



*Nyíregyházi SZC
Wesselényi Miklós Szakgimnáziuma,
Szakközépiskolája és Kollégiuma*

**A NYÍREGYHÁZI SZC
WESSELÉNYI MIKLÓS SZAKGIMNÁZIUMA,
SZAKKÖZÉPISKOLÁJA ÉS KOLLÉGIUMA**

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2018

1. Tartalomjegyzék

Preambulum	3
1. Veszélyeztetett csoportok	3
2. Általános célok, etikai elvek	4
2.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	4
2.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása	4
2.3. Partneri kapcsolat, együttműködés	4
2.4. Társadalmi szolidaritás	4
2.5. Méltányos és rugalmas ellátás	5
2.6. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése	5
2.7. Az akadálymentesítés előrehaladása	5
2.8. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.....	5
2.9. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.....	6
2.10. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása ..	6
2.11. Az oktatás és képzés területe	6
3. Helyzetfelmérés	8
4. Konkrét célok	9
5. Panasztétel biztosítása.....	11
6. Záró rendelkezések	11
Mellékletek	12

Preambulum

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. (esélyegyenlőségi törvény 63. § (4) bekezdés).

Az esélyegyenlőségi terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény
- a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény
- a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény
- a képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. Törvény
- a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet
- a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkottuk meg:

1. Veszélyeztetett csoportok

- Nők
- 40 évnél idősebb korosztály
- A fogyatékkal élők
- 10 éven aluli gyermekeket nevelő szülők
- Gyermekeit egyedül nevelő szülők
- Roma származásúak
- 25 év alatti és/vagy pályakezdő fiatalok

2. Általános célok, etikai elvek

A Nyíregyházi SZC Wesselényi Miklós Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuma a következő irányelvek betartására törekszik:

2.1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- 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.

2.2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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.

2.3. Partneri kapcsolat, együttműködés

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

2.4. Társadalmi szolidaritás

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

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

2.5. Méltányos és rugalmas ellátás

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

2.6. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A foglalkoztatás során nem tesz különbséget a nemek között, elismeri minden ember szaktudását, egyenlő bánásmódban részesíti a különböző nemű munkavállalókat.

2.7. Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a **fizikai akadálymentesítés**, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított **info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához** (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció, stb.).

2.8. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A lehetőségeinkhez mérten, igazítva a munkavégzéshez szükséges feltételekhez, a foglalkoztatás során figyelembe veszi a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatását. Gátat szabhat a foglalkoztatott egészségügyi alkalmassági vizsgálatának eredménye, mivel a közalkalmazottaknak kötelezően egészségügyi alkalmassági vizsgálatat kell rendelkeznie a munkavégzés megkezdéséhez.

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal

kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja (a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §).

2.9. Romák életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

A foglalkoztatás során nem tesz különbséget a nemzeti, etnikai csoportot tartozás tekintetében sem.

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (a nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdései).

2.10. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

Részt vesz a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javításában. Felnőttképzési és felnőttoktatási tevékenysége keretében képzésekkel is segíti a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítását.

2.11. Az oktatás és képzés területe

Az egyenlő bánásmód követelménye kiterjed minden olyan nevelésre, oktatásra, képzésre,

- amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
- amelynek megszervezéséhez az állam közvetlen normatív költségvetési támogatást nyújt, vagy
- közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján - hozzájárul (a továbbiakban együtt: oktatás).

Az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell különösen:

- az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,

- a teljesítmények értékelése,
- az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
- a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
- az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport:

- jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban,
- olyan nevelésre, oktatásra való korlátozása, olyan nevelési, oktatási rendszer vagy intézmény létesítése, fenntartása, amelynek színvonala nem éri el a kiadott szakmai követelményekben meghatározottakat, illetve nem felel meg a szakmai szabályoknak, és mindezek következtében nem biztosítja a tanulmányok folytatásához, az állami vizsgák letételéhez szükséges, az általában elvárható felkészítés és felkészülés lehetőségét.

Az oktatási intézményekben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok megbélyegzése vagy kirekesztése.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha az oktatást csak az egyik nembeli tanulók részére szervezik meg, feltéve, hogy az oktatásban való részvétel önkéntes, továbbá emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét, ha:

- a Centrum tagintézményeiben a szülők kezdeményezésére és önkéntes választása szerint, olyan vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, továbbá nemzetiségi oktatást szerveznek, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

A törvény vagy törvény felhatalmazása alapján megalkotott kormányrendelet az iskolarendszeren belüli, valamint az iskolarendszeren kívüli oktatásban részt vevők meghatározott körére - az oktatással, képzéssel összefüggésben - előnyben részesítési kötelezettséget írhat elő.

A tanulókra vonatkozó helyzetfelmérését, esélyegyenlőségi sajátosságokat, a Pedagógiai Program 3.13 pontja tartalmazza.

3. Helyzetfelmérés

A tagintézményben **139** fő áll alkalmazásban.

A dolgozók közül **132** fő a határozatlan, **7** fő a határozott időre kinevezett közalkalmazott.

2 dolgozó a felmentési idejét tölti.

Öt éven belül **19** személy válik nyugdíjjogosulttá.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

Munkavállalók közül nők:	82 fő	58,99 %
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők létszáma:	64 fő	46,04 %
Roma identitású:	0 fő	0,00 %
Fogyatékkal élők vagy megváltozott munkaképességűek:	1 fő	0,72 %
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	33 fő	23,74 %
- Ebből kisgyermekét egyedül nevelő:	1 fő	0,72 %
o Ebből:		
▪ nő	1 fő	0,72 %
▪ férfi	0 fő	0,00 %

4. Konkrét célok

Az alábbi célokat tűzzük ki:

- 1) A Centrum az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében - határozott időre - esélyegyenlőségi referenst bíz meg.

A Centrum által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy minden év október 31. napig 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.

Az igazgató feladatkörébe tartozik az intézményi esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy minden év október 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, illetve azt a munkavállalói érdekképvisellel egyezteti.

- 2) A rendezvényeinken az esélyegyenlőség biztosítását szem előtt tartjuk. Az esélyegyenlőség biztosítás formájának tekintjük a rendezvényekről szóló szórólapok, meghívók eljuttatását a hátrányos célcsoportokhoz, személyes kapcsolattartást, a rendezvényekre való eljutás, eljuttatás segítségét, megvalósítását.

Gondoskodunk, a hátrányos helyzetű tanulók részvételéről pályázatokon, rendezvényeken.

- 3) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetésekből ne szerepelhessenek életkori kitételek.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezzék.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 40 év feletti jelentkezőket.

- 4) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.

Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.

Szervezni kell a 40 év feletti munkavállalók részére képzéseket (nyelvi, informatikai).

- 5) Munkakörülmények javítása, a 40 év felettiak és a fogyatékos munkavállalók részére.

Meg kell szervezni éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

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

- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása.

Nem folytatunk olyan gyakorlatot, mely hátrányos megkülönböztetést eredményezhet a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év felettiak és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

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

Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Az emésztőszervi-anyagcsere betegségben szenvedő dolgozók részére biztosítani kívánja a lehetőséget, hogy amennyiben van munkahelyi közétkeztetés az esetben a betegségük szerint előírt diéta a rendelkezésükre álljon.

- 7) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni.

Nem kell csökkenteni a nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét a beleegyezése nélkül.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

5. Panasztétel biztosítása

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 Centrum esélyegyenlőségi referenséhez fordulhat.

A Centrum esélyegyenlőségi referense a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység (szakmai főigazgató-helyettes és az esélyegyenlőségi referens) folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja 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.

6. Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi terv 2018. január 1-én lép hatályba. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2023. január 01.

"A Nyíregyházi SZC Wesselényi Miklós Szakgimnáziuma, Szakközépiskolája és Kollégiuzma intézményének esélyegyenlőségi terve GINOP-6.2.3-17-2017-00017 „Nyíregyházi Szakképzési Centrum átfogó fejlesztése” című projekt keretében került felülvizsgálatra."

Nyíregyháza, 2018. január 02.

Pivonka Szilvia
Pivonka Szilvia
igazgató



Mellékletek

1. sz. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap (foglalkoztatott által kitöltött példány)

Szervezeti egység neve, címe:

Panaszos neve, beosztása:

Panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása:

Dátum:

panasztevő aláírása

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(esélyegyenlőségi referens által kitöltött példány)

Esélyegyenlőségi referens neve:

Panasztétel dátuma:

A panasz rövid leírása:

Esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:

Munkáltató felé történő továbbítás dátuma:

Dátum:

esélyegyenlőségi referens aláírás

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos munkáltatói
döntésről szóló űrlap
(munkáltató által kitöltött példány)**

A Nyíregyházi Szakképzési Centrum főigazgatója Gurbánné Papp Mária, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója a panaszos által az esélyegyenlőségi referensnek benyújtott esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap és az esélyegyenlőségi referens által megfogalmazott vélemény alapján a

panasznak helyt adok

panaszt elutasítom.

Szükséges intézkedés:

Dátum:

Gurbánné Papp Mária
főigazgató