
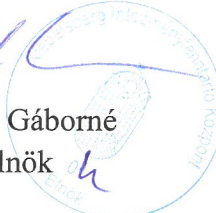


A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ

Esélyegyenlőségi Terve

(2016. január 1-től 2016. december 31-ig terjedő időszakra)


Pölöskei Gáborné
elnök 

Magyarország Alaptörvénye szerint minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani. Magyarország biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. Magyarország az emberek fenti rendelkezések szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését törvényei által szigorúan büntetni rendeli, ugyanakkor a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti. Magyarország az Alaptörvényben deklarálta, hogy az esélyegyenlőséget a társadalom számára fontos értéknek tekinti. Segíti elérni azt a célt, hogy megkülönböztetés nélkül mindenkinek esélye legyen a munkavállalásra, a jó minőségű szolgáltatások elérésére, függetlenül attól, hogy nő vagy férfi, egészséges vagy fogyatékkal élő, milyen a származása vagy az anyagi helyzete. A Klebelsberg Intézményfenntartó Központ (továbbiakban: KLIK), mint munkáltató, valamint a munkáltatónál képvisellel rendelkező Közalkalmazotti Tanács, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján, a 2016. január 1-től december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadják el.

1. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele közalkalmazotti, kormányzati szolgálati jogviszonyban, munkaviszonyban (a továbbiakban együtt: foglalkoztatási jogviszony) állók (a továbbiakban: együtt foglalkoztatottak) emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét. A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. §-ában felsorolt védett tulajdonsággal rendelkezők, különös tekintettel a nők, 40-évnél idősebb munkavállalók, a csökkent munkaképességű személyek, a két vagy több 19 éven aluli gyermeket nevelők, a 19 éven aluli gyermeket egyedül nevelők, a tartósan beteg gyermeket nevelők, az idős szülőket (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett foglalkoztatottakat támogató intézkedések meghozatalában.

2. ALAPELVEK

2.1 A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a hátrányos megkülönböztetés minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy foglalkoztatott vagy foglalkoztatotti csoport valós, vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- e) anyanyelve,
- f) fogyatékosága,
- g) egészségi állapota,
- h) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- i) politikai vagy más véleménye,
- j) családi állapota,
- k) anyasága (várandósága) vagy apasága,
- l) szexuális irányultsága, nemi identitása,
- m) életkora,
- n) társadalmi származása,
- o) vagyoni helyzete,
- p) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésére irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- q) érdekképviselőhez való tartozása,
- r) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más. A munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést és megtorlást.

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

- a) a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- b) az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- c) valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

2.3 A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatottak állománya összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső irányítási eszközeiben meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

2.4 A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljeskörű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

3. KIEMELT CÉLCSOPORTOK

3.1 Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a két vagy több tizennégy éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- d) a tizennégy éven aluli gyermeket (gyermeket) nevelő egyedülálló,
- e) a tartósan beteg.

3.2 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.

4. HELYZETFELMÉRÉS

4.1 A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban 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?

4.2 A munkáltató fontos feladatának tekinti az esélyegyenlőség érvényesítését a munkahelyi foglalkoztatottak körében. A KLIK-re évek óta jellemző a fontosabb esélyegyenlőségi területek közül a kulturált és családbarát munkahelyi körülmények biztosítása, a nemek közötti egyenlőség erősítése, a hátrányos helyzetűnek tekinthető foglalkoztatottak esélyének javítása, valamint a foglalkoztatottak képzésének támogatása. A KLIK a jövőbeni tevékenységében tovább kívánja erősíteni az egyes esélyegyenlőségi célok felvállalását, tudatosítását és megvalósítását.

5. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét célokat határozza meg:

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését és e célból esélyegyenlőségi felelőst jelöl ki.

Az esélyegyenlőségi referens feladatai:

- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- b) az időszakos esélyegyenlőségi terv készítése,
- c) az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- d) évente – november 30-ig – írásos értékelés készítése az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint a továbbfejlesztéshez szükséges javaslatok kidolgozása,
- e) a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése.

6. KONKRÉT CÉLOK

6.1 A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén.

6.2 Közhasznú foglalkoztatottak alkalmazásával, munkatapasztalat szerzéshez segítségnyújtás.

6.3 Képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása.

6.4 A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése érdekében a munkáltató figyelmet fordít

- a) a GYED-ről, GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak beilleszkedésének segítésére,
- b) a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának tanszünetekben való kiadására,
- c) a munkaidő kezdés összehangolására a nevelési-oktatási intézmények nyitva tartásával, valamint
- d) a szolgálati hely megválasztásakor a lakóhely figyelembevételére.

6.5 A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre, a technikai foglalkoztatottak munkájának könnyítése érdekében a munkavégzéshez szükséges megfelelő eszközök biztosítására.

7. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS

7.1 Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze az Ebktv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

7.2 A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja.

7.3 A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában, a sértett nyilatkozatát arról, hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges tájékoztatást megadta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni. Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak a költségeit a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviselői szerv képviselője.

7.4 A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet, mind a munkáltató, mind a közalkalmazotti tanács képviselői jogosultsággal rendelkező tagja jóváhagyólag aláírják. A munkáltató gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

