

H22C/2025/2AB/17  
N22FH/6A7/001023-1/2025  
#43-17/2025



## HÓDMEZŐVÁSÁRHELYI SZAKKÉPZÉSI CENTRUM

OM azonosító: 203039  
6800 Hódmezővásárhely, Bajcsy-Zsilinszky Endre utca 7-9.  
Tel: 62/202-475

### Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**A terv időbeli hatálya: 2025. július 01. – 2030. június 30.**

  
Kincses Tímea Katalin  
főigazgató

Jóváhagyom:

  
dr. Ambrus Norbert  
kancellár

Hatályba lépés: 2016. január 01.

(1) Módosítva: 2020. július 01.

(2) Módosítva: 2025. július 01.

Egységes szerkezetbe foglalt Terv hatályba lépése: 2025. július 01.

## Tartalomjegyzék

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| I. Fejezet Bevezetés .....                                    | 2  |
| II. Fejezet Jogszabályi háttér.....                           | 2  |
| III. Fejezet Fogalmi alapvetések .....                        | 3  |
| IV. Fejezet Általános célok, esélyegyenlőségi alapelvek ..... | 4  |
| V. Fejezet Etikai elvek, irányelvek .....                     | 6  |
| VII. Fejezet Kiemelt célcsoportok .....                       | 7  |
| VIII. Fejezet Helyzetelemzés.....                             | 8  |
| IX. Fejezet Konkrét célok .....                               | 9  |
| X. Fejezet Konkrét intézkedések .....                         | 10 |
| XI. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos adatkezelés ..... | 13 |
| XII. Záró Rendelkezések .....                                 | 13 |
| MELLÉKLETEK.....                                              | 15 |
| 1. számú melléklet .....                                      | 16 |
| 2. számú melléklet .....                                      | 17 |
| 3. számú melléklet .....                                      | 18 |
| 4. számú melléklet .....                                      | 19 |
| 5. számú melléklet .....                                      | 20 |
| 6. számú melléklet .....                                      | 21 |
| 7. számú melléklet .....                                      | 22 |
| 8. számú melléklet .....                                      | 22 |

## I. Fejezet

### Bevezetés

Az Egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Ebktv.) preambuluma alapján az „*Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira.*”

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy „*A törvény előtt mindenki egyenlő. Minden ember jogképes. Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Magyarország az esélyegyenlőség és a társadalmi felzárkózás megvalósulását külön intézkedésekkel segíti. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.*”

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény 23. § (4) bekezdés c) pontja, a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. Törvény 12. §-a, valamint az Ebktv. 63. § (4) bekezdésében meghatározottak alapján a munkahelyi egyenlő bánásmód követelményeinek érvényesítése érdekében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A helyi esélyegyenlőségi program elkészítésének részletes szabályairól szóló 2/2012. (VI. 5.) EMMI rendelet 2.§-a alapján az esélyegyenlőségi tervet öt évente felül kell vizsgálni.

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum, mint munkáltató – beleértve a központi szervezeti egységet és minden szakképző intézményét – (a továbbiakban együttesen: Centrum), az Ebktv. 63.§ (4) bekezdése alapján a jelen Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: Terv) 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig tartó időtávban a Centrum esélyegyenlőséggel összefüggő általános céljait, etikai elvekeit, helyzetelemzését, konkrét céljait és intézkedési programját tartalmazza.

## II. Fejezet

### Jogsabályi háttér

Jelen Terv az alábbi jogsabályok figyelembevételével készült:

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Ebktv.);
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.);
- Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (továbbiakban: Info tv.);
- A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény;

- A képernyő előtti munkavégzés minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet;
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény;
- A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet.

### III. Fejezet

#### Fogalmi alapvetések

**Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
  - b) faji hovatartozása,
  - c) bőrszíne,
  - d) nemzetisége,
  - e) nemzetiséghez való tartozása,
  - f) anyanyelve,
  - g) fogyatékosága,
  - h) egészségi állapota,
  - i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
  - j) politikai vagy más véleménye,
  - k) családi állapota,
  - l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
  - m) szexuális irányultsága,
  - n) nemi identitása,
  - o) életkora,
  - p) társadalmi származása,
  - q) vagyoni helyzete,
  - r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - s) érdekképviselőhöz való tartozása,
  - t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)
- miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

**Zaklatásnak minősül** az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

**Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a rendelkezés, amely az Ebktv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

**Megtorlásnak** minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

#### **Előnyben részesítés**

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az

- a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy
- b) a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállítása során a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

A fenti rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

## **IV. Fejezet**

### **Általános célok, esélyegyenlőségi alapelvek**

Az Esélyegyenlőségi Terv célja a hátrányos megkülönböztetés kiküszöbölése és az esélyegyenlőség biztosítása a hátrányos helyzetű csoportok számára a foglalkoztatás minden területén. A Terv elfogadása azt a célt is szolgálja, hogy mind a foglalkoztató, mind a foglalkoztatottak figyelmét ráirányítsa a munkahelyi esélyegyenlőség fogalmának fontosságára.

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum, mint munkáltató elkötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a Centrum által munkaviszonyban, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állók (a továbbiakban együttesen: foglalkoztatottak) hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkához való hozzájutásra, különösen a nyilvános álláshirdetésekre, a munkaerő-felvételre, az alkalmazási feltételekre a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre, és az előmeneteli rendszerre. A Centrum továbbá kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Biztosítja, hogy a foglalkoztatási jogviszonyra pályázók és a foglalkoztatottak közötti megkülönböztetésre kizárólag a munkakörbetöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembevételével,

- a) beosztás és a munkakör sajátosságai,
- b) valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és a belső szabályzatokban meghatározott módon.

A Centrum, mint munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A Centrum tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

A Centrum kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére. Törekszik olyan foglalkoztatási formák, munkafeltételek, munkakörülmények, valamint munkahelyi légkör kialakítására, amelyek hozzájárulnak az alapvető emberi értékeknek és méltóságnak a megőrzéséhez.

A Centrum átlátható, a szervezeti és személyi integritás elveinek megfelelő szervezeti működést, szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását, tekintettel arra, hogy társadalmunk minden tagjának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

A megkülönböztetés tilalmának, valamint az egyenlő bánásmód elvének szem előtt tartása érdekében a Centrum – lehetőségeihez mérten – olyan pozitív és méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavállalók foglalkoztatási pozíciójának megőrzését és javulását, rugalmas és kölcsönös előnyökön nyugvó foglalkoztatását.

A Centrum az egyenlő bánásmód követelményét az oktatással összefüggésben érvényesíti különösen:

- a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- c) a teljesítmények értékelése,
- d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
- f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
- g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti különösen valamely személy vagy csoport jogellenes elkülönítése egy oktatási intézményben, illetve az azon belül létrehozott tagozatban, osztályban vagy csoportban.

A Centrum betartja, hogy szakképző intézményeiben nem működhetnek olyan szakkörök, diákkörök és egyéb tanulói, hallgatói, szülői vagy más szervezetek, amelyek célja más személyek vagy csoportok lejáratása, megbélyegzése vagy kirekesztése.

## V. Fejezet

### Etikai elvek, irányelvek

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

Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Centrumban foglalkoztatottakkal, munkavállalóival, illetve a potenciális munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére szabályozott és megnyugtató módon biztosítja a munkavállaló sérelmének orvoslását, orvosolhatóságát, adott esetben jogorvoslati lehetőséget.

A Centrum azonnal és teljeskörűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakulása, létrejötte.

#### **A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód és az emberi méltóság tiszteletben tartása:**

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A Centrum a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, mely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

#### **Partneri kapcsolat, együttműködés:**

A Centrum a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében minden esetben jogszerű és egyértelmű viszonyokat (belső szabályozások, munkajogi intézkedések, iratok, dokumentáció területén) alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

A Centrum elismeri és támogatja azon, a szakmai együttműködésen túlmutató, adott esetben informális lehetőségek létjogosultságát és kialakítását is, amelyek egyértelműen kihatással lehetnek az együttműködések, azok fejlődésére (pl.: a pedagógus nap stb.; közösségi formák ösztönzésére akár önszerveződő kirándulások, kihelyezett munkaértekezletek támogatása stb.).

#### **Társadalmi szolidaritás:**

Foglalkoztatás vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Ezért annak érdekében, hogy az idősebb munkaképes emberek egyenrangú és elfogadott résztvevői maradhassanak a munkaerőpiacnak, növelni kell a társadalmi szolidaritást.

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 munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Centrum olyan pozitív méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős a munkáltató. Az ellenőrzési jogkör, illetve panasz ügyek kivizsgálásáért felelős az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke, Esélyegyenlőségi Bizottság és az Esélyegyenlőségi referens.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak száma 3 fő.

## VI. Fejezet

### Esélyegyenlőségi Terv hatálya

A Terv hatálya kiterjed a Centrumra, mint munkáltatóra, a Centrummal munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkavállalókra. A Centrum bármely szakképző intézményébe felvételizőkre, a Centrummal tanulói és felnőttképzési jogviszonyban állókra, a védett tulajdonságú célcsoportokra, kiemelten segítve a nők, negyven évesnél idősebb, nemzetiséghez vagy kisebbséghez tartozó, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű, két-, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő, tartósan beteg gyermeket nevelő, tartósan beteg szülő ápolásáról gondoskodók és nyugdíj előtt állók veszélyeztetett célcsoportjait.

## VII. Fejezet

### Kiemelt célcsoportok

A Centrum jelen Terv kereteink belül kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi munkavállalói csoportokat:

- nők,
- negyven évesnél idősebb,
- nemzetiséghez vagy kisebbséghez tartozó,
- fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű,
- két-, vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő,
- tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő,
- tartósan beteg gyermeket nevelő,
- tartósan beteg szülő ápolásáról gondoskodó
- nyugdíj előtt állók

foglalkoztatottak helyzetének, munkakörülményeinek javítását.

A fentebb kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét a Centrum, mint munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

A helyzetfelmérés kapcsán azok a tényezők kerülnek, kerültek vizsgálatra, elemzés alá, amelyek az esélyegyenlőség tekintetében kiemelt jelentőségűek és mérhetőek. Ezen tényezők összeállításánál alapvetően ráirányul a figyelem a kiemelt célcsoportra.

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban a helyzetfelmérés alapvető szempontjai:

- a) Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- b) Éri-e hátrány és ha igen, mely területen az egyes foglalkoztatottakat?

A munkáltató fontos feladatának tekinti az esélyegyenlőség érvényesítését a munkahelyi foglalkoztatottak körében. A Centrumra jellemző a legfontosabb esélyegyenlőség területek közül a kulturált munkahelyi körülmények biztosítása, a nemek közti egyenlőség erősítése, a hátrányos helyzetűnek tekinthető munkavállalók esélyeinek javítása, valamint a foglalkoztatottak képzésének a támogatása.

A Centrum a jövőbeni tevékenységében tovább kívánja erősíteni az egyes esélyegyenlőségi célok felvállalását, tudatosítását, és megvalósítását.

A helyzetelemzés a következőkre tejed ki:

- a) alkalmazás jellege,
- b) életkor, nemek hátrányos helyzetű csoportok,
- c) iskolai végzettség, vezető pozíció,
- d) gyermek száma.

## VIII. Fejezet

### Helyzetelemzés

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumnál az Esélyegyenlőségi Terv által vizsgált időpontban (2025. március 31. napján) 434 fő állt alkalmazásban. A foglalkoztatottak közül 276 fő volt a nők létszáma (63,6%).

A 40 évesnél idősebb korú foglalkoztatottak 377 főt (86,9%) tettek ki, ebből a női foglalkoztatottak száma 242 fő (*a teljes foglalkoztatottak számához viszonyítva: 55,8%; a 40 évesnél idősebb foglalkoztatottak számához képest: 64,2%*) volt.

A vezetői munkakörrel rendelkezők száma 36 fő (8,2%), amelyből a nők létszáma 19 fő (54%) volt. A vezető beosztásúak közül 36 fő (100%) volt 40 év feletti munkavállaló.

A részmunkaidőben foglalkoztatottak száma 29 fő (6,9%); a nyugdíj előtt állók száma 36 fő (8,3%) volt, és összesen 2 fő (0,46%) vallotta magát megváltozott munkaképességűnek.

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumnál vizsgált időpontban a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók közt magasabb arányban szerepeltek a nők. Az alkalmazásban álló foglalkoztatottak 36,4%-a férfi, 63,6%-a pedig nő volt, amely alapján a nemek szerinti megoszlás tekintetében a Centrumban a női nem egyértelmű dominanciájáról beszélhetünk.

Az életkor vonatkozásában a 40 év feletti korosztály a meghatározó, a Centrum foglalkoztatottjainak átlagéletkora 49,5 év volt.

A családos foglalkoztatottak tekintetében 59 fő (13,6%) egy vagy kettő, 10 év aluli gyermeket nevel, ezen felül a nagycsaládos munkavállalók tekintetében 4 fő (0,9%) három vagy több 10 év aluli gyermeket nevel. A szülőket további tekintetbe véve 0 fő (0%) neveli egyedül a 10 éven aluli gyermekét.

Az iskolai végzettséget elemezve 302 fő (69,8%) felsőfokú végzettséggel rendelkezik, akik közül 189 fő (62,7%) nő, illetve 193 fő (64,2%) 40 év feletti munkavállaló.

A középfokú végzettségűek száma a Centrumban 86 főt tesz ki (20%), akikből 52 fő (60,9%) a nők száma, továbbá a 40 év felettiak létszáma 59 (68,9%) volt.

A további végzettségeket megnézve a munkavállalók közül 43 főnek (10,1%) van szakmunkás, szakiskolai, illetve egyéb iskolai végzettsége, akik közül 32 fő (75%) nő, és 38 fő (88,6%) 40 év feletti.

A helyzetelemzés alapját képező adatgyűjtés, felmérés részletes adatai jelen Terv *1. számú mellékletében* találhatók.

A helyzetfelmérés adatai alapján megállapítható, hogy a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum foglalkoztatottjai tekintetében az esélyegyenlőség biztosított.

### **Munkakörülmények**

A korábbi évekhez hasonlóan az álláshirdetéseknél, a jelentkezők kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségi állapot szempontjából nem tett a munkáltató különbséget, az álláshirdetések megjelentetéséhez az esélyegyenlőségi referens véleménye kikérésre kerül. A Centrum teljes állományának fizikai és egészségügyi igényeinek, az egészséges életmód elősegítésének érdekében az általános foglalkoztatás egészségügyi vizsgálat biztosított, továbbá ösztönzi a munkavállalókat az egészséges életmód kialakítására.

### **Képzések**

A munkáltató külső és belső képzési programok szervezésével törekedett a munkatársak felkészültségének fejlesztésére, szakmai tudásának szinten tartására. A szervezet vezetése felismerte, hogy a megváltozott munkakörnyezethez, feltételrendszerhez alkalmazkodni tudó, elkötelezett és szakmailag jól felkészült munkatársakra van szükség a hatékony és eredményes munkavégzéshez, melyhez elengedhetetlen a szakmai képzések biztosítása, a továbbtanulás-, fejlesztés támogatása.

## **IX. Fejezet**

### **Konkrét célok**

Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum kiemelt célnak tekinti, hogy az esélyegyenlőségi törvény szempont- és értékrendszere a Centrum szervezeti kultúrájában érvényesüljön.

Ennek érdekében a Centrum az alábbi célokat fogalmazza meg:

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglaltaknak megfelelően a Centrum esélyegyenlőségi referens munkatársat jelöl ki (*6. számú melléklet*),
- az esélyegyenlőség alapvető képviselője és folyamatos felügyelője érdekében Esélyegyenlőségi Bizottsági tagokat bíz meg,
- az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében szabályozza a munkaügyi folyamatokat a munkaerő-felvételtől a jogviszony megszűnéséig,
- a megüresedett állásokra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során az Ebktv. felsoroltak szerint nem tesz különbséget,

- a Centrum törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére,
- törekszik a munkakörülmények további javítására és az egészség megőrzése, különös tekintettel a 40 év feletti és fogyatékos, megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítására, továbbá egészségmegőrzésére,
- a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók évi rendes szabadságának kiadása során a Centrum figyelembe veszi a szakképző intézmények működése során elrendelt szünetek idejét,
- elősegíti a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést,
- segítséget nyújt a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítéséhez,
- a vezetői utánpótlásnál – figyelemmel a jogszabályi előírásokra – elsősorban a belső kiválasztás lehetőségét támogatja.

## X. Fejezet

### Konkrét intézkedések

- 1) a jogászai munkakörben foglalkoztatott munkavállaló csatolt munkakörben látja el az esélyegyenlőségi referensi feladatokat, biztosítva a megfelelő felkészültséget a feladat ellátásához.

A referens feladata:

- Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szabályozások alapos megismerése, elsajátítása,
- közreműködik az esélyegyenlőségről szóló intézkedési tervben foglaltak megvalósításában,
- kezeli az esélyegyenlőség megsértésével kapcsolatos panaszokat,
- vizsgálja az esélyegyenlőségről szóló intézkedési terv teljesülését,
- a vonatkozó jogszabályokból és a Tervből eredő mindennemű, az esélyegyenlőség tárgykörét érintő teendő a Centrum vezetésének történő beszámolás mellett, folyamatos ellátása,
- tanácskozási joggal részt vesz, véleményt mond és adott esetben konkrét javaslatokat tesz az esélyegyenlőségi területet érintő üléseken,
- együttműködik az e területen érintettekkel (pl.: Centrum vezetése, szakképző intézmények igazgatói, stb.),
- az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálata. Javaslatot tesz és előkészíti a hatályos Tervvel kapcsolatos minden olyan korrekciót, amit az esélyegyenlőség javítása érdekében szükségesnek tart,
- minden olyan esetben haladéktalanul jelzéssel él a Centrum vezetése felé, aminek során az esélyegyenlőség megsértését tapasztalja, intézi a panaszbejelentésekkel kapcsolatos eljárást,

- az egyes időszakokra vonatkozó esélyegyenlőségi tervek előkészítése, munkáltatóval történő egyeztetése,
  - nyomon követi és tájékoztatást ad az Egyenlő Bánásmód Hatóság működéséről, szakmai tevékenységéről.
    - Határidő: folyamatos, a Terv mindenkori időszakára
    - Felelős: Centrum főigazgató; kancellár
    - szakképzői intézmények igazgatói
    - esélyegyenlőségi referens
    - Esélyegyenlőségi Bizottság
- 2) a munkáltató az esélyegyenlőségi referens és a szervezeti egységek vezetőinek bevonásával továbbra is biztosítja annak lehetőségét, hogy ezen terület a munkavállalók egésze vonatkozásában ismertté váljék,
- 3) az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében szabályozza a munkaügyi folyamatokat,
- 4) az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak választása a Terv elfogadásával egyidőben történik. Az Esélyegyenlőségi Bizottság választott tagjainak megnevezését a Terv 2. számú melléklete tartalmazza, kinevezésüket és elfogadó nyilatkozatukat a Terv 3.; 4.; 5. számú mellékletei tartalmazzák,
- 5) az egyenlő bánásmód elveinek megsértése és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Centrum lehetőséget biztosít a panasztételre (7. számú melléklet). A panaszügyek kivizsgálását az Esélyegyenlőségi Bizottság végzi, következő módon:
- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnökéhez fordulhat. Panaszát írásban jelzi. Ez az időpont az eljárás kezdetének időpontja. Az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke a panasz esetén azonnal tájékoztatja munkavállalót arról, hogy a panasz benyújtásától számítva, az ügy megoldásáig, de legfeljebb 10 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre. Az Elnök 3 napon belül összehívja az Esélyegyenlőségi Bizottságot. Az Esélyegyenlőségi referens a bizottság ülésére meghívást kap és azon tanácskozási joggal vesz részt.
  - Az Esélyegyenlőségi Bizottság a panaszt állásfoglalásával és az Esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 5 munkanapon belül. Az ügyintézésre szolgáló idő legfeljebb 2 nappal hosszabbodhat meg, amennyiben adatszolgáltatásra, tanúnyilatkozatra van szükség.
  - A munkáltató az ügyet az Esélyegyenlőségi Bizottságtól való megérkezéstől számított 2 munkanapon belül megvizsgálja, egyeztetést kezdeményez a munkavállalóval vagy képviselőjével.
  - Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni.
  - Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása a munkavállaló a területileg illetékes Törvényszékhez (Szegedi Törvényszék) fordulhat panaszával.
    - Határidő: folyamatos, a Terv mindenkori időszakára

- Felelős: Centrum főigazgató; kancellár
- szakképző intézmények igazgatói
- esélyegyenlőségi referens
- Esélyegyenlőségi Bizottság

- 6) a Centrum a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését,
- 7) a Centrum azonnal és teljeskörűen megszünteti, felszámolja és megakadályozza azon kezdeményezéseket, illetve a kialakítás irányába mutató formákat, helyzeteket, melyek célja, vagy hatása valamely személlyel szemben a megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet létrehozása, esetleges kialakulása,
- 8) a Centrum lehetőséget biztosít vezetői- és oktatótestületi értekezletek keretében a véleménykülönbségek tisztázására,
- 9) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget,
- 10) A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy az folyamatosan elősegítse az idősebb korúak, fogyatékkal, megváltozott munkaképességgel élők fizikai és szellemi képességeinek maximális kiterjedését az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozásával,
- 11) A Centrum a szakképzett és alkalmazkodó képes munkaerő számának növelése érdekében biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátást segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló önképzésekben való részvétel engedélyezése kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik,
- 12) A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat a Centrum érdekeivel összehangolja,
- 13) Továbbtanulást – a Centrum lehetőségeinek függvényében – a tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja,
- 14) A nyugdíjba vonultak számára a Centrum biztosítja a kapcsolattartást. A Centrum anyagi és egyéb lehetőségeinek függvényében, meg kell találni azokat a kapcsolódási pontokat (pl: szervezett kirándulásokon, iskolai ünnepségeken történő részvétel lehetőségének biztosítása,) melyek elősegítik és erősítik a nyugdíjasokkal történő kapcsolattartást és biztosítják azt, hogy az alapvető kötődések megmaradjanak a korábbi dolgozókkal,
 

Kedvezményezettek köre: nyugdíjas munkavállalók  
 Felelős: szakképző intézmények igazgatói  
 Költségvállaló: a munkáltató
- 15) A Centrum a gyermekgondozás miatt távol lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalóknak tekinti. Ennek érdekében távollétük ideje alatt is folyamatosan tartja velük a kapcsolatot, valamint visszatérésükhöz is segítséget biztosít,

Határidő: folyamatos

Felelős: Centrum főigazgató, kancellár, szakképző intézmények igazgatói

- 16) A Centrum dokumentáltan nyomon követi a CSED-en, GYED-en, GYES-en lévő munkavállalókat. Segíti a szülési szabadságra való elmenetellel járó adminisztrációt, a gyermekgondozási ellátások megigénylését, és minden felmerülő kérdésben segítséget nyújt a munkába való visszaállásig és azt követően,

Határidő: folyamatos

Felelős: Centrum főigazgató, kancellár, szakképző intézmények igazgatói, munkaügyi ügyintézők

- 17) A Centrum a családbarát munkahely megteremtése érdekében célul tűzi ki a 10 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók évi rendes szabadságának tanítási szünetekben való kiadását,

Határidő: érintett tanítási év szüneteit megelőző hét

Felelős: Centrum főigazgató, kancellár, szakképző intézmények igazgatói

- 18) A munkavégzés feltételeinek javítása érdekében a Centrum fokozott figyelmet fordít az irodai bútorok és a szakképző intézmények tanulói és felnőttképzési jogviszonyban állói által használt bútorok beszerzésénél azok ergonómiai szempontjaira,

Határidő: folyamatos

Felelős: Centrum főigazgató, kancellár, gazdasági vezető, szakképző intézmények igazgatói

- 19) A Centrum kiemelten kezeli az információhoz való minél szélesebb körű hozzáférést az infokommunikációs akadálymentesítést. Ezért a Terv elfogadását követően intenzív honlapfejlesztésbe kezd,

Határidő: folyamatos

Felelős: Centrum főigazgató, kancellár, szakképző intézmények igazgatói

## XII.

### Záró Rendelkezők

A soron következő Tervbe beépítésre kerülnek azon tapasztalatok és az ebből eredő feladat-meghatározások is, amelyek e Tervvel kapcsolatban a Tervidőszak során megjelennek és láthatólag az esélyegyenlőség területén jó értelemben vett jelentőséggel bírnak.

A jelen Terv 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig, illetve a következő Terv hatályosulásáig tart.

A szervezeti egységek vezetőinek feladata a Terv értelmezésének segítése, illetve a szervezeti egységet érintő konkrét feladat-meghatározás és végrehajtás.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítás érdekében létrejött Tervet a munkáltató jóváhagyólag aláírja. A munkáltató gondoskodik arról, hogy a Terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

  
-----  
Kincses Tímea Katalin  
főigazgató



  
-----  
dr. Ambrus Norbert  
kancellár



## MELLÉKLETEK

**Részletes adatgyűjtés**  
**a Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrum 2025. évi Esélyegyenlőségi Tervéhez**  
**(a vizsgálat bázis-időpontja: 2025. március hó 31. napja)**

| S.sz. | Kérdés, vizsgált szempontból                                                        | Adat    |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1.    | Mennyi a Centrum foglalkoztatottak létszáma?                                        | 434 fő  |
| 2.    | A Centrum foglalkoztatotti létszámából hány fő nő?                                  | 276 fő  |
| 3.    | Mennyi a 40 évesnél idősebb korú foglalkoztatottak létszáma?                        | 377 fő  |
| 4.    | Mennyi a 40 évesnél idősebb korú női foglalkoztatottak létszáma?                    | 242 fő  |
| 5.    | A vezető beosztásban lévők közül a nők aránya:                                      | 54 %    |
| 6.    | A vezető beosztásban lévők közül a 40 év feletti aránya:                            | 100 %   |
| 7.    | Mennyi a fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma?  | 2 fő    |
| 8.    | Mennyi az egy vagy két 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma?      | 59 fő   |
| 9.    | Mennyi a három vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma?    | 4 fő    |
| 10.   | Mennyi a 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottak száma?        | 0       |
| 11.   | A Centrumban hány fő az önmagukat roma identitásúnak valló foglalkoztatottak száma? | 0       |
| 12.   | Mennyi a Centrumban foglalkoztatottak átlagéletkora?                                | 49,5 év |
| 13.   | Felsőfokú iskolai végzettségűek aránya?                                             | 69,8 %  |
| 14.   | Felsőfokú iskolai végzettségűekből a nők aránya?                                    | 62,7 %  |
| 15.   | Felsőfokú iskolai végzettségűekből a 40 év feletti aránya?                          | 64,2 %  |
| 16.   | Középfokú iskolai végzettségűek aránya?                                             | 20 %    |
| 17.   | Középfokú iskolai végzettségűekből a nők aránya?                                    | 60,9 %  |
| 18.   | Középfokú iskolai végzettségűekből a 40 év feletti aránya?                          | 68,9 %  |
| 19.   | Szaktanús és szaktanús, illetve egyéb iskolai végzettségűek aránya?                 | 10,1 %  |
| 20.   | Szaktanús és szaktanús, illetve egyéb iskolai végzettségűekből a nők aránya?        | 75 %    |
| 21.   | Szaktanús és szaktanús, illetve egyéb iskolai végzettségűekből a 40 feletti aránya? | 88,6 %  |
| 22.   | Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya?                                           | 6,9 %   |
| 23.   | Nyugdíj előtt állók aránya?                                                         | 8,3 %   |

**Az Esélyegyenlőségi Bizottság választott tagjai**

**Az Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke:**

Kincses Tímea Katalin főigazgató

**Az Esélyegyenlőségi Bizottság Tagjai:**

Tornyai-Molnár Zoltán főigazgató-helyettes  
Süliné Juhász Márta gazdasági vezető

**Esélyegyenlőségi Bizottság Elnöke**

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumban az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi bizottsági elnöki feladatokat 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig terjedő időszakra Kincses Tímea Katalin főigazgató látja el.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

**Záradék:**

Az esélyegyenlőségi bizottsági tagi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

**Esélyegyenlőségi Bizottság Tagja**

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumban az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi bizottsági tagi feladatokat 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig terjedő időszakra Tornyai-Molnár Zoltán főigazgató-helyettes látja el.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

**Záradék:**

Az esélyegyenlőségi bizottsági tagi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

**Esélyegyenlőségi Bizottság Tagja**

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumban az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi bizottsági tagi feladatokat 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig terjedő időszakra Süliné Juhász Márta gazdasági vezető látja el.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

**Záradék:**

Az esélyegyenlőségi bizottsági elnöki feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

### **Esélyegyenlőségi referens**

A Hódmezővásárhelyi Szakképzési Centrumban az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott esélyegyenlőségi referens feladatokat 2025. július 01. napjától 2030. június 30. napjáig terjedő időszakra dr. Balog Enikő jogász látja el.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

#### **Záradék:**

Az esélyegyenlőségi referensi feladatok tartalmát megismertem, a feladat ellátását a fenti időtartamra vállalom.

Hódmezővásárhely, 2025. július 01.

.....  
aláírás

## ŰRLAP

### **Esélyegyenlőséggel és egyenlőbámásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap a munkavállalók számára**

|                                                                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Munkavégzés helye                                                                                                     |  |
| Munkavállaló neve, beosztása                                                                                          |  |
| Munkáltatói jogok gyakorlója (név, beosztás)                                                                          |  |
| Közvetlen munkahelyi vezető (név, beosztás)                                                                           |  |
| Szervezeti egység                                                                                                     |  |
| A panasztétel dátuma                                                                                                  |  |
| A panasz rövid leírása<br>Az esélyegyenlőségi referens álláspontja, javaslata<br>(esélyegyenlőségi referens tölti ki) |  |
| A véleményezés dátuma<br>(esélyegyenlőségi referens tölti ki)                                                         |  |

