

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

A Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum a következő irányelvek betartására törekszik:

1) *A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód*

A Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum 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 bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2) *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*

Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum 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*

Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum 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 másikonál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

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.

II. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2016/2017-ös tanévet tükrözik.

A Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrummal munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A nők létszáma	231 fő
A 40 év feletti munkavállalók létszáma	220 fő
A fogyatékkal élők	4fő
Gyermekek száma (16 éves korig)	86 fő
Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők száma	19 fő
Egyedülállóként neveli 10 éven aluli gyermekét	5 fő

III. Konkrét célok

A Szolnoki Szolgáltatási Szakképzési Centrum az alábbi célokat tűzi ki:

Célok:

- 1) Az intézmény vezetője esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi munkatársat bíz meg.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén betartja az egyenlő bánásmód elvét.
- 3) A humán erőforrás fejlesztése érdekében lehetőség és a költségvetési források felhasználása lehetőségének megfelelően biztosít munkahelyi továbbképzéseket, az átképzés, tanulás lehetőségét.
- 4) Törekszik a munkakörülmények javítására valamennyi, de kiemelten a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Törekszik a munkáltatói juttatások körének kiterjesztésére, esetleges kedvezmények biztosítására, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Elősegíti a munkavállaló kérésére a foglalkoztatásból való kilépést és nyugdíjba vonulást.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az intézmény vezetője által kinevezett esélyegyenlőségi munkatárs feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy a **2017. június 30-ig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.**

Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképvisellel amennyiben az releváns egyeztetési, munkavállalói érdekképviselő hiányában a kidolgozott tervet a munkavállalók számára legalább elektronikus formában elérhetővé teszi, annak elfogadásáról a munkavállalók értekezlete egyszerű többséggel dönt.

Az esélyegyenlőségi munkatárs véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé azt továbbítja.

- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél:

Álláshirdetéseknél ne szerepelhessenek életkori kitételek.

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

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

- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:

A továbbtanulás, átképzés, belső továbbképzésen történő részvételnél kizárólag a munkavállaló és a munkáltató közös érdekeltségén lehet a hangsúly. Sem életkor, sem családi állapot, sem nemzetiségi hovatartozás, politikai elkötelezettség azt nem befolyásolhatja. Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulás kell biztosítani. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A 40 év feletti munkavállalóknak szervezett nyelvi, vagy informatikai képzéseken biztosítani kell a munkavállaló kérése esetén a részvételét.

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Javasolt megszervezni az éves prevenciók szűrővizsgálatokat.

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

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Intézményünkben fokozottan ügyelünk arra, hogy hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlat ne lehessen a juttatások, kedvezmények adása terén a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű egyéb csoportoknál.

Gyermekeseknek beiskolázási támogatást biztosítunk, amennyiben a költségvetés erre lehetőséget nyújt.

A törvényben előírt munkaidő kedvezményt és az előírt szabadságot kell kiadni egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./

- 6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:

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

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