



A Kelet-Pesti Tankerületi Központ 1./2024. (II.26.) szabályzata

A Kelet-Pesti Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Kiadta:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

Dr. Hicz János
tankerületi igazgató
Kelet-Pesti Tankerületi Központ

A Kelet-Pesti Tankerületi Központ jelen Szabályzatát az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központtról szóló 134/2016. (VI. 10.) Korm. rendelet 5. § (2) bekezdés 9. pontjában biztosított középírányítói hatáskörömben eljárva, a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás 40. §-a alapján jóváhagyom:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

Hajnal Gabriella
elnök
Klebelsberg Központ



KELET-PESTI TANKERÜLETI KÖZPONT

Tartalom

I. Fejezet	3
Általános rendelkezések	3
1. A szabályzat hatálya	3
2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek	3
II. Fejezet	4
Kiemelt célcsoportok	4
III. Fejezet	5
Helyzetfelmérés	5
IV. Fejezet	5
Konkrét célok	5
V. Fejezet	6
Konkrét intézkedések, programok	6
VI. Fejezet	6
Az esélyegyenlőségi referens	6
1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	6
2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén	7
VII. Fejezet	7
Záró rendelkezések	7
1. számú melléklet	8
Helyzetfelmérés	8
2. számú melléklet	10
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról	10
3. számú melléklet	11
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről	11
4. számú melléklet	12
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről	12
5. számú melléklet	13
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap	13

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Kelet-Pesti Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának (a továbbiakban: SZMSZ) 5. § (2) bekezdés f) pontjában biztosított jogkörömben eljárva a következő szabályzatot adom ki.

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. A szabályzat hatálya

1. § A szabályzat szervezeti és személyi hatálya kiterjed:

- a) a munkáltató SZMSZ 3. § (2) bekezdésében foglalt valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire és munkavállalóira, valamint a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény alapján a köznevelésben foglalkoztatottakra (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott)

2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek

2. § (1) A munkáltató elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és ennek érdekében intézkedéseket tesz az alapelvek sérülése esetén.

(2) A munkáltató az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.

(3) Munkáltató az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

(4) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény, a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a pedagógusok új életpályájáról szóló 2023. évi LII. törvény, a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény, továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a munkáltató belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit, és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen.

(5) A munkáltató tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, 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

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(6) A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

(7) A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megfélemlítést és megtorlást.

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

4. § A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és 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.

II. FEJEZET

KIEMELT CÉLCSOPORTOK

5. § (1) Az esélyegyenlőségi törvény és jelen szabályzat keretein belül a munkáltató – különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi foglalkoztatotti csoportokat:

- a) nők,
- b) 50 év felettiak,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) 10 év alatti gyermeket nevelő,
- e) tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő,

f) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak, valamint

g) pályakezdő foglalkoztatottak.

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

III. FEJEZET

HELYZETFELMÉRÉS

6. § (1) A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználandó adatok egy része – így különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A helyzetfelmérést a szabályzat 1. számú melléklete tartalmazza.

(2) A munkáltató évente, december 31-ig helyzetfelmérést készít. Az első helyzetfelmérést jelen szabályzat hatályba lépését követő évben szükséges elvégezni. A helyzetfelmérés alapvető szempontja a munkáltatónál jelen lévő kiemelt célcsoportok nemenkénti, korosztályonként történő felmérése.

IV. FEJEZET

KONKRÉT CÉLOK

7. § A munkáltató a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során a 2. §-ban felsoroltak szerint nem tesz különbséget.

8. § A munkáltató törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések alkalmazására.

9. § A munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi keretek között és a mérlegelési jogkör fenntartása mellett – elsősorban a belső kiválasztásra épít.

10. § A munkáltató támogatja a foglalkoztatottak szakmai képzéseken, tanfolyamokon való részvételét.

11. § (1) A 10 éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató – lehetőségeihez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és a köznevelési intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A szülési vagy fizetési szabadságon lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire; segíti a szülési vagy fizetési szabadságról visszatérő foglalkoztatottak munkahelyi beilleszkedését.

(3) Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő szülő, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató lehetőséget biztosít rész munkaidőben történő foglalkoztatásra a foglalkoztatott kérelme esetén.

12. § A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő foglalkoztatottak betanítására.

13. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a munkáltató a (2) bekezdésben foglalt foglalkoztatottakról – a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten – nyilvántartást vezet. A nyilvántartásban kizárólag olyan, a foglalkoztatottak által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek

vonatkozásában a foglalkoztatottak kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges és személyes adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetőek.

- (2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:
- nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról (2. melléklet),
 - nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosyságról, megváltozott munkaképességről (3. melléklet),
 - nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (4. melléklet).
- (3) A (2) bekezdésben foglalt adatokat a munkáltató a hozzájárulás visszavonásáig, de legkésőbb az érintett foglalkoztatott jogviszonyának megszűnéséig kezeli.

V. FEJEZET

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

14. § A munkáltató az alábbi lehetőségeket biztosítja az esélyegyenlőség biztosítása érdekében:

- a munkáltatói jogkör gyakorlója által engedélyezett eseti (havonta maximum 2 munkaóra időtartamú), munkaidőben történő családi ügyekkel kapcsolatos ügyintézés (orvosi vizsgálat, szűrővizsgálatok, hivatali ügyek, beteg családtag segítése).
- Kelet-Pesti Tankerületi Központban rendezvények tartása (Nők napja, Mikulás, Karácsony, Nyugdíjas munkatársak búcsúztatása, zöld – környezetvédelmi napok, stb.).
- Csapatépítő programok (kirándulások, ünnepnapok alkalmával közös megemlékezés, stb.).
- Egyéni fejlődés támogatása (továbbtanulás támogatása, belső ismeretmegújító foglalkozások szervezése, stb.).
- Sportolási lehetőség biztosítása (a munkáltató székhelyén kialakított edzőterem használatának biztosítása, stb.).

VI. FEJEZET

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

15. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató folyamatosan biztosítja felsőfokú végzettségű esélyegyenlőségi referens munkatárs foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens munkakör osztott munkakörben is ellátható.

(2) Az esélyegyenlőségi referens ellátja az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben meghatározott feladatokat, melynek keretében

- elkészíti a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervét,
- felügyeli az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott intézkedések megvalósulását,
- kivizsgálja a panaszokat,

d) elvégzi az esélyegyenlőségi tervben foglaltak teljesülésének vizsgálatát, és erről a tankerületi igazgató részére beszámolót készít.

2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

16. § (1) A munkáltató lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a foglalkoztatott az esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az esélyegyenlőségi referens a *5. melléklet* szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt.

A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételeivel az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, álláspontjával együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt három fős bizottság folytatja le, legfeljebb a kijelöléstől számított 10 munkanapon belül. A vizsgálat lefolytatására egy fő jogi végzettségű munkatárs kijelölése szükséges. A kijelölt bizottság a vizsgálat eredményéről írásos jelentés útján tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(5) A munkáltatói jogkör gyakorlója köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő foglalkoztatott kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

(6) Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett foglalkoztatottat tájékoztatja az általa igénybe vehető további eljárásokról.

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

17. § (1) Az esélyegyenlőségi terv a Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyó aláírásához kötődő elektronikus időbélyegző szerinti időpontban lép hatályba, ezzel egyidejűleg a korábbi esélyegyenlőségi terv hatályát veszti.

(2) Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékleteit szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztettek szerint.

(3) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Helyzetfelmérés

A Kelet-Pesti Tankerületi Központ Kit. hatálya alá tartozó foglalkoztatottjainak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználható adatok – különösen a nemre, korra, iskolai végzettségre vonatkozó adatok – a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állók felhasználásával. A létszámadatok és statisztikák 2024. január 31. állapotot tükrözik.

- Összdolgozói létszám (tartósan távollévőkkel):
43 fő

a munkatársak átlagéletkora:
45 év
- Női foglalkoztatottak száma:
33 fő

a női foglalkoztatottak átlagéletkora:
44 év

és aránya az összdolgozói létszámhoz viszonyítva:
76,7 %
- A munkatársak iskolai végzettséget tekintve:

felsőfokú iskolai végzettséggel az összdolgozói létszámhoz viszonyítva:
60 %

ebből a nők aránya:
73 %

középfokú iskolai végzettséggel rendelkezik az összdolgozói létszámhoz viszonyítva:
40 %

ebből a nők aránya:
82 %
- Női foglalkoztatottak aránya a felső és középvezetésben a teljes vezetői létszámhoz viszonyítva:
75 %

- Részmunkaidős foglalkoztatottak száma:
2 fő
- Fogyatékkal élő alkalmazottak száma:
0 fő
- Roma foglalkoztatottak száma:
0 fő
- 50 évnél idősebb foglalkoztatottak száma:
16 fő
az összdolgozói létszámhoz viszonyítva :
37 %
- Beteg gyermeket vagy szülőt a családjukban gondozó foglalkoztatottak száma:
0 fő
- Egyéb (tartós egészségkárosodás, saját jogú emelt összegű családi pótlék, egyéb szociális, egészségügyi támogatás):
0 fő

2. számú melléklet

Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számára

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Foglalkoztatott neve:	
Foglalkoztatott szervezeti egysége:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez a Kelet-Pesti Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Tervében foglalt rendelkezések érdekében hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

3. számú melléklet

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Szervezeti egység megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Személyes adataim kezeléséhez a Kelet-Pesti Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Tervében foglalt rendelkezések érdekében hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

4. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Szervezeti egység megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermek tartós betegségét, fogyatékossgát megállapító orvosi igazolás száma:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez a Kelet-Pesti Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Tervében foglalt rendelkezések érdekében hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
foglalkoztatott aláírása

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Foglalkoztató szervezeti egység megnevezése:	
A panasz rövid leírása:	
Jelen panaszban foglalt személyes adataim kezeléséhez a Kelet-Pesti Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Tervében foglalt rendelkezések érdekében hozzájárulok.	

....., 20.....

.....
panaszos



A dokumentum elektronikus aláírással hitelesített.
Dátum: 2024.02.26 16:18:47
Klebelsberg Központ
dr. Hicz János



A dokumentum elektronikus aláírással hitelesített.
Dátum: 2024.02.27 14:52:59
Klebelsberg Központ
Kiadmányozta: Hajnal Gabriella

