

KAPOSVÁRI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

7400 Kaposvár, Fő utca 65.

INTÉZMÉNYI

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2023.

Bevezetés

„Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.” (Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 1. §)

A szabályozás tárgya, hatálya

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (a továbbiakban: Esélytv.) 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.
2. A Kaposvári Szakképzési Centrum (a továbbiakban: Intézmény) a jelen intézményi esélyegyenlőségi tervben rögzíti az Intézmmennel jogviszonyban álló, hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen:
 - a) a nők,
 - b) 45 évnél idősebb munkavállalók,
 - c) magukat romáknak vallók,
 - d) fogyatékos személyek, valamint
 - e) a két vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, vagy 16 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók
 - foglalkoztatási helyzetének, így különösen azok illetményének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek elemzését, valamint
 - az Intézménynek az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, a terv által felölelt időszakra megfogalmazott céljait és az azok eléréséhez szükséges eszközöket, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint az Intézménynél rendszeresített a foglalkoztatás feltételeit érintő programokat.
3. Adatvédelmi előírás:

Az esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez és alkalmazásához szükséges különleges személyes adatok csak az érintett munkavállaló önkéntes adatszolgáltatása alapján, az Intézményi Esélyegyenlőségi Terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.
4. Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya kiterjed az Intézmény foglalkoztatási jogviszonyban álló foglalkoztatottakra.

Az Intézmény 2023. 07. 01. napjától – 2024. 06. 30. napjáig terjedő, határozott időszakra szólóan az alábbi Intézményi Esélyegyenlőségi Tervet fogadja el.

I. Esélyegyenlőség-egyenlő bánásmód

Elvek és intézkedések

„Az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban nem normatív szabályozás megalkotása által, hanem konkrét, a hátrányok kiegyenlítését segítő intézkedések végrehajtásával érhető el.”

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- zaklatás,
- jogellenes elkülönítés,
- megtorlás.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az alábbi 1.1. pontban felsorolt tulajdonságon alapuló magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

1. Hátrányos megkülönböztetés

1.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt:

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politika 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 munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesült vagy részesülne.

- 1.2. Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.
- 2. Zaklatásnak minősül** az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, mely az érintett személynek az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
- 3. Jogellenes elkülönítésnek minősül** az a rendelkezés, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt a törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.
- 4. Megtorlásnak minősül** az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogséremlme okozására irányul, vagy azzal fenyeget.
- 5. Előnyben részesítés.** Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen, vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

A fentiekben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

II. Intézményi esélyegyenlőségi program

Az Intézményi Esélyegyenlőségi Program (továbbiakban: program) célja, hogy a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.

A Program magában foglalja valamennyi, az Intézményi Esélyegyenlőségi Terv I. és II. fejezetében írott elvek és követelmények szerinti célt szolgáló munkáltatói intézkedést.

A Program költségvetési fedezetét az Intézmény költségvetése biztosítja.

Az általános célok és elvek nyomán tervezett intézkedések

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés és ösztönzések meghatározására, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei. Az Intézmény 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, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Intézmény a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál.

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

5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért Intézményünk méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2023.06.30. napi állapotot tükrözi.

Az Intézményben jogviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

- alkalmazotti létszám: 202 fő, ebből 129 fő nő és 73 fő férfi
134 fő 45 év feletti, melyből 83 fő nő és 51 fő férfi
- határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott: 197 fő
- határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott: 5 fő
- fogyatékos, vagy megváltozott munkaképességű munkavállaló: 5 fő
- 16 éven aluli gyermeket nevelők száma: 50 fő
- 16 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma: 4 fő
- kiskorú fogyatékos gyermeket nevelő: 3 fő
- pályakezdő: 4 fő
- öt éven belül rendes öregségi nyugdíjra jogosult: 37 fő

IV. Konkrét célok

Az Intézmény az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Az Intézmény kancellárja és főigazgatója esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst bíz meg.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 45 év feletti és amennyiben alkalmazásban áll, fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjba vonulás elősegítése.

V. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2024. 06. 15-ig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, illetve azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.
Az esélyegyenlőségi referens véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az Intézmény az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

Az Intézmény a munkaerő felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges szakképesítésre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

Az Intézmény a jelöltek kiválasztásánál fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkát a tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

Az Intézmény a szakképzett munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét.

Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. Az Intézmény a munkatársak tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a munkatársak érdekeivel összehangolja.

Ennek érdekében a munkáltató minden évben szükség szerint képzési tervet készít, melyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos munkavállalók képzésére. A továbbtanulást a jogszabályban meghatározottak szerint, illetve a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel, anyagilag is támogatja az Intézmény.

4) Munkakörülmények javítása a 45 év felettek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni éves prevenciók szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Biztosítani kell, hogy ne történjen hátrányos megkülönböztetés a juttatások, kedvezmények adása terén a 45 év felettek és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

A törvényben előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél (születés, haláleset stb.)

6) A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése és a nyugdíjba vonulás elősegítése:

Meg kell vizsgálni a nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A nyugdíjazás előtt álló munkatársak részére nyugdíj előkészítő programokat szervezhet az Intézmény. A programokba bevon munkaügyi, nyugdíjbiztosítási szakembereket és az érdekképviselői szövet.

VI. A panasztétel módja

Az Intézmény az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megteremtése érdekében lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon.

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Az esélyegyenlőségi referens a panaszt írásban összefoglalja és az ügy megoldására vonatkozó véleményével ellátva 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

Munkáltató köteles az esélyegyenlőségi referens erre irányuló javaslattetele esetén, vagy az érintett munkavállaló kérésére a panasz kivizsgálása iránt intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt két munkavállaló folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatot 10 munkanapon belül kell lefolytatni és az eredményről írásbeli jelentést készíteni a munkáltató részére

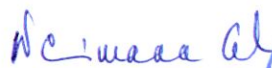
A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig a kifogásolt munkáltatói intézkedést végrehajtani nem lehet.


Munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket, a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

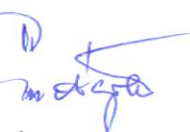
Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.

Amennyiben az eljárás eredménytelenül zárul, a munkavállaló a területileg illetékes Kaposvári Törvényszékhez, illetve az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

Kaposvár, 2023. június 30.


Weimann Gáborné
főigazgató




Csiba Ágota
kancellár