

**Kaposvári SZC Eötvös Loránd
Műszaki Technikum és Kollégium**



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2023. szeptember 1-től 2024. 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 Technikum és Kollégium (Kaposvár, Pázmány Péter u. 17.), másrésztől a Pedagógusok Szakszervezetének intézményi tisztségviselője között létrejött megállapodás alapján készítettük el.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed a Kaposvári SZC Eötvös Loránd Műszaki Technikum és Kollégium 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 Pedagógusok Szakszervezetének helyi képviselője. Ellenőrzési jogkörrel bír, illetve a panasz ügyek kivizsgálásáért, a koordinálásáért az esélyegyenlőségi referens felel. Az esélyegyenlőségi referenst az intézmény vezetője nevezi ki, az oktatói testület egyetértésével.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2023-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	86,80%
határozott idejű munkaszerződés	11,20%
részmunkaidő	2,0%
gyakornok	0,0%
nem gyakornok	100,0%
felvételi eljárásban részt vett	28,20%
felvételi eljárásban nem vett részt	71,80%

Az életkor és a nemek aránya és a szociálishelyzet a következő képet tükrözi:

férfi	46,30%
nő	43,70%
roma identitású	0,90%
nem roma identitású	99,10%
40 év alatti	21,50%
40 év feletti	78,50%
fogyatékkal élő	0,00%
családos	84,20%
gyesről visszatérő	0%

A dolgozók iskolai végzettsége és egyéb kvalifikációk:

8 általános, vagy alatta	2,80%
szakiskola	9,40%
középfokú végzettség	15,90%
felsőfokú végzettség	69,50%
idegen nyelv ismeret	18,20%
számítógép kezelői ismeretek	33,8%

Az intézményi hierarchiában betöltött szerepek:

vezető	5,20%
szellemi dolgozó	79,3%
fizikai dolgozó	20,7%

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 (kivétel 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 nevezett ki a szakszervezet és az oktatói testület egyeztetésével.

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 érdekképviselőkkel való egyeztetése. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2024. 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 (kivételet 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 támogatja 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:



Munkavállalók részéről:

The image shows two handwritten signatures in black ink over dotted lines. The first signature is above the printed text "szakszervezeti titkár". The second signature is above the printed text "oktatói testület tagja".

A megállapodást előkészítette: Stromájer Gábor Pál

Kaposvár, 2023. szeptember 10.

ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS PANASZTÉTELI ŰRLAP

Munkáltató neve, címe:

Munkavállaló érdekképviselői szervezet, ahova a panasz érkezett:

A panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása (az érdekképviselőt 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 (2024. 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.