

Bethlen Gábor Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakgimnázium,
Szakközépiskola és Kollégium

5500 Gyomaendrőd, Hősök útja 40.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

2017-2018. tanév



2017.

Általános célok, etikai elvek

A megállapodást az aláíró felek a 2017.09.01 – 2018. augusztus 31-ig tartó időszakban fogadják el.

A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje 2018. 09.01.

Az iskola az alábbi etikai elveket kívánja érvényesíteni.

- A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvei mellett, ezek érvényesülése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.
- A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak, hogy a nők, 40 év felettek, roma identitású, fogyatékkal élő és családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítésére támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezés, szakmai előmenetel, képzés, munkakörülmények és a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.
- A munkáltató elkötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetést. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
- A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenység megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az intettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetelemzés

Az iskolában roma identitású, fogyatékkal élő dolgozó nem áll alkalmazásban, megváltozott munkaképességű munkavállalók száma három.

Határozott idejű szerződéssel, támogatott foglalkoztatásban dolgozó munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és a férfiak.

Munkakörülmények:

- A munkaerő-felvételi eljárásban résztvevők közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A belépő munkavállalók közt nagyobb arányban szerepelnek a nők.
- A munkáltatói felmentéssel távozó munkavállalók közt egyelő arányban szerepelnek a nők és a férfiak.

A képzések területén:

- A továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt a nemek közti megoszlásnak megfelelő arányban szerepelnek a nők és a férfiak.
- A szakmai továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt a nemek közti megoszlásnak megfelelő arányban szerepelnek a nők és a férfiak.
- A felsőfokú továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A számítógépes továbbképzésben részt vevő munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A több napos konferenciás, tanulmányúton részt vevő munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és a férfiak

Az intézmény oktatói:

- A szakgimnáziumban, szakközépiskolában oktatói státuszban dolgozók létszáma: 43 fő
- Az oktatók közül 28 fő nő, azaz az oktatók 65,1 %-a
- Az oktatók közül 15 fő férfi, azaz az oktatók 34,9 %-a

Az intézmény technikai állománya:

- A szakgimnáziumban, szakközépiskolában technika dolgozók létszáma: 20 fő
- Az technikai személyzet közül 10 fő nő, azaz a technikai dolgozók 50,0 %-a
- Az technikai személyzet közül 10 fő férfi, azaz a technikai dolgozók 50,0 %-a.

A munkavállalók iskolai végzettsége, pozíciója

- Az alacsonyabb végzettségű munkavállalók közt (technikai) magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A magasabb végzettségű munkavállalók közt (oktatók) magasabb arányban szerepelnek a nők.
- Az idegen nyelvtudással rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A számítógép kezelői ismeretekkel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A vezetői beosztású munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A pedagógus munkakörű munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- Az ügyviteli munkavállalók közt magasabb arányban szerepelnek a nők.
- A kisegítő munkakörű munkavállalók közt egyenlő arányban szerepelnek a nők és a férfiak.

Konkrét célok

A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére való tekintettel a következő célokat tűzzük ki:

- ✓ A roma identitású, illetve fogyatékkal élő pályázók esetében azonos szakmai tudás mellett a munkáltató nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.
- ✓ Iskolás gyermekeket egyedül nevelő női munkáltató esetén biztosítjuk a rugalmas munkaidő-beosztást.

- ✓ Kettő vagy kettőnél több iskolás gyermeket nevelő szülő esetében az iskola az esélyegyenlőség biztosítása érdekében beiskolázási támogatást nyújt.
- ✓ A magasabb iskolai végzettség megszerzésére irányuló cselekmények során az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kedvezményeket nyújt az intézmény a női alkalmazottaknak.

Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása területén az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget.

A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szüksége készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a negyven év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetendő befektetés

A munkáltató lehetősége biztosít a panasztételre, a következő módon:

Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellene elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Közalkalmazotti Tanácshoz fordulhat.

A fent megnevezett érdekképviselői szervek a panaszt anonim módon a munkáltató elő tárják hét napon belül. A panasz, a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni Közvetítő bármely nagykorú cselekvőképes személy lehet. Közvetítőnek lehetőleg olyan személyt kell kinevezni, aki független és munkajogi szakértelemmel rendelkezik.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat panaszával.

Érdekegyeztetési folyamat:

A munkáltató és munkavállalók képviselői többszöri egyeztető tárgyalás után készítették el a tervezetet, melyet az iskola igazgatója és az érdekképviselői szerv vezetője is egyetértett.

Gyomaendrőd, 2017. szeptember 01.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében a munkáltató és a munkavállalói szervezet képviselője aláírásával elfogadja.

Munkáltató részéről:


Davidovics László
igazgató



Munkavállalók részéről:


Molnár Andrea
Közalkalmazotti Tanács vezetője