

Iktatószám: AAES-14/2021.

Esélyegyenlőségi terv

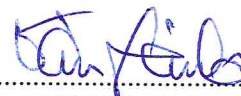
Kelt: 2021. június 17.

Jóváhagyja:



Dr. Horváth József
főigazgató

Hatályba lépteti:



Vári László
kancellár



Tartalomjegyzék

1. Általános célok, etikai elvek	2
Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód	2
Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása	2
Partneri kapcsolat, együttműködés	3
Társadalmi szolidaritás	3
Méltányos és rugalmas bánásmód	3
2. Alapelvek	4
3. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok	5
4. Helyzetfelmérés	6
Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum intézményi háttere, intézményei	6
Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum fő feladata	6
Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum személyi háttere, szervezeti felépítése	7
Külső kapcsolatok	8
Belső kapcsolatok	9
5. Konkrét célok, programok, intézkedések	9
Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző feladatai	9
Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző tevékenységének konkrét céljai	10
Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző feladatai a célok elérése érdekében	10
Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás	11
6. Záró rendelkezések	12

1. Általános célok, etikai elvek

Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését – különösen koruk, nemük, egészségük és családi állapotuk, nemzetiségük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. alapján.

A megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkaerő felvételre, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására és az egyéb, foglalkoztatással összefüggő megkülönböztetés tilalma alá a foglalkozás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

Az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza az Alföldi Agrárszakképzési Centrumot abban, hogy bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el abból a célból, hogy a hátrányos helyzetű csoport(ok) számára a szakmai tevékenységek folytatását megkönnyítse, illetve, hogy a szakmai előmenetelben őket érő hátrányokat megakadályozza vagy kiegyenlítse.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének a megsértését az Alföldi Agrárszakképzési Centrum által ellátott feladatokkal kapcsolatban releváns világnézeti meggyőződésen alapuló, az adott foglalkozás tevékenység tartalma, vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

Az emberi méltóság és a személyiségi jogok tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A szervezet a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvetőértékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A munkáltató feladatainak ellátása során minden tekintetben az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A terv elkészítéséhez szükséges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

Partneri kapcsolat, együttműködés

Az egyenlő bánásmód követelményét az Alföldi Agrárszakképzési Centrum jogviszonyai létesítése során, jogviszonyaiban, eljárásai és intézkedései során (a továbbiakban együtt: munkaviszony) megtartja.

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum munkaszervezési alapidokumentumai (ideértve elsősorban a szervezeti és működési szabályzatot) felülvizsgálatát, a megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmódelvét szem előtt tartva végzi el.

Társadalmi szolidaritás

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú alkalmazott sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. 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 létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalót foglalkoztatása során. Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók neme, életkora, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

A munkáltató a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, valamint olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a dolgozó jogviszonyaira alkalmazandó vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek.

2. Alapelvek

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy valós vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyaság (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,

- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozása,
- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlen bánásmódban, mint amelyben más.

2.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének az alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat és a belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

3.) A munkáltató az egyenlő bánásmód követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

3. Kiemelt célcsoportok, hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőség terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba, valamint hátrányos helyzetű csoportba tartozik

- a nő,
- a negyven évnél idősebb,
- a roma identitású,
- a fogyatékkal élő,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba, valamint hátrányos

helyzetű csoportba tartozók helyzetét és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkaviszonnyal összefüggő körülmények javítása céljából.

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum munkavállalóinak létszáma 576 fő, ebből nő 310 fő.

4. Helyzetfelmérés

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum háttérintézményei, intézményei

A pályázó Alföldi Agrárszakképzési Centrum 2020. július 1-vel jött létre, amely 10 szakképzést folytató intézményt foglal magába. Az intézmények Békés, Csongrád-Csanád, valamint Jász-Nagykun-Szolnok megyékben találhatóak, valamennyien az Agrárminisztérium által fenntartott iskolák.

1. Alföldi ASzC Bársony István Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
2. Alföldi ASzC Bartha János Kertészeti Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
3. Alföldi ASzC Bedő Albert Erdészeti Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
4. Alföldi ASzC Bethlen Gábor Mezőgazdasági, Élelmiszeripari Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
5. Alföldi ASzC Fodor József Élelmiszeripari Technikum és Szakképző Iskola
6. Alföldi ASzC Galamb József Mezőgazdasági Technikum és Szakképző Iskola
7. Alföldi ASzC Gregus Máté Mezőgazdasági Technikum és Szakképző Iskola
8. Alföldi ASzC Kenderesi Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
9. Alföldi ASzC Kétegyházi Mezőgazdasági Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium
10. Alföldi ASzC Kiss Ferenc Erdészeti Technikum

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum fő feladatai

A szakképzési centrum fő feladatként a szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény, valamint a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020. (II.7.) Korm. rendelet szerinti szakmai oktatás. A szakképzési centrum fő feladatként a szakképző intézményein keresztül a szakmajegyzékben meghatározott szakmára felkészítő szakmai

oktatást és szakképesítésre felkészítő szakmai képzést folytat. A szakmai oktatás a képzési és kimeneti követelmények alapján ágazati alapoktatásban és szakirányú oktatásban történik. A szakmai oktatás keretében az ágazati az ágazati alapoktatással és a szakirányú oktatással párhuzamosan vagy attól függetlenül a közismereti kerettanterv szerinti oktatás folyik. A szakképző intézményben a szakmai oktatást előkészítő előkészítő évfolyam előzheti meg. Az előkészítő évfolyamon a technikum nyelvi előkészítést, a szakképző iskola a szakma megszerzéséhez szükséges kompetenciák tekintetében történő orientációs fejlesztést, illetve dobbantó program keretében alapkompétencia-fejlesztést folytathat. A szakképzési kiemelt feladata a sajátos nevelési igényű tanuló, illetve képzésben részt vevő kiskorú személy, a képzésben részt vevő fogyatékkal élő nagykorú személy, valamint a beilleszkedési, tanulási, magatartási nehézséggel küzdő tanuló speciális igényeinek figyelembevétele és egyéni képességeihez igazodó, legeredményesebb fejlődésének elősegítése a minél teljesebb társadalmi beilleszkedés lehetőségeinek megteremtése érdekében.

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum személyi háttere, szervezeti felépítése

A költségvetési szerv vezetőjének megbízási rendje: a szakképzési centrumot a főigazgató é a kancellár önállóan vezeti és képviseli. A főigazgató felel a szakképzési centrum részeként működő szakképző intézmények szakképzési alapfeladatainak ellátásáért. A kancellár felel a szakképzési centrum törvényes és szakszerű működéséért. A kancellár és a főigazgató – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I, törvény alapján történő – megbízására és a megbízás visszavonására az agrárminiszter jogosult. Az egyéb munkáltatói jogok gyakorlását az Agrárminisztérium mindenkor hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata szabályozza.

A centrum központi munkaszervezete különösen a centrum működésével kapcsolatos

- szakmai irányítási, tervezési, tanügy-igazgatási,
- pénzügyi/gazdasági/számviteli/kontrolling,
- vagyongazdálkodási, műszaki/üzemeltetési/létesítményhasznosítási,
- szolgáltatási,
- logisztikai,
- projekt (pályázati),

- beszerzési/közbeszerzési,
- humán erőforrás-gazdálkodási,
- jogi, belsőellenőrzési, adatkezelési (GDPR),
- munkaügyi,
- minőségirányítási,
- titkársági,
- szakképzés (felnőttképzési),
- marketing, kommunikációs feladatokat látja el.

A centrumot a kancellár és a főigazgató önállóan vezeti és irányítja. A főigazgató felel a centrum részeként működő szakképző intézmények szakképzési alapfeladatainak ellátásáért. A főigazgatót feladatai ellátásában a főigazgató-helyettes segíti.

A kancellár felel a centrum törvényes, szakszerű működéséért.

A kancellár a centrum vezetőjeként és képviselőjeként jár el a jogszabályokban meghatározott feladatai tekintetében. A kancellár helyettese a gazdasági vezető. Azokban az esetekben, amikor a gazdasági vezető a kancellár helyetteseként jár el, pénzügyi ellenjegyző a gazdasági vezető által a kötelezettségvállalásról szóló szabályzatban megjelölt munkavállaló.

A centrum szakképző intézményei élén a szakképző intézmény-vezető (továbbiakban: igazgató) áll, helyettese igazgató-helyettesi megbízást kap.

A főigazgató a kancellárdöntésével vagy intézkedésével szemben, illetve intézkedéseinek elmulasztása esetén – a tudomásszerzéstől számított 8 napon belül – a fenntartóhoz intézett kifogással élhet.

Külső kapcsolatok

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum szoros kapcsolatot tart az érintett települések vezetőivel, partneri együttműködései vannak a térségben működő, jelentős potenciált képviselő vállalatokkal, vállalkozásokkal, egyéb szervezetekkel, hatóságokkal és intézményekkel. Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum partnereivel történő érintkezés során is érvényesíti az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakat.

Belső kapcsolatok

Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum SZMSZ alapján centrum intézményeivel a kapcsolattartás személyes lehetőségét a legalább havi rendszerességgel, tartott vezetői értekezlet biztosítja, amelyen a centrum vezetésén és az igazgatókon túl a felmerülő ügyrend tekintetében érintett kollégák is részt vesznek. Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum intézményeivel történő érintkezés során is érvényesíti az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakat.

5. Konkrét célok, programok, intézkedések

A célok és feladatok megvalósításáért felelősek a munkáltatói jogkörű vezetők és az aláíró érdekvédelmi szervezet.

A munkáltató Esélyegyenlőségi Ügyintézőt nevez ki. Feladata az esélyegyenlőségi terv rendszeres továbbfejlesztésének előkészítése.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző véleményezési és indítványozási jogkörrel rendelkezik. A Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek, panaszok kivizsgálásáért felelős, és kezdeményezi új Esélyegyenlőségi Terv tervezésének indítását a jelenlegi Terv lejáratának hatálya előtt három hónappal.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző gondoskodik a terv elérhetőségéről a munkavállalók számára.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző feladatai

- a munkavállalói érdekképvisellel közösen a munkavállaló által bejelentett problémát anonim módon vizsgálja, és azt anonim módon a munkáltató elé tárja,
- jogos panasz esetén jogorvoslati intézkedés meghozatalát kezdeményezi,
- köteles tájékoztatni az ügyben érdekelt munkavállalót és munkavállalók által megválasztott képviselőket,
- figyelemmel kíséri az esélyegyenlőségi helyzetet a szervezetnél és két évente jelentést készít erről, amelyet nyilvánosságra hoz.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző tevékenységének konkrét céljai

- Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.
- Munkakörülmények javítása, különös tekintettel a kiemelt célcsoportok helyzetének javítására.
- A képzési programokhoz való hozzáférés elősegítése.
- A fogyatékkal élő munkavállalók munkafeltételeinek javítása.
- A nagycsaládos, a gyermeküket egyedül nevelő és a tartósan beteg gyermeket nevelő munkavállalók számára elsődleges jogok biztosítása a szociális jutásban részesülő munkavállalók körében.
- A GYED/GYES vagy hosszantartó betegség miatt tartósan távol lévők tájékoztatása.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző feladatai a célok elérése érdekében

- A munkavállalók fizikai és társas körülményeinek felülvizsgálata és szükség szerinti javaslatok kidolgozása a munkáltató felé.
- A munkáltató a jogszabályok és a belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.
- A munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési lehetőségekről a belső e-mail hálózaton keresztül elektronikusan tájékoztatja a foglalkoztatottakat.
- A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók szakmai képességeinek és tapasztalatának felhasználása a pályakezdő munkavállalók betanításánál.
- A munkáltató a létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve további elhelyezkedésükhöz.
- A GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalók munkába történő beilleszkedésének elősegítése, illetve részükre – igény szerint – a munkaidő kedvezmény, és /vagy rész munkaidős foglalkoztatás biztosítása.
- A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek,

követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja.

- Részmunkaidőben történő munkavállalás lehetőségének biztosítása (pl. tartósápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása).
- A szabadságolási ütemtervben a szabadságok kiadása a családos munkavállalóknál az óvodai és iskolai szünetekre, kiemelkedő családi eseményekre (beiratkozás, érettségi, ballagás stb.) figyelemmel.
- Álláshirdetések esetén a következő tartalom megjelenítése: Az Alföldi Agrárszakképzési Centrum az egyenlőbánásmód elvét a gyakorlatban is alkalmazó munkáltató.

Az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítését szolgáló eljárás

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott Esélyegyenlőségi Ügyintézőhöz fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

Az Esélyegyenlőségi Ügyintéző a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind az ügyintéző, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv másolati példányát mind a munkáltatói jogkör gyakorlója, eredeti példányát a Humánerőforrás-gazdálkodási feladatot ellátó személy kezeli.

A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában, valamint a sértett nyilatkozatát arról, hogy az Esélyegyenlőségi Ügyintéző részéről az egyenlőbánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkavállalóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a belső e-mail hálózat az Alföldi Agrárszakképzési Centrum esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

6. Záró rendelkezések

A Terv 2021. június 17-én lép hatályba, és visszavonásig érvényes.

Hatálya kiterjed az Alföldi Agrárszakképzési Centrum és intézményeinek valamennyi alkalmazottjára. A tervben foglaltakat valamennyi érintett munkavállalóval ismertetni kell.

