



KLEBELSBERG
KÖZPONT

A Klebelsberg Központ 6/2018. (VIII. 21.) szabályzata

A Klebelsberg Központ Esélyegyenlőségi Terve

Készítette:

Budapest, 2018. augusztus 21.

dr. Ács Szilvia
főosztályvezető

Egyetérték:

Budapest, 2018. augusztus 21.

Marsi Márta
mb gazdasági elnökhelyettes

Ellenjegyezte:

Budapest, 2018. augusztus 21.

Hajnal Gabriella
elnök



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
VII. Fejezet	7
Záró rendelkezések	7
1. számú melléklet.....	8
Helyzetfelmérés	8
2. számú melléklet.....	9
Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról	9
3. számú melléklet.....	10
Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról.....	10
4. számú melléklet.....	11
Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről	11
5. számú melléklet.....	12
Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékosággal élő gyermek neveléséről	12

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése alapján a Klebelsberg Központ, mint munkáltató (a továbbiakban: Központ vagy munkáltató) Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 61/2016. (XII. 29.) EMMI utasítás (a továbbiakban: KK SZMSZ) 1. mellékletének 5. § (1) bekezdés b) 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 Központ valamennyi szervezeti egységére,
- c) a Központ kormánytisztviselőire és kormányzati ügykezelőire, munkavállalóira (a továbbiakban együtt: foglalkoztatott, vagy munkavállaló).

2. Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek

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

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

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

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

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

3. § A fenti célokat szem előtt tartva a 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 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 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 fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint
- g) gyermeket egyedül nevelő foglalkoztatottak.

(2) A 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 2018. május 30-i állapotot tükrözik. A helyzetfelmérést a szabályzat *1. számú melléklete* tartalmazza.

(2) A Központ évente május 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 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.

14. § (1) A kedvezmények kihasználhatósága érdekében a 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

KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK, PROGRAMOK

15. § A munkáltató a 2018. évben az alábbi konkrét esélyegyenlőségi intézkedések megtételét határozta el:

- a) a családbarát munkahely feltételeinek megteremtése; a családbarát munkahely megteremtése érdekében
 - aa) a munkáltató figyelmet fordít a GYED-ről, GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak beilleszkedésének segítésére, egyenrangú munkavállalónak tekinti őket, felajánlja számukra a részmunka lehetőségét, valamint a munkába való visszatéréshez munkaidő kedvezményt és/vagy felzárkóztató képzést biztosít,
 - ab) a munkáltató figyelmet fordít a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának tanszünetekben való kiadására,
 - ac) biztosítja a túlóra választhatóságát a gyermeket nevelők számára, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, nem szenvednek hátrányt, valamint ahol erre lehetőség van, „kismamás munkaidő”-t alakít ki, ezzel biztosítja a speciálisan a kisgyermekesek igényeihez igazodó munkaidő lehetőségét,
 - ad) támogatja családi nap, illetve egyéb családi rendezvények szervezését (pl. mikulás ünnepség)

felelős: elnök, elnökhelyettesek

határidő: folyamatos

- b) az esetleg bekövetkező létszámleépítés során kiemelten kezeli a 40 éven felüli nőket és az 50 éven felüli férfiakat.
felelős: elnök, elnökhelyettesek
határidő: folyamatos
- c) olyan programokról gondoskodik, amelyek segítik az elbocsátás előtt álló munkavállalók új munkahely keresését és új munka vállalására történő felkészítését.
felelős: elnök, elnökhelyettesek
határidő: folyamatos
- d) új felvétel esetén előnyt biztosít a részmunkaidőben már ott dolgozók számára
felelős: elnök, elnökhelyettesek
határidő: folyamatos
- e) felvételi beszélgetéshez szükség esetén jeltolmácsot, felolvasót biztosít
felelős: gazdasági elnökhelyettes; Jogi, Igazgatási és Személyügyi Főosztály
határidő: folyamatos
- f) alkalmazza a kedvezményes nyugdíjazási lehetőségeket.
felelős: elnök, elnökhelyettesek
határidő: folyamatos
- g) a Klebelsberg Központ kommunikációs csatornáit felhasználja az esélyegyenlőség ügyének megismertetésére
felelős: szakmai elnökhelyettes; Stratégiai és Kommunikációs Főosztály
határidő: folyamatos
- h) a munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai követelményeknek való megfelelésre, a technikai foglalkoztatottak munkájának könnyítése érdekében a munkavégzéshez szükséges megfelelő eszközök biztosítására
felelős: elnök, elnökhelyettesek
határidő: folyamatos.

VII. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

16. § (1) Jelen esélyegyenlőségi terv a 2018. május 30. napjától a 2019. május 31. napjáig tartó időszakra vonatkozik.

(2) A Központ kötelezettséget vállal arra, hogy a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet legkésőbb 2019. április 30. napjáig elfogadják.

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

*1. számú melléklet***Helyzetfelmérés**

2018. május 30.

Összes létszám (fő):	138
amelyből nők:	89
40 év feletti:	69
megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő:	0
18 életévet be nem töltött gyermeket nevelő foglalkoztatottak száma:	69
Tartósan beteg vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő foglalkoztatottak:	4
Tartósan beteg szülőt ápoló munkatársak:	n.a.
GYES-en, GYED-en lévők:	4
Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma:	9
Távmunka-végzésben foglalkoztatottak száma:	0
Kttv. hatálya alá tartozó kormánytisztviselő:	99
Mt. hatálya alá tartozó munkavállaló:	37
Nyugdíjas munkavállaló:	1
Nyugdíjkorhatár betöltését megelőző 3 éven belül lévő foglalkoztatott száma:	1

*2. számú melléklet***Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a 18. életévét be nem töltött, középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáraól**

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:	
Gyermekemet/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