

HEVES VÁRMEGYEI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

MŰKÖDÉSÉRE VONATKOZÓ

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV és FENNTARTHATÓSÁGI ELVEK SZABÁLYZATA

7/2025.

Jóváhagyás napja: 2025. év április hó 15. napja

Hatálybalépés időpontja: 2025. év április hó 15. napja

Jóváhagyta:


Mjlibak-Veres Erika
főigazgató

Heves Vármegyei Szakképzési Centrum




Hegyi István
kancellár

Heves Vármegyei Szakképzési Centrum

A szabályzat módosításainak jegyzéke

Alap szabályzat kiadása	Szabályzat	Jóváhagyók	Jóváhagyók	Hatálybalépés időpontja
2023.03.07.	14/2023		Fábri Eufrozina	2023.03.07.
Módosítás időpontja	Módosítás indoka	Jóváhagyók		Hatálybalépés időpontja
		főigazgató	kancellár	
2025.04.15.	felülvizsgálat	Milibák-Veres Erika	Hegyi István	2025.04.15.

Tartalomjegyzék

Preambulum	4
I. Általános célok, etikai elvek.....	5
1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód.....	5
2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	6
3. Partneri kapcsolat, együttműködés fejlesztése	7
4. Társadalmi szolidaritás.....	7
5. Méltányos és rugalmas ellátás	8
II. Alapelveink	8
III. Veszélyeztetett célcsoportok.....	9
IV. Intézményi működés	9
V. Konkrét célok.....	11
VI. Programok a célok megvalósítása érdekében.....	11
VII. Eljárási rend esélyegyenlőség megsértésére irányuló panasz esetében	13
VIII. Fenntarthatóság	13
IX. Záró rendelkezések	15

Preambulum

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

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdésére¹ hivatkozással, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ában² foglaltak biztosítására a Centrum, mint munkáltató az alábbi Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági Elveket fogadja el.

A szakképzési centrum szintjén az **Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági Elvek** meghatározásának célja, hogy biztosítsa az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését, azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével valamennyi munkavállaló, együttműködő, valamint egyéb közreműködő személy részére.

Fontos továbbá, hogy a minőségi szakember-képzést támogatva a térség gazdasági fejlődését segítse a szakképzési intézményrendszer, szem előtt tartva az egyének képességeinek sokoldalú fejlesztését, az esélyegyenlőség megteremtését.

A társadalmi egyenlőtlenségek megszüntetése Magyarország számára alapvető jelentőségű. A demográfiai változások, a foglalkoztatás növelése, a képzettség – és képességbeli hiányosságok orvoslása, a vállalkozások versenyképességének javítása csak a társadalmi szolidaritás megerősítésével, a társadalom megújuló képességének fejlesztésével és erőforrásainak bővítésével érhető el. Minden állampolgár számára esélyegyenlőséget kell biztosítani a társadalmi élet minden színterén. Az egyenlő bánásmód elveinek betartása az Európai Unió, a hazai társadalom és a közoktatás helyi szereplőinek közös elvárása.

A Heves Vármegyei Szakképzési Centrum elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, - *különös tekintettel a hátrányos és halmozottan hátrányos helyzetű, roma származású, fogyatékkal élő emberekre* - az esélyegyenlőségi és fenntarthatósági elvek meghatározásával biztosítani kívánja az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését a szakképzési centrumban és azon belül minden szervezeti egységében. Célja, azonos tisztelettel és körültekintéssel, valamint az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével valamennyi tanulója / képzésben résztvevője, munkavállalója, együttműködő partnere részére esélyt teremteni a biztos tudás megszerzésére és a munkakörülmények megfelelő biztosítására. Ennek betartásához figyelembe veszi az Európai Unió Alapjogi Chartája 2012/C 326/02 14. cikkében megfogalmazottakat:

„Az oktatáshoz való jog

¹ Ebktv. 63. § (4) * Az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

² Mt. 12. §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.

- (1) Mindenkinnek joga van az oktatáshoz, valamint a szakképzésben és a továbbképzésben való részvételhez.
- (2) Ez a jog magában foglalja a kötelező oktatásban való ingyenes részvétel lehetőségét.
- (3) Az oktatási intézmények demokratikus elvek figyelembevételével történő alapításának szabadságát, valamint a szülők azon jogát, hogy gyermekeik számára vallási, világnézeti vagy pedagógiai meggyőződésüknek megfelelő nevelést biztosítsanak, tiszteletben kell tartani az e jogok és szabadságok gyakorlását szabályozó nemzeti törvényekkel összhangban.”

Fontos továbbá, hogy a minőségi szakember-képzést támogatva a térség gazdasági fejlődését segítse a szakképzési centrum, szem előtt tartva az egyén képességeinek sokoldalú fejlesztését, az esélyegyenlőség megteremtését.

I. Általános célok, etikai elvek

A Heves Vármegyei Szakképzési Centrum (röviden HVSZC vagy szakképzési centrum) alapvető célja, hogy biztosítsa munkavállalói és diákjai számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését. Az intézményi szolgáltatásokhoz való hozzáférés egyenlőségének biztosításán túl célul tűzi ki az esélyteremtést, támogató lépések, szolgáltatások megvalósítását az egyes szakképző intézményeiben tanuló hátrányos helyzetű gyerekek hátrányainak kompenzálása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

A szakképzési centrum biztosítani kívánja **központi munkaszervezetében, valamennyi szakképző intézményében és a Vizsgaközpontban** az egyenlő bánásmód érvényesülését, esélyt kíván teremteni a hátrányos helyzetű gyermekek társadalmi integrációjához.

Olyan támogató lépéseket, szolgáltatásokat biztosít, melyek előmozdítják a hátrányos, valamint a halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok esélyegyenlőségét, csökkentik meglévő hátrányaikat, javítják iskolai sikerességüket, ezzel hozzájárulnak a sikeresebb szocializációhoz, az eredményesebb társadalmi integrációhoz.

- A HVSZC működése a kölcsönös tisztelet és az egyenlő bánásmód értékeire épül.
- A HVSZC minden érintettet, a vele kapcsolatban álló tanulókat / képzésben résztvevőket, vizsgázókat, intézményeket és egyéb közreműködőket, megbízottjait és szolgáltatóit, továbbá partnereit folyamatosan tájékoztatja az:
 - a. egyenlő bánásmód elveinek megvalósításával kapcsolatos jogairól, kötelezettségeikről,
 - b. a pártatlan és megkülönböztetésmentes elveinek betartásának módozatairól, etikai szabályzatairól, etikai kódexéről,
 - c. a szakképzési centrumot érintő változásokról,
 - d. a szabályrendszerek módosulásáról.

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A HVSZC a foglalkoztatás során törekszik megelőzni és megakadályozni 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 bármينemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

„(1) Tilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.

(2) A Szerződések alkalmazási körében és az azokban foglalt különös rendelkezések sérelme nélkül, tilos az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés.” (EU Alapjogi Chartája 2012/C 326/02 21. cikk)

„Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az alkalmazáskor a munka vagy a munkakörülmények természete alapján indokolt, tényleges és meghatározó szakmai feltételre alapított, jogszerű célt követő és azzal arányos megkülönböztetés, a vallási vagy más világnézeti meggyőződésen, illetve nemzeti vagy etnikai hovatartozáson alapuló, a szervezet jellegét alapvetően meghatározó szellemiségből közvetlenül adódó, az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.” (Ebkvt. 22. § (1) bek.)

A szakképzési centrumban cél továbbá az, hogy a központi munkaszervezetben, az egyes szakképző intézményekben, illetve egyéb szervezeti egységben, mint a Vizsgaközpontban érvényesüljön a:

- diszkriminációmentesség,
- szegregációmentesség,
- integráció biztosítása,
- halmozottan hátrányos helyzetű tanulók oktatási és társadalmi integrációjának támogatása,
- minőségi oktatáshoz történő egyenlő hozzáférés biztosítása.

A szakképzési centrum vezetése tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egy személy vagy csoport valós vagy vélt jellemzői (neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézete, nemi identitása, életkora, társadalmi származása) alapján hátrányos helyzetbe hoz.

A szakképzési centrum vezetése mindent megtesz a zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás alkalmazásának minden formájának alkalmazása ellen.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A szakképzési centrum, mint munkáltató a foglalkoztatás során, valamint a szakképző intézmények az oktató – nevelő munka során tiszteletben tartja a tanulók / képzésben résztvevők és a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét.

A HVSZC a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakövetelményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. A

munkáltató feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A HVSZC, mint munkáltató az álláspályázatok előkészítésekor a betöltendő pozíció betöltésére vonatkozó pályázati kiírások megszüvegezésénél, a beérkezett pályázatok elbírálásánál, továbbá a napi munkavégzés során nem tesz hátrányos megkülönböztetést nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás, vagyoni helyzet, foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozás, illetve egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző miatt.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés fejlesztése

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

Az egyenlő bánásmód követelményeit megtartva jár el akkor is, ha

- előre meg nem határozott személyek számára szerződés kötésére ajánlatot tesz vagy ajánlattételre felhív,
- az ügyfélforgalom számára nyitva álló helyiségeiben szolgáltatást nyújt,
- az állami támogatás felhasználása során létrejövő jogviszonyai tekintetében az állami támogatásban részesülő egyéni vállalkozó, jogi személy, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet az állami támogatás igénybevételeitől kezdődően mindaddig, amíg az állami támogatás felhasználását az arra jogosult szerv a rá vonatkozó szabályok szerint ellenőrizheti, valamint
- a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében intézkedik. (Ebkvtv. 5. § a) – d) pontjai alapján.)

4. 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. Szervezetünk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesítési lehetőségeit.

Az EU Alapjogi Chartája 2012/C 326/02 29. cikke alapján intézményünk a szolidaritás nevében biztosítja az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem elvének érvényesülését. „Az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.”

Különös gonddal figyelünk a tisztességes és igazságos munkafeltételek elvének betartására:

(1) Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez.

(2) Minden munkavállalónak joga van a munkaidő felső határának korlátozásához, a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz. (EU Alapjogi Chartája 2012/C 326/02 31. cikk)

5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalót foglalkoztatása során. A HVSZC olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket alkalmaz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését. Az általános célok mellett kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, 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 bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához.

II. Alapelveink

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,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- szexuális irányultsága, nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhöz való tartozása,

- egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlen bánásmódban, mint amelyben más.

A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a munkavállalói állomány összetételének 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.

A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség 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.

III. Veszélyeztetett célcsoportok

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából veszélyeztetett célcsoportba tartozik:

- a nő,
- a 40 évnél idősebb,
- a roma származású,
- a fogyatékkal élő,
- a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő vagy
- a tíz éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- a tartósan beteg,
- az idős hozzátartozót ápoló,
- a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a fenti csoportokba, valamint a hátrányos helyzetűek közé tartozók körülményeit, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

IV. Intézményi működés

A 2015. július 1-jétől Egerben megalakult HVSZC alapvető célja a korszerű szakképzés területi megszervezése, koordinálása, működtetése Heves Vármegyében, a minőségi szakképzés elérése és a munkaerő piacon való elhelyezkedés segítése.

Heves Vármegyei SZC irányítása alá tartozó központi munkaszervezet, a szakképző intézmények és egyéb egységek az alábbiak:

Központi munkaszervezete:

Intézmény megnevezése	Telephely címe
Heves Vármegyei SZC – központi munkaszervezet	3300 Eger, Kertész utca 128.

Szakképző Intézmények:

Intézmény megnevezése	Telephely címe
Heves Vármegyei SZC Bornemissza Gergely Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	3300 Eger, Kertész utca 128.
	3300 Eger, Vincellériskola utca 1.
Heves Vármegyei SZC Sárvári Kálmán Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	3300 Eger, Pozsonyi utca 4-6.
	3300 Eger, Donát út hrsz. 0300/1
	3300 Eger, Kisvölgy utca 46.
Heves Vármegyei SZC Kossuth Zsuzsanna Technikum, Szakképző Iskola, Kollégium és Könyvtár	3300 Eger, Bem tábornok utca 3.
Heves Vármegyei SZC József Attila Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	3200 Gyöngyös, Kócsag utca 36-38.
	3200 Gyöngyös, Kenyérgyár út 9.
Heves Vármegyei SZC Damjanich János Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	3000 Hatvan, Vécsey utca 2/A.
	3009 Kerekharaszt, Vadvirág utca 1.
	3000 Hatvan, Bezerédi utca 8.
Heves Vármegyei SZC Március 15. Technikum, Szakképző Iskola és Kollégium	3024 Lőrinci, Kastélykert hrsz. 009/04
	3024 Lőrinci, Vörösmajori út 48.
Heves Vármegyei SZC Remenyik Zsigmond Technikum	3390 Füzesabony, Ifjúság út 17.

Az akkreditált vizsgaközpont megnevezése és címe

Heves Vármegyei Vizsgaközpont	3300 Eger, Kertész utca 128.
-------------------------------	------------------------------

Az akkreditált Vizsgaközpont a szakma megszerzésére irányuló szakmai vizsgát, illetve szakmai képzetekhez kapcsolódóan megszerezhető szakképesítés megszerzésére irányuló képesítő vizsgát szervező akkreditált szervezet.

A szakképzési centrum küldetéstudata, kiemelt célkitűzései:

- szakszerű, gazdaságos és ésszerű működés biztosítása,
- innovatív, gyermek- és nevelésközpontú oktatás, esélyteremtés,
- konszenzuson alapuló, de határozott szakmai munka megteremtése,
- munkaerő - piaci igényeket szem előtt tartó minőségi szakképzés biztosítása,
- aktív szerepvállalás a felnőttoktatásban és a felnőttképzésben,
- helyi igények figyelembevétele a képzési struktúra kialakításában – kkv-kal való kapcsolatok erősítése, gyakorlati képző helyek bővítése,
- a hátrányos helyzetű fiatalok képzésben tartásában, társadalmi felzárkózásban való erősítés.

V. Konkrét célok

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a HVSZC az alábbi konkrét célokat fogalmazza meg.

- 1) Az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője **esélyegyenlőségi referens** megbízásával.
- 2) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése munkaerő felvétele, illetve alkalmazása során.
- 3) A humán erőforrás fejlesztése érdekében a költségvetési források adta lehetőségek függvényében biztosítja a munkahelyi továbbképzéseket, az átképzés, tanulás lehetőségét.
- 4) Törekszik a munkakörülmények javítására valamennyi, de kiemelten a 50 év feletti és a fogyatékkal élő munkavállalók részére.
- 5) Törekszik a munkáltatói juttatások körének kiterjesztésére, esetleges kedvezmények biztosítására, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) A nyugdíj előtt álló munkavállalónak, beleegyezése nélkül, nem csökkentjük a munkaidejét. Elősegítjük a munkavállaló kérésére a foglalkoztatásból való kilépést és nyugdíjba vonulást.
- 7) Munkáltató engedélyezi a jogszabályok alapján, hogy a rendszeres orvosi kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – amennyiben az írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátását.
- 8) Munkáltató azon szülővel, aki gyermekét neveli 0-3 év közötti időszakban, a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, meghívja az általa szervezett gyermek- és családi programokra.
- 9) Munkáltató segíti a visszatérő (fizetés nélküli időszakot követően, betegséget követően, stb...) munkavállaló beilleszkedését, lehetőség szerint támogatja a munkavállaló részmunkaidős vagy távmunka keretén belül történő foglalkoztatását.
- 10) Munkáltató - lehetőségeihez mérten – a 14 éves és az annál fiatalabb gyereket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadásakor figyelembe veszi az oktatási, nevelési intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.
- 11) A HVSZC a fogyatékos személyekkel kapcsolatos tevékenysége során úgy jár el, hogy az a fogyatékos állapot rosszabbodását megelőzze, illetőleg annak következményeit enyhítse, ezen személyeket hátrány ne érje.

VI. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője

A szakképzési centrumban a kijelölt munkatárs, csatolt munkakörben látja el az esélyegyenlőségi referensi feladatokat.

Feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv és fenntarthatósági célok teljesülésének vizsgálata, az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv és fenntarthatósági

célok előkészítése, illetve annak a munkavállalói érdekképviselettel való egyeztetése, amennyiben az releváns. Hozzá fordulhatnak a munkavállalók, ha panasszal kívánnak élni.

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

2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása

Az egyenlő bánásmód elvének megvalósulása érdekében a munkáltató az alábbiakat alkalmazza a munkaerő felvételnél: az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából a szakképzési centrum nem tesz különbséget.

A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges 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.

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

A továbbtanulás, átképzés, belső továbbképzéseken való részvétel lehetősége kizárólag a munkavállaló és a munkáltató közös érdekeltségén alapul. Sem életkor, sem családi állapot, sem nemzetiségi hovatartozás, politikai elkötelezettség ezt nem befolyásolhatja. Életkortól függetlenül az egész életen át tartó tanulás lehetőségét biztosítani kell. A 40 év feletti munkavállalóknak szervezett nyelvi, informatikai vagy egyéb képzések esetén, a munkavállaló kérésére biztosítani kell a részvételét.

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

A HVSZC minden évben megszervezni és lehetőséget teremt az éves, prevenciós szűrővizsgálatokra, valamint a munkakörülmények kialakításánál elősegíti az öregedéssel járó változások ellensúlyozását (pl. ergonomikus irodabútorok beszerzése).

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

A szakképzési centrum fokozottan ügyel arra, hogy hátrányos megkülönböztetést eredményező gyakorlat ne lehessen a juttatások, kedvezmények adása terén. Amennyiben a költségvetés erre lehetőséget nyújt, minden munkavállaló egyformán részesül támogatásban.

A munkáltató a törvényben előírt munkaidő kedvezményt és az előírt szabadságot kiadja a dolgozóknak az egyes családi eseményeknél (pl. születés, temetés 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.

A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét nem lehet csökkenteni a beleegyezése nélkül. Ennek érdekében a centrum folyamatosan vizsgálja a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét abból a célból, ha a munkavállaló kéri a munkaidő csökkentését és/vagy ezt egészségi állapota is indokolja. A nyugdíjazás előtt álló munkavállalók részére a centrum biztosítja a nyugdíjazási szabályok nyomon követését.

VII. Eljárási rend esélyegyenlőség megsértésére irányuló panasz esetében

1. A HVSZC az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a jelen dokumentumot szükség szerint módosítja, javítja.
2. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén az érintettek az esélyegyenlőségi referenshez fordulhatnak írásos panasszal.
 - a. a beérkezett panaszt - ha lehetőség van rá, anonim módon – a panaszos általa csatolt egyéb dokumentumokkal, és a esélyegyenlőségi referens véleményével együtt öt munkanapon belül továbbítja a szakképzési centrum illetékes vezetője (főigazgató vagy kancellár) részére, aki haladéktalanul elrendeli az ügy tárgyyszerű és elfogulatlan kivizsgálását.
 - b. a vizsgálatot tíz munkanapon belül le kell folytatni.
 - c. az illetékes vezető a vizsgálat eredményének függvényében a megtett intézkedését fenntartja vagy visszavonja.
 - d. amennyiben nem az illetékes vezetőnek az intézkedését kifogásolja a panasztevő, akkor gondoskodni kell a sérelmet okozó állapot megszüntetéséről.
 - e. az illetékes vezető a vizsgálat eredményéről az érintettet, az esélyegyenlőségi referenst és a Centrum másik, nem érintett felsővezetőjét egyaránt tájékoztatni köteles.
3. A panasztétel nem korlátozhatja az érintettet abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel jogszabály alapján külső hatóságnál eljárást kezdeményezzen.

VIII. Fenntarthatóság

A fenntartható fejlődési cselekvéseket alapvetően meghatározza az ENSZ 2015. szeptember 25-én elfogadott globális keretrendszere, a fejlődési célokat kitűző Agenda 2030. Középpontjában 17 fenntartható fejlődési cél és 169 alcél áll.

A szakképzési centrum működése körében és területén felelősséggel tartozik azért, hogy a szervezet működésére vonatkozó normaalkotás megfelelő minőségben történjen, a működés során felismert problémákra megoldást találjon, továbbá, hogy a szakképzési centrum munkavállalói között kialakult konfliktusok rendezésében közvetítsen, illetve megoldást találjon. Ennek egyik fontos eszköze az érintettek és érdekeltek feltárása, elemzése és a velük,

illetve köztük való párbeszéd folyamatos fenntartása, a felmerült konfliktusok értelmezése és kezelése.

A szakképzési centrum társadalmi felelőssége a közsféra intézményeinek rendszerében sajátosan értelmezendő.

A jól működő szakképzési centrum képes arra, hogy a fenntartható fejlődés alapelveinek megfelelően hosszú távú érdekek mentén alkossa meg működési- és fejlesztési elveit, és irányítsa azok végrehajtását, alakítsa a szervezeti normákat, megelőzze vagy kezelje a szervezeten belüli konfliktusokat.

A fenntarthatósági elvek figyelembevétele mellett a szakképzési centrum arra törekszik, hogy a társadalmi – gazdasági - pénzügyi változások gyorsulása miatt minél gyorsabban tudjon alkalmazkodni a változó környezethez, a piaci feltételekhez. A centrum vezetésének törekednie kell a jó helyzetfelismerésre, céljai és fejlesztési elképzelései során több, alternatív megoldási terv kidolgozására. Szükségesnek látja a centrum vezetése, hogy a munkatársak tudását, képességeit folyamatosan és szakma specifikusan fejlessze, valamint az emberek közötti, közösségi kapcsolatokat, közös jövőképzést és felelős döntéshozatalt erősítse.

Agenda 2030 vagy Fenntartható Fejlődési Célok (SDG):



A szakképzési centrum által felállított fenntarthatósági elvek:

- biztos és stabil munkahely kialakítása, a munkaidő és a szabadidő egyensúlyának biztosítása,
- az egészséges munkakörülmények biztosítása minden munkavállaló számára, minden korosztályban,
- a méltányos és minőségi továbbképzés, szakmai fejlődés biztosítása, valamint az élethosszig tartó tanulás lehetőségeinek megteremtése mindenki számára a szakképzési centrumban,
- a nemek egyenlőségének biztosítása,
- a nemek és korosztályok közötti és a szervezeten belüli egyenlőtlenségek csökkentése,
- környezettudatos, energiatakarékos intézkedések bevezetése a fenntartható működés érdekében, a szervezet ökológiai lábnyomának csökkentése takarékosági és papírkímélő intézkedésekkel (lámpa- és fénycsöcsere az intézményekben és energiahatékony izzók használata, energetikai korszerűsítések, beruházások megvalósítása és folyamatos fenntartása, digitalizálás növelése, fénymásolások csökkentése),
- tudatos vízhasználat, energiafelhasználás érdekében intézményre szabott intézkedések bevezetése,

- környezeti szempontok alkalmazása egyes beszerzési eljárások során, azaz minél több egyértelműen azonosítható környezeti vagy környezetvédelmi szempont megjelenítése a beszerzés tárgyában, részletes leírásában (műszaki feltételek stb.), a beszállítótól elvárt követelmények között (például alkalmassági feltétel), a szerződés feltételeiben vagy a kiválasztás során,
- a pénzügyi – gazdálkodási működés során az elektronikus munkafolyamatok, digitalizált rendszerek alkalmazása folyamatosan bővül (beszerzési eljárások engedélyezése, lebonyolítása, a kötelezettségvállalások rendszere elektronikus úton történik a HVSZC-ben, szerződésnyilvántartás digitalizált formában elérhető)
- egyes szakképző intézmények „Ökoiskola” címmel rendelkeznek, fontos, hogy ezek megőrzése és fenntartása megmaradjon, további cél, hogy újabb intézmények nyerjék el a címet,
- a környezettudatos nevelési szempontok és elvek napi oktatási programokba való beépülése megtörtént a szakképzési intézmények esetében, a szakmai programok környezeti nevelési elveinek és gyakorlati alkalmazásának bővítése és megújítása folyamatos az intézményekben,
- IKT eszközök teljeskörű használata az oktatás – képzés területén, a menedzsment működésben megvalósul.

IX. Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak a szakképzési centrum minden egységére érvényes.

Éves felülvizsgálatát minden év *augusztus 31. napjáig el kell végezni.*

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban feladat- és hatásköre van:

- a kancellárnak,
- a főigazgatónak,
- a szakképző intézmények vezetőinek,
- vizsgaközpont vezetőnek,
- a foglalkoztatottaknak.

A főigazgató, illetve a kancellár feladata munkáltatói jogkörében eljárva, hogy

- gondoskodjon jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásáról és annak rendszeres felülvizsgálatáról,
- gondoskodjon arról, hogy az egyes szakképző intézmények vagy más szervezeti egységek alkalmazzák a jelen dokumentumban foglaltakat, továbbá a szakképző intézményekben is
 - o a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és azok érdekében intézkedéseket hozzanak az alapelvek sérülése esetén,
 - o az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozzanak,
 - o munkavállalókat jelöljenek ki az esélyegyenlőségi elvek megvalósítására, nyomon követésére.

A szakképző intézmények vezetőinek, illetve más szervezeti egységek vezetőinek feladata, hogy

- kötelesek a főigazgató vagy a kancellár utasítása alapján az esélyegyenlőségi tervben meghatározott egyes feladatok ellátására,
- kötelesek az általuk ellátott feladatokkal kapcsolatos tájékoztatásra,
- javaslatot tehetnek az esélyegyenlőségi intézkedések meghozatalára.

A foglalkoztatottak

- javaslatot tehetnek célok meghatározására,
- észrevételt tehetnek az esélyegyenlőség biztosításának helyi gyakorlatával kapcsolatban.

Az Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági Elvek elkészítéséhez szükséges különleges személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és információszabadságról szóló 2011. CXII. törvény rendelkezései, valamint a szakképzési centrum mindenkor hatályos Adatvédelmi és adatkezelési Szabályzatai szerint, az érintettek önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők.

A HVSZC Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági dokumentuma az aláírás napján lép hatályba és visszavonásig érvényes, ezzel egyidejűleg a korábbi centrum szintű Esélyegyenlőségi és Fenntarthatósági dokumentuma hatályát veszti.