



KÖZÉP-PESTI
TANKERÜLETI
KÖZPONT

**A Közép-Pesti Tankerületi Központ
18/2024. (II.27.) szabályzata
A Közép-Pesti Tankerületi Központ
Esélyegyenlőségi Terve**

Kiadja:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

dr. Házlinger György
tankerületi igazgató
Közép-Pesti Tankerületi Központ

Jóváhagyja:

Budapest, elektronikus időbélyegző szerint

Hajnal Gabriella
elnök
Klebelsberg Központ

A Közép-Pesti 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 hatáskörében eljárva, a Klebelsberg Központ Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás 40. §-a alapján a Klebelsberg Központ elnöke hagyja jóvá.

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	7
Az esélyegyenlőségi referens	7
1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre	7
2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén.....	7
VI. Fejezet	8
Záró rendelkezések.....	8
1. számú melléklet.....	9
Helyzetfelmérés.....	9
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 tartósan beteg szülő ápolásáról	11
4. számú melléklet.....	12
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről	12
5. számú melléklet.....	13
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről.....	13
6. számú melléklet.....	14
Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap.....	14

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Közép-Pesti 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 munkavállalóira, valamint a köznevelési intézmények köznevelési foglalkoztatottaira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott).

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) A 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 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 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, 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 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) nők,
- b) 40 év felettiak,
- c) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők,
- d) roma származásúak,

- e) két vagy több 10 év alatti gyermeket nevelő,
- f) tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak.

(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) Az esélyegyenlőségi terv helyzetfelmérése kiterjed a Tankerületi Központ valamennyi szervezeti egységére és a szervezeti egységekben foglalkoztatottakra, valamint valamennyi, a Tankerületi Központ által fenntartott és működtetett köznevelési intézményre.

(2) 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 összesítése és a statisztikák a mindenkor október 1-jei állapot szerint készülnek. A helyzetfelmérést a szabályzat *1. számú melléklete* tartalmazza.

(3) A Tankerületi Központ évente február 28. napjáig helyzetfelmérést készít. A helyzetfelmérés alapvető szempontjai:

- 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. A kiválasztásnál a munkáltatói döntés alapját az adott munkához szükséges készségek, képességek, jártasságok, illetve tapasztalatok jelentik.

(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 tájékoztatást biztosít a foglalkoztatottak részére a képzési és a továbbképzési lehetőségekről, jogszabályban meghatározott esetekben és módon támogatja azt.

11. § A munkáltató – a jogszabályi keretek között – egyenlő esélyű előléptetési, előmeneteli lehetőséget

teremt. Ennek érdekében a teljesítményértékelés rendszere jogszabályon alapul, követelmény, hogy a teljesítményértékelésben csak kellően alátámasztott, tényeken alapuló megállapítások szerepelhetnek.

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

(2) A szülési vagy fizetésnélküli 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 fizetésnélküli 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.

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

14. § 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 feletti 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.

15. § A munkáltató a foglalkoztatottak egészségügyi állapotának megőrzése, valamint javulásuk elősegítése, továbbá munkahelyi aktivitásuk növelése érdekében lehetőséget biztosít szabadidős, illetve sporttevékenység céljából egyes hivatali létesítmények térítésmentes igénybevételére.

16. § (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 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:

- 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

AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGI REFERENS

1. Az esélyegyenlőségi referens feladatköre

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

(2) Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) elkészíti a Tankerületi Központ esélyegyenlőségi tervét,
- b) az esélyegyenlőségi terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése és annak a munkáltatóval való egyeztetése,
- c) véleményezi a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszokat, és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére továbbítja, kijelölése esetén kivizsgálja,
- d) elvégzi az esélyegyenlőségi tervben foglaltak tárgyevi megvalósulásának vizsgálatát, amelyet jóváhagyásra felterjeszt a tankerületi igazgató részére,
- e) támogatja a köznevelési intézmények esélyegyenlőség érvényesülésére vonatkozó tevékenységét.

2. Panasztétel egyenlő bánásmód megsértése esetén

18. § (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 esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat.

(3) Az esélyegyenlőségi referens formanyomtatvány (6. számú melléklet) 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 – 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.

VI. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 19. §** (1) A munkáltatói jogkör gyakorlója gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terv minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen, és ennek érdekében intézkedik az Esélyegyenlőségi terv hivatalos honlapon – <https://kk.gov.hu/kozeppest> – történő közzétételéről
- (2) Jelen esélyegyenlőségi terv a Klebelsberg Központ elnökének jóváhagyó aláírásához kötődő elektronikus időbélyegző szerinti időpontban lép hatályba, ezzel egyidejűleg a korábbi esélyegyenlőségi terv hatályát veszti. Az esélyegyenlőségi terv határozatlan időre szól.
- (3) Az esélyegyenlőségi tervet és annak mellékleteit szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni. A felülvizsgálatot az esélyegyenlőségi referens végzi a tankerületi igazgatóval egyeztetettek szerint.
- (4) Az esélyegyenlőségi terv mellékleteként megjelenő helyzetfelmérést (*1. számú melléklet*) évente szükséges elkészíteni.

1. számú melléklet

Helyzetfelmérés

2024. február 1.

Összes létszám (fő)	78
amelyből nő:	58
40 év feletti:	54
Megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő:	3
18. életévet be nem töltött gyermeket nevelő foglalkoztatott:	23
Tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő foglalkoztatott:	3
Tartósan beteg szülőt ápoló:	0
Gyermek gondozása miatt fizetés nélküli szabadságon lévő:	4
Részmunkaidőben foglalkoztatott:	3
Kit. hatálya alá tartozó foglalkoztatott:	77
Mt. hatálya alá tartozó foglalkoztatott:	1
Nyugdíjas foglalkoztatott:	0
Öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 5 éven belül foglalkoztatott:	4

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:	
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

3. számú melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, 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 fogyatékoságról, 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.

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

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Gyermekemet/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
