



A Békéscsabai Tankerületi Központ 1/2020. (I.31.) szabályzata

A Békéscsabai Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Békéscsaba, 2020. január 31.


.....
Bánki András
tankerületi igazgató
Békéscsabai Tankerületi Központ

A Békéscsabai Tankerületi Központ jelen Szabályzatát az állami köznevelési közfeladat ellátásában fenntartóként részt vevő szervekről, valamint a Klebelsberg Központról 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, 2020. 05. 29.


.....
Hajnal Gabriella
elnök
Klebelsberg Központ

Handwritten signature

Tartalomjegyzék

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
Az esélyegyenlőségi referens	9
3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	9
4. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén	9
VII. Fejezet	10
Záró rendelkezések	10
1. számú melléklet	11
Helyzetfelmérés	11
2. számú melléklet	12
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról	12
3. számú melléklet	13
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról	13
4. számú melléklet	14
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről	14
5. számú melléklet	15
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről	15
6. számú melléklet	16
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap	16

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Békéscsabai Tankerületi Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Tankerületi Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatának 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 Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére,
- b) valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre,
- c) a Tankerületi Központ kormánytisztviselőire és kormányzati ügykezelőire, munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények közalkalmazottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott, vagy munkavállaló).

2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek

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

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

(3) Tankerületi Központ az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.

(4) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a Kjt., Kttv., Mt., továbbá a vonatkozó egyéb jogszabályok és a Tankerületi Központ 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 Tankerületi Központ tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelyek 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) érdekképviselőhez 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 Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az esélyegyenlőségi törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

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

3. § A fenti célokat szem előtt tartva a Tankerületi Központ 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 Tankerületi Központ 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 Tankerületi Központ – különösen a jobb munkakörülmények biztosítása, a munkaszervezés és a létszámleépítés vonatkozásában – kiemelt célcsoportként kezeli az alábbi munkavállalói csoportokat:

- a) női munkatársak,
- b) 40 évnél idősebb munkavállalók,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak, és más kisebbségek,
- e) két vagy több 14 év alatti gyermeket nevelő,

- f) tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő, valamint
 - g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak, valamint a két vagy több gyermekes nők,
- (2) A Tankerületi Központ 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 létszámadatok és statisztikák **2020. január 31. napi** állapotot tükrözik, melyet jelen szabályzat *1. számú melléklete* tartalmaz.

(2) A Tankerületi Központ évente, december 31-ig helyzetfelmérést készít. A helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- a) mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- b) éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- c) elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- d) elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- e) elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?

IV. FEJEZET

KONKRÉT CÉLOK

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

(2) A munkáltató a kiválasztás során elősegíti a megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazását.

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

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 oktatási intézmények működése során elrendelt szünetek idejét.

(2) A GYED-en és GYES-en lévő szülővel a munkáltató a gyermekgondozás ideje alatt is tartja a kapcsolatot, kisgyermekével együtt meghívja a munkáltató gyermek-, illetve családi rendezvényeire; segíti a GYED-ről és GYES-ről 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 részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

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

13. § A munkakörülmények, különös tekintettel a 40 éven felüli, a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak helyzetének javítására a munkáltató:

- a) az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiek pályázatát nem utasítja el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás a korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- b) az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé és ellenőrzöttebbé teszi.

14. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a Tankerületi Központ az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű 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 a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló általános adatvédelmi rendeletének (általános adatvédelmi rendelet), továbbá az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők. A nyilatkozatok bármikor megtehetők.

(2) A munkáltató az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:

- a) nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számáról (2. melléklet),
- b) nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (3. melléklet),
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (4. melléklet),
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (5. melléklet).

V. FEJEZET

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

15. § A munkáltató a 2020. évben is az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

- a) Az egyes hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozó külön rendelkezések

A Tankerületi Központban a foglalkoztatás szabályaiban csak a jogszabályokban meghatározott, és az európai uniós irányelvekben is megengedett, a munka jellege és természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető, lényeges és jogszerű feltételre alapított megkülönböztetés (munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban,

kormánytisztviselői jogviszonyban foglalkoztatottak, Kttv. alapján történő besorolásbeli különbségek, vezető-beosztott stb.) létezik.

A Tankerületi Központ a biztonságos munkafeltételek megteremtése, a munkakörülmények javítása, a munkatársak helyzetének könnyítése érdekében a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási pozícióját folyamatosan figyelemmel kíséri, szükség esetén intézkedéseket fogantat. A lehetőségekhez mérten az akadálymentes munkakörnyezet kialakítása megtörtént, fogyatékos munkavállalók esetében különös figyelmet fordít az egyenlő esélyű hozzáférés követelményére.

A Tankerületi Központ a juttatások jogosultjainak meghatározásánál kiemelt figyelmet fordít az érintett munkatársakra.

b) A női munkatársak helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések

A női dolgozók előnyben részesülnek a munkaszüneti napok körüli munkarend kialakítása során.

Tervezett intézkedések:

A munkaszüneti napok körüli munkarend kialakításakor a szervezeti egységek működését biztosító ügyeleti rendszert a lehetőségek szerint - gyermeküket nem egyedül nevelő - férfi dolgozókkal oldják meg a szervezeti egységek vezetői.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, humánpolitikai osztályvezető

c) A gyermeküket egyedül nevelő nők és férfiak, valamint két vagy több gyermekes nők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések

A Tankerületi Központ az ebbe a csoportba tartozó munkatársak eltérő, illetve részmunkaidőben történő foglalkoztatásának engedélyezését prioritásként kezeli.

Tervezett intézkedések:

Az általános munkarend (heti 40 óra) betartása és a munkafolyamatok zökkenőmentes megszervezése mellett, az érintett kérelmére és az adott szervezeti egység vezetőjének javaslatára - indokolt esetben - a munkáltatói jogkör gyakorlója engedélyezi az eltérő vagy részmunkaidőben történő foglalkoztatást.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló vezető, humánpolitikai osztályvezető

d) A negyven évnél idősebb munkavállalók (nők, férfiak) helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések

A negyven év felettiekkel kapcsolatban hátrányos megkülönböztetés a Tankerületi Központ gyakorlatában nem fordul elő. A felvételi, foglalkoztatási eljárások során a kor, mint kritérium nem szerepel, annak jelentősége a Kttv., Kjt. előírásainak megfelelően csak az illetmény besorolás megállapításakor merülhet fel.

Tervezett intézkedések:

Az új felvételre kerülő munkavállalók esetében a munkáltató igyekszik megtartani a 40 év feletti munkavállalók arányát.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, humánpolitikai osztályvezető

e) A romák, más kisebbségek és fogyatékos személyek helyzetének értékelése

A munkatársak közül a címben szereplő csoportokba tartozók esetében a Tankerületi Központ különösen kiemelt feladatának tekinti az érintett munkatársak helyzetének javítását, foglalkoztatásukat elősegíti.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

f) A két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő, illetve a tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló munkavállalók helyzetének értékelése és javítása érdekében teendő intézkedések

A munkáltató vállalja, hogy munkaidő-kedvezményt biztosít a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő foglalkoztatottak, vagy tíz éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló foglalkoztatottak részére, amennyiben gyermeküknek orvosi vizsgálaton vesz részt.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

g) Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése

A fenti célok biztosítására a munkáltató által kijelölt kormánytisztviselő esélyegyenlőségi referensi feladatokat lát el.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

h) Munkakörülmények javítása

A munkáltató a munkakörülményeket a lehetőségekhez mérten úgy alakítja ki, hogy megfeleljen az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek. Lehetőség szerint valamennyi irodahelyiségben klímaberendezést helyez el, hogy a munkavállalóknak ne kelljen hőségben (28°C felett) munkát végezniük.

Tervezett intézkedések:

A Tankerületi Központ felméri, hogy mely irodahelyiségekben (a 2018. évben kialakított újabb 3 iroda helyiségben) nincs még klímaberendezés elhelyezve, és a 2020. évről szóló költségvetését oly módon tervezi, hogy a klímaberendezés nélküli irodahelyiségekbe a szükséges kapacitású klímaberendezések kerüljenek telepítésre legkésőbb 2020. évben.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

i) Daganatos betegséggel küzdők helyzetének javítása érdekében teendő intézkedések

A munkáltató vállalja, hogy hetente 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a daganatos betegségben szenvedő munkavállaló részére, amikor orvosi kezelésen vagy vizsgálaton vesz részt.

Tervezett intézkedések:

A Tankerületi Központ felméri, hogy mely munkavállalók érintettek daganatos betegségben, és milyen típusú és alkalomszámú kezelést kell felvegyenek, mely kezelések elvégzéséhez biztosítandó heti 4 óra munkaidő-kedvezményt tárgyhónapra előre, a megelőző hónap 10. napjáig, munkáltató és munkavállaló írásban rögzíti.

Határidő: folyamatos

Felelős: munkáltatói jogkört gyakorló, esélyegyenlőségi referens

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

3. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

16. § (1) A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Tankerületi Központ folyamatosan biztosítja jogi végzettségű esélyegyenlőségi referens munkatárs foglalkoztatását. Az esélyegyenlőségi referens munkakör osztott munkakörben is ellátható.

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az esélyegyenlőségi terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése és annak a munkáltatóval és a munkatársak érdekképviselői szervével való egyeztetése,
- b) a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a tárgyévét követő év március 15. napjáig jelentést készít az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyévű megvalósulásáról, amelyet jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére, a célok és a célcsoportok bővítésére vonatkozó javaslatával együtt.

4. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

17. § (1) A Tankerületi Központ lehetőséget biztosít a panasztételre a (2)-(7) bekezdésben meghatározott módon.

(2) Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megfélemlítés, valamely hátrány kilátásba helyezése, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az Esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az érdekképviselői szervhez vagy az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az érdekképviselői szerv és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást (a foglalkoztatottak nagyobb csoportját érintő ügyekben valamennyi érdekképviselői szervet) a beérkezett panaszról és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel kapcsolatosan. Az esélyegyenlőségi referens a 6. melléklet szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybe vételével az ügyet jogi útra terelje.

(4) Az esélyegyenlőségi referens, illetve az érdekképviselői szerv 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 szervezeti egység folytatja le, legfeljebb 10 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját.

(5) Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset meglétét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt esemény megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

(6) Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

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

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

18. § (1) Jelen esélyegyenlőségi terv a 2020. január 01. napjától a 2020. december 31. napjáig tartó időszakra vonatkozik.

(2) A Tankerületi Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet legkésőbb 2021. január 31. napjáig elfogadják.

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

(4) Jelen szabályzat hatályba lépésével egyidejűleg hatályát veszíti a Békéscsabai Tankerületi Központ 1/2019. (I.31.) számú a Békéscsabai Tankerületi Központ Esélyegyenlőségi tervéről szóló szabályzata.

1. számú melléklet

Helyzetfelmérés

A létszámadatok és statisztikák **2020. január 31.** napi állapotot tükrözik.

Tankerület kormánytisztviselői dolgozóinak létszáma:	52 fő
ebből nők száma:	43 fő
40 év felettiek száma:	19 fő
ebből a nők száma:	17 fő
megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők	2 fő
roma származásúak	0 fő
tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint	0 fő
gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak	4 fő

Közalkalmazottak létszáma: 1928 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 a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermeküket egyedül neveltem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

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

.....
foglalkoztatott aláírása

3. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Szülő neve:	
Születési ideje:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

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

.....
foglalkoztatott aláírása

4. számú melléklet

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékosról, megváltozott munkaképességről

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság mértéke, megnevezése:	
Fenti adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

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

.....
foglalkoztatott aláírása

5. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermek neveléséről

A nyilatkozat és az adatkezelés a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről (általános adatvédelmi rendelet) szóló, az Európai Parlament és Tanács április 27-i (EU) 2016/679 rendelet 6. cikk a) pontján, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

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

.....
foglalkoztatott aláírása

6. számú melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Foglalkoztatott neve, beosztása:	
Munkáltató neve, címe:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata:	

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

.....
esélyegyenlőségi referens