

Budapesti Műszaki Szakképzési Centrum

**Than Károly Ökoiskolája, Gimnáziuma,
Szakgimnáziuma és Szakközépiskolája**



Esélyegyenlőségi Terv

1. Törvényi háttér

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV törvény (esélyegyenlőségi törvény) 63.§ (4) bekezdése: Az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről 12. §

(1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

2. Az Esélyegyenlőségi terv elkészítése

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Budapesti Műszaki Szakképzési Centrum Than Károly Ökoiskolája Gimnáziuma, Szakközépiskolája és Szakiskolája (1023. Budapest, Lajos utca 1-5.) tanintézmény-vezetője, mint a fenntartó, másrésről a Közalkalmazotti Tanács, mint a munkavállalók képviselője között létrejött megállapodás alapján készítettük el.

3. Általános célok, etikai elvek

Az aláíró felek megállapodnak, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet a 2015. 09. 01-2018. 08. 31. közötti időszakra fogadják el. Az Esélyegyenlőségi Terv igény esetén a beszámolóhoz kapcsolódóan felülvizsgálható és módosítható.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2018. június 30.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős az intézményvezető. Ellenőrzési jogkörrel, illetve a panasz ügyek kivizsgálásáért felelős a Közalkalmazotti Tanács. A feladatok koordinálását az Esélyegyenlőségi Munkatárs végzi. A Közalkalmazotti Tanács tagjainak száma 5 fő, akiket a dolgozók a Kjt. 1992. évi XXIII. Tv. szellemében maguk közül választottak. Az Esélyegyenlőségi Munkatárs személye a Közalkalmazotti Tanács elnöke.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítésekor az igazgató egyeztet a szakszervezetek képviselőivel is.

4. Etikai elvek

Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az intézmény a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételére, az alkalmazásnál a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására és valamennyi foglalkoztatással összefüggő esetre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármi nemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, származásuk, vallási, politikai meggyőződésük, szexuális irányultságuk diszkriminációjára.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az intézmény a saját és munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket és munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

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.

Társadalmi szolidaritás

Foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb az intézmény 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, munkavállalókat foglalkoztatásuk során esetlegesen érő egyenlőtlenség megszüntetésére. Az iskola olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megerősítését, javítását.

5. Konkrét célok

- Az esélyegyenlőség érdekében Esélyegyenlőségi Munkatárs megbízása.
- Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

- A munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti és a fogyatékkal élő munkavállalók helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- A nyugdíjas korba való átmenet könnyítése.
- A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.
- Pályakezdők támogatása.

6. Új munkaerő felvétele

Új munkavállaló felvétele esetén az intézmény vezetése vállalja, hogy az álláshirdetések, pályázatok megfogalmazásakor a pályázók között nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, család vagy egészségi állapot alapján.

Az állásinterjúk során a pályázók közül többtagú bizottság választja ki a szakmailag legalkalmasabb jelölteket. A kiválasztás során a bizottság a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges készségekre, képességekre, jártasságra és tapasztalatokra helyezi. Az interjúztatás során a bizottság a hosszú szakmai tapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot ugyanolyan fontos szempontnak tekinti, mint a szakmai rátermettséget vagy a végzettséget. A felvételi elbeszélgetésen túl a bizottság kérheti a pályázók gyakorlati alkalmasságának bemutatását is (pl. mikro tanítás keretében). Az állásinterjúkon részt vehet az Esélyegyenlőségi Munkatárs is.

7. Panasztétel

Az intézmény vezetése lehetőséget biztosít a panasztételre, amennyiben a munkavállalót hátrányos megkülönböztetés éri. Egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás esetén a munkavállaló a Közalkalmazotti Tanácshoz fordulhat.

Eljárásrend panasztétel esetén

A Közalkalmazotti Tanács elnöke a panaszt 8 napon belül, anonim módon, az Esélyegyenlőségi Munkatárs véleményezésével együtt az intézmény vezetője elé tárja, aki tájékoztatja a fenntartót.

Amennyiben nem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat jogorvoslatért a panaszával.

8. Munkakörülmények javítása

Az intézmény vezetése vállalja, hogy a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, illetve a fogyatékkal élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását. Az egészséges életmód és a munkahelyi stressz csökkentése érdekében az intézmény biztosítja a lehetőséget a rendszeres munkahelyi sportfoglalkozások számára.

9. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

Az intézmény olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek mind a saját, mind a munkavállaló érdekeit figyelembe veszik. Így a munkavállaló a nyugdíjba vonulást megelőző években felkészülhet a nyugdíjazására, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre.

Ennek érdekében az intézmény vállalja, hogy egyénre szabottan tájékoztatást ad minden nyugdíjba készülő munkavállalónak a lehetőségekről.

Az intézmény vezetője törekszik arra, hogy a nyugállományba vonuló munkavállaló megkapja azt az erkölcsi elismerést, amely az életpályája alapján megilleti.

10.A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

A képzett és rugalmas munkaerő számának növelése érdekében az intézmény biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzéseken való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.

Az intézményvezető törekszik arra, hogy pályázati konstrukciók felhasználásával minél több, a munkavállalók számára ingyenes képzést biztosítson.

Az intézmény vezetése a munkavállalók tanulási, továbbképzési, fejlődési igényeit és a törvényi előírásokat folyamatosan átvizsgálja, azokat a munkavállaló érdekeivel összehangolja. Minden évben képzési tervet készít, melyben külön hangsúlyt fektet a hátrányos helyzetű munkavállalók képzésére. A képzési tervet az Esélyegyenlőségi Munkatárs véleményezi.

11.A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

Az intézmény biztosítja a rendkívüli családi események esetére a munkahelyről munkaidőben való eltávozás lehetőségét.

A gyermeket nevelő munkavállalók munkaidő beosztásánál lehetőségeihez mérten figyelembe veszi a munkavállalók speciális kéréseit.

12.Pályakezdők támogatása

A pályakezdő pedagógus munkavállalók támogatása érdekében az intézményben mentorálási rendszer működik. A mentor az új munkavállalót bevezeti az intézmény életébe, megismerteti az alapidokumentumokkal, az iskolai szabályokkal, az adminisztratív teendőkkal és szükség esetén szakmai segítséget nyújt.

A közös munkáról mentorálási napló készül. Szintén az új munkavállalók beilleszkedését segíti a Közalkalmazotti Tanács által szervezett tájékoztató beszélgetés, illetve az intézményvezető vezetésével történő iskolabejárás is.

13. Egyéb rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv nyilvános. A dokumentum nyomtatott példányai a II. emeleti tanári szobában és az igazgatói irodában kerülnek elhelyezésre. A dokumentum az iskola honlapján, a www.than.hu weboldalon is megtekinthető.

Az Esélyegyenlőségi Terv ismerete minden munkavállaló érdeke és kötelessége. Az újonnan belépő dolgozókkal az Esélyegyenlőségi Tervet a Közalkalmazotti Tanács vezetője, az Esélyegyenlőségi Munkatárs ismerteti meg.

Az előző, 2015. szeptember 1-étől hatályba lépő Esélyegyenlőségi Terv módosítására az iskola nevének megváltozása miatt volt szükség.

Az Esélyegyenlőségi Tervet az aláíró felek 2016. szeptember 1-től 2019. augusztus 31-ig tartó időszakra fogadták el. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2019. június 30.

Budapest, 2016. 09. 01.

Csordás Katalin

s.k.

igazgató

Jelen megállapodás a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják.