MAXIMÁLIS BETARTÁSA

A Centrum vállalja és garantálja, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Centrum a munkavállalóival, illetve a munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével jár el.

Ennek keretében:

- A Centrum a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
- A Centrum azonnal és teljes körűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet létrehozása, esetleges kialakulása.
- Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

A Centrum a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához 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 készség és képesség figyelembevételét.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás:

A Centrum lehetőséget biztosít a panasz tételre a következő módon:

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnökéhez fordulhat. Panaszát írásban jelzi. Ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja. Az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke a panasz esetén azonnal tájékoztatja a munkáltatót és a munkavállalót arról, hogy a panasz benyújtásától számítva, az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre. Az Elnök 3 napon belül összehívja az Esélyegyenlőségi Bizottságot. Az Esélyegyenlőségi referens a bizottság ülésére meghívást kap és azon tanácskozási joggal vesz részt.
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság a panaszt állásfoglalásával és az Esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 5 munkanapon belül. Az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb 2 nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra tanúnyilatkozatra van szükség
- A munkáltató az ügyet az Esélyegyenlőségi Bizottságtól való megérkezéstől számított 2 munkanapon belül megvizsgálja, tárgyalást kezdeményez a munkavállalóval vagy képviselőjével.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása a munkavállaló a területileg illetékes Közigazgatási- és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.

Határidő: folyamatos, a terv mindenkori időszakára
Felelős: Centrum főigazgató
tagintézmény-vezetők
esélyegyenlőségi referens
Esélyegyenlőségi Bizottság

III. A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK TOVÁBBI JAVÍTÁSA ÉS AZ EGÉSZSÉG MEGŐRZÉSE, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A 40 ÉV FELETTI ÉS FOGYATÉKOS, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰ MUNKAVÁLLALÓK HELYZETÉNEK JAVÍTÁSÁRA, TOVÁBBÁ EGÉSZSÉGMEGŐRZÉSÉRE

a centrum vállalja, hogy a pénzügyi lehetőségei figyelembe vételével:

- A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy csökkenjenek a kisebb aránytalanságok, hogy a Centrum munkavállalóinak munkakörülményei javuljanak. Ennek érdekében több irányú együttműködésre van szükség, továbbra is keresni kell azon lehetőségeket (pályázati és egyéb források) amelyek kihasználásával a munkakörülmények, munkafeltételek javulhatnak.
- A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal, megváltozott munkaképességgel élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiterjedését az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozásával.
- A rendelkezésre álló pénzügyi lehetőségek és pályázati források bevonásával törekszik a Centrum épületeinek teljeskörű akadálymentesítésének megteremtésére, ezzel is segítve a fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését. A Centrum tagintézményeiben már meglévő akadálymentesítő rámpák és lift jelzésére a megfelelő tájékoztató táblák kihelyezéséről gondoskodik.

Kedvezményezettek köre: minden munkavállaló különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékkal élő munkavállalókra.
Határidő. A pénzügyi feltételek figyelembe vételével folyamatos.
Felelős: Centrum főigazgató
gazdasági főigazgató-helyettes
tagintézmények vezetői
Költségvállaló: munkáltató

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében:A munkavállalók fokozott pszichés megterhelése miatt fontos az elméleti felkészültség mellett a szakmához szükséges személyiség erősítése, készségek fejlesztése a munkatársak pszichés támogatása.

Ennek módszerei:

- a munkáltató igényfelmérést követően belső képzést, tréningeket szervez, mellyel lehetőség nyílik a munkatársak készségeinek fejlesztésére
- a munkáltató lehetőséget biztosít vezetői- és nevelőtestületi értekezletek keretében a véleménykülönbségek tisztázására

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): minden munkavállaló különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalókra.
Határidő: folyamatos
Felelős: Centrum főigazgató
tagintézmény-vezetők
Költségvállaló: munkáltató

-Támogatja az évente megrendezésre kerülő: Nőnap, Pedagógus Nap, Óév búcsúztató rendezvények lebonyolítását. Anyagi lehetőségei függvényében a pedagógus napi kiránduláshoz pénzügyi fedezetet biztosít.
Határidő: folyamatos
Felelős: centrum főigazgató
tagintézmény-vezetők
Költségvállaló: munkáltató

- A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának, egészségvédelmének és jó közérzetének javítása érdekében a Centrum:
  - évente prevenciós orvosi szűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel a legtipikusabb betegségekre való figyelemmel (pl. vérnyomásmérés, cukorbetegség szűrés. A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás keretében kötött szerződés alapján.) A szűrővizsgálatokon való részvétel lehetőség szerint munkaidő-kedvezménnyel történik.
  - időszakos általános orvosi és szemészeti szűrővizsgálatokat szervez.
  - lehetőség szerint a tüdő- és rákszűrési vizsgálatokat szervez.

A vizsgálat eredményeit különleges adatként kezeljük, fel nem használjuk. A vizsgálattal kapcsolatosan kötelezettsége nincs a munkavállalónak, a vizsgálat során keletkezett egészségügyi adatokat nem kell leadni a munkáltatónak. Kizárólag a vizsgálat szervezésében való közreműködés a feladata a TERV-ben felelősként megnevezetteknek.
Kedvezményezettek köre:minden munkavállaló különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalókra
Határidő: folyamatos
Felelős: tagintézmény-vezetők
Költségvállaló: munkáltató

- Felméri az igényeket és megvizsgálja a lehetőségeket annak biztosítására, hogy a munkavállalók sportoláshoz szükséges teremhez jussanak.

Igénybevevők köre: minden munkavállaló
Határidő: folyamatos
Felelős: tagintézmény-vezetők

IV. A KÉPZÉSI PROGRAMOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE:

A Hivatal a szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára.

- Ennek érdekében a munkakör ellátást segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló önképzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.
- A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkáltató érdekeivel összehangolja. Törvényi kötelezettség alapján a munkáltató évente képzési tervet készít, amely során a jövőben is külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. Ösztönözni kell a munkatársakat a szakterületüket, munkakörüket érintő szakirányú képzésekben, továbbképzésekben történő részvételre.
- Továbbtanulást -a centrum lehetőségeinek függvényében- a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja. Biztosítani kell a tanulmányi szerződéssel rendelkező munkatársak esetén a szerződésben foglaltakat.

- a Centrum igényfelmérést követően, felnőttoktatás keretében belső informatikai képzést biztosít, mellyel lehetőség nyílik a munkatársak szaktudásának és számítógépes ismereteinek javítására

Határidő: folyamatos

Kedvezményezettek köre (várható létszáma): minden munkavállaló, különös tekintettel a hátrányos helyzetű munkavállalókra

Felelős: tagintézmény-vezetők

Költségvállaló: munkáltató

V. A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE. A CENTRUMBÓL NYUGDÍJBA VONULTAK TÁMOGATÁSA:

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

- Ennek érdekében a centrum folyamatosan vizsgálja a részmunkaidős foglalkoztatás, a részmunkaidős munkakörök kialakításának lehetőségét, annak céljából, hogy a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a munkáltató csökkenthesse, ha a munkavállaló ezt kéri és/vagy egészségi állapota is indokolja. A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók részére a centrum biztosítja a nyugdíjazási szabályok nyomon követését.
- A nyugdíjba vonultak számára a Centrum biztosítja a kapcsolattartást. A Centrum anyagi és egyéb lehetőségeinek függvényében, meg kell találni azokat a kapcsolódási pontokat (pl: szervezett kirándulásokon, iskolai ünnepségeken történő részvétel lehetőségének biztosítása,) melyek elősegítik és erősítik a nyugdíjasokkal történő kapcsolattartást és biztosítják azt, hogy az alapvető kötődések megmaradjanak a korábbi dolgozókkal.

Kedvezményezettek köre:nyugdíjazás előtt álló munkavállalók
nyugdíjas munkavállalók

Felelős: tagintézmény-vezetők

Költségvállaló: a munkáltató

VI.MUNKÁLTATÓI JUTTATÁSOK, KEDVEZMÉNYEK BIZTOSÍTÁSA KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A CSALÁDOS MUNKAVÁLLALÓKRA

- Meg kell vizsgálni, hogy a Centrum a törvényi kötelezettségeken túl –pénzügyi lehetőségei figyelembe vételével- milyen támogatást tud nyújtani a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók részére.
- A Centrum felméri az igényeket és –pénzügyi lehetőségek figyelembe vételével- kirándulásokat szervez, a munkavállalók és családtagjaik számára. A kirándulások alkalmasak a jó munkahelyi légkör erősítésére is.
- A munkavállalók eltartott gyermekeinek adataiban bekövetkezett változásai miatt a vezetett nyilvántartást -Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról" (1.sz. melléklet) űrlapot- folyamatosan aktualizálni szükséges. Új felvételkor a családos, gyermekes munkavállalók esetén az űrlap kitöltését el kell végezni, majd ez alapján kell megtenni a nyilvántartásban az átvezetéseket. Az adatszolgáltatás önkéntes.
- A Centrum a gyermekgondozás miatt távol lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti. Ennek érdekében távollétük ideje alatt is folyamatosan tartja velük a kapcsolatot, valamint visszatérésükhöz is segítséget biztosít.

Határidő: folyamatos
Felelős: tagintézmény-vezetők
Centrum főigazgató
gazdasági főigazgató-helyettes
Költségvállaló: a munkáltató

- Szabadságok esetében a Centrum:
  -A szabadság ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket.
  - Biztosítja a rendkívüli családi eseményekhez (gyermek születése, gyermek ballagása esetére stb.) a szabadságot az éves szabadságkeret terhére.

Határidő: folyamatos
Felelősök: tagintézmény-vezetők

- A Centrum biztosítja a munkavállalók gyermekei számára szakmai gyakorlat, diplomamunka konzultáció lehetőségét.
  Határidő:folyamatos
  Felelős: centrum főigazgató
  tagintézmény-vezetők

A soron következő TERV-be beépítésre kerülnek azon tapasztalatok és az ebből eredő feladat-meghatározások is, amelyek e TERV-vel kapcsolatban a tervidőszak során megjelennek és láthatólag az esélyegyenlőség területén jó értelemben vett jelentőséggel bírnak.

A jelen TERV 2016. január 1 napjától – 2019. december 31-ig, illetve a következő TERV hatályosulásáig tart.
A TERV a Centrum és a tagintézményi honlapon való megjelenéssel kerül kihirdetésre.

A szervezeti egységek vezetőinek feladata a TERV értelmezésének segítése, illetve a szervezeti egységet érintő konkrét feladat-meghatározás és végrehajtás.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a munkavállalók képviselői elfogadják és jóváhagyólag írják alá.

Mátészalka, 2015. december 20

Rostás János
főigazgató

Mátészalkai Szakképzési Centrum

Tudomásul veszem, hogy az esélyegyenlőségi terv alapján a gyerekek számáról szóló nyilatkozat kitöltése önkéntes, valamint azt, hogy a kezelendő adatok körét a nyilatkozat tartalmazza. Az adatkezelés időtartama a terv által érintett időszak utolsó napja. Az adatnyilvántartás célja az esélyegyenlőség minél átfogóbb megteremtése, továbbá ennek érdekében történő adattovábbítás, esetleges adatfeldolgozó bevonás, melynek tényét tudomásul veszem.

Dátum Aláírás

1. SZ. MELLÉKLET

NYILATKOZAT AZ ELTARTOTT GYERMEKEK SZÁMÁRÓL

Kitöltése nem kötelező!

Munkavállaló neve_____

Gyermekei

_____

Gyermek neve

_____

Születési ideje

_____

Gyermek neve

_____

Születési ideje

_____

Gyermek neve

_____

Születési ideje

_____

Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem

igen nem

Dátum:

_____

munkavállaló aláírása

2. SZ. MELLÉKLET

Az Esélyegyenlőségi Bizottság választott tagjai
- a 2016. 01. 01. napjától – határozatlan időtartamra -

Az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke:

Plánk Judit pedagógus

Az Esélyegyenlőségi Bizottság Tagjai:

Alexa Kitti főigazgatósági titkár

Madár János gazdálkodási dolgozó

Jeney István pedagógus

Köő Istvánné gazdasági referens