



A Karcagi Szakképzési Centrum esélyegyenlőségi terve

Jóváhagyta: Szabó István kancellár
Vida Tamás főigazgató

Készítette: Bodor Tamás esélyegyenlőségi koordinátor

Készült: 2024.03.27.

Hatályos: 2024. április 1. napjától

Érvényes: visszavonásig

I. Bevezetés

Az Országgyűlés elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára, kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség, tekintettel az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira megalkotta az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényt (továbbiakban: Ebktv.).

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke kimondja, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja. A nők és a férfiak egyenjogúak. Minden embernek veleszületett joga van az élethez és az emberi méltósághoz, amelyektől senkit sem lehet önkényesen megfosztani. 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. Magyarország külön intézkedésekkel védi a családokat, a gyermekeket, a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőkét.

Az Ebktv. 63. S (4) bekezdése értelmében az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A Karcagi Szakképzési Centrum (továbbiakban: Centrum), mint munkáltató, az Ebktv. 63. S (4) bekezdése alapján, a 2024. április 1-től 2026. március 31-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadja el.

A Terv az alábbi jogszabályok figyelembevételével készült:

1. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
2. a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
3. a közszolgálati tisztviselőkről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Kttv.),
4. a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1993. évi XXXIII. törvény
5. a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény,

6. a képernyő előtti munkavégzés, minimális egészségügyi és biztonsági követelményeiről szóló 50/1999. (XI. 3.) EüM rendelet,
7. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény, valamint
8. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet.

II. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a vele 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 Centrum az esélyegyenlőségről a következő irányelvek betartásáról gondoskodik:

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Centrum kötelezettséget vállal a foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, amelynek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. A megelőzés kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, az illetményekre és juttatásokra, a képzés, a továbbképzés, egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározására, az áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonyokkal kapcsolatos egyéb kérdésekre, a jogviszony megszűnésére és megszüntetésére. Kiterjed továbbá a foglalkoztatottak bármilyen negatív megkülönböztetésére, különösen az Ebktv. 8. és 9. §-ában megfogalmazott diszkrimináció eseteire.

A fentiek alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

A Centrum kiemelt figyelmet fordít a foglalkoztatottak életkora miatt bekövetkező közvetlen és közvetett diszkrimináció megelőzésére és megszüntetésére.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Centrum a saját és a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3. Partneri kapcsolat, kooperáció

A Centrum a foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elve érvényesítésének biztosítására átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

4. Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során egyik nemzedék sem értékesebb a társadalom számára a másiknál. Ezért annak érdekében, hogy az idősebb munkaképes emberek egyenrangú és elfogadott résztvevői maradhassanak a munkaerőpiacnak, növelni kell a társadalmi szolidaritást.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a generációk közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5. Méltányos és rugalmas elbírálás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a foglalkoztatottakat foglalkoztatásuk során. A Centrum olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Ebktv. 8. S-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 szülőt (szülőket) családjukban gondozó munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében együttműködik az érintett foglalkoztatottakat támogató intézkedések meghozatalában.

6. Alapelvek

6.1 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.

6.2 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.

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.

6.3 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.

7. Kiemelt célcsoportok

7.1 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 (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- e) a tartósan beteg.

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.

8. Helyzetfelmérés

8.1 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?

8.2 A munkáltató fontos feladatának tekinti az esélyegyenlőség érvényesítését a munkahelyi foglalkoztatottak körében. A Centrumra 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 Centrum a jövőbeni tevékenységében tovább kívánja erősíteni az egyes esélyegyenlőségi célok felvállalását, tudatosítását és megvalósítását

8.3 Helyzetkép, helyzetelemzés

A helyzetelemzés az alábbiakra terjed ki: alkalmazás jellege, életkor, nemek, hátrányos helyzetű csoportok, iskolai végzettség, vezetői pozíció, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások.

8.4 Alkalmazás jellege

A Centrumban foglalkoztatottak összlétszáma 388 fő. Távmunkában a helyzetelemzés időpontjában nem állt alkalmazásban egyetlen foglalkoztatott sem. Életkor, nemek, hátrányos helyzetű csoportok

A Centrumban foglalkoztatottak száma 388 fő (100%), 140 fő (36 %) a férfi és 248 fő (64 %) a nő.

A foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlását az alábbi táblázat szemlélteti:

Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása	Foglalkoztatottak száma			Százalék (%)
	férfi	nő	össz.	
30 év alattiak	8	14	22	5,7
31 - 40 év közöttiek	14	36	50	12,9
41 - 50 év közöttiek	48	90	138	35,5
50 év felettiak	70	108	178	45,9
Összesen:	140	248	388	100

Iskolai végzettség

Iskolai végzettség	Nő (fő)	Iskolai végzettség nők közti megoszlása (%)	Férfiak (fő)	Iskolai végzettség férfiak közti megoszlása	Összesen (fő)	Iskolai végzettség férfiak és nők közti megoszlása (%)	
						Nő	Férfi
Felsőfokú	131	53	92	66	223	59	41
Középfokú	101	41	48	34	149	68	32
Alapfokú	16	6	-	-	16	100	-
Összesen	248	100	140	100	388		

A Centrumban dolgozók 57 %-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel.

A felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező foglalkoztatottak nemeken belüli megoszlásának aránya eltérést mutat a nők javára (a nők 53 %-a, a férfiak 66 %-a rendelkezik felsőfokú iskolai végzettséggel).

A Centrumban minden iskolai végzettség tekintetében nők számaránya a magasabb.

Vezetői pozíció

Egyéb, szociális, kulturális és egészségügyi juttatások

Utazási hozzájárulásban az részesül, aki - jogszabály szerint - jogosult rá. A temetési segély, eseti szociális segély, nyugállományú foglalkoztatottak támogatása ügyében beérkezett kérelmek tekintetében a költségvetésben rendelkezésre álló lehetőségek figyelembevételével a munkáltató dönt, a szervezeti egység vezetőjének javaslata alapján.

Helyzetelemzés összegzése

A vizsgált terminusban a Centrum alkalmazásban álló foglalkoztatottak 36 %-a férfi és 64 %-a nő. A nemek szerinti megoszlás tekintetében a női nem dominanciája érvényesül. A foglalkoztatottak életkori sajátosságait figyelembe véve az 50 év feletti aránya (178 fő, 45,9%).

Vezetői pozíció betöltésének tekintetében az összes foglalkoztatottat figyelembe véve a nők javára tapasztalható eltérés.

A helyzetfelmérés adataiból kiderül, hogy a Centrum foglalkoztatottjait illetően az esélyegyenlőség biztosított.

III. Konkrét célok, programok, intézkedések

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

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

Az esélyegyenlőségi koordinátor 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 - december 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.

2. Konkrét célok

A. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén.

B. A munkakörülmények javítása.

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

- C. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
- D. Az esélyegyenlőség érdekében esélyegyenlőségi felelősök megbízása.
- E. Esélyegyenlőségi bizottság létrehozása.
- F. A családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése.

A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése érdekében a munkáltató figyelmet fordít a GYED-ről, GYES-ről visszatérő foglalkoztatottak beilleszkedésének segítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának tanszünetekben való kiadására, a munkaidő kezdés összehangolására a nevelési-oktatási intézmények nyitva tartásával, valamint a szolgálati hely megválasztásakor a lakóhely figyelembevételére.

3. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása.

1. A Centrum vállalja, hogy az álláshirdetéseket mindenki számára hozzáférhető módon (pl. Centrum és szakképző iskolák honlapja, online közösségi média), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével teszi közzé.

A feladat végrehajtása: folyamatos

2. A Centrum vállalja, hogy a munkaerő-felvételnél nem lehet kizáró tényező az, hogy a leendő foglalkoztatottnak speciális munkakörülményre (pl. akadálymentes környezetre) van szüksége a munka ellátásához.

Ennek érdekében a Centrum vállalja, hogy a szervezeti egységei elhelyezését biztosító épületek vonatkozásában az épületet használó társszervekkel folyamatosan egyeztet az akadálymentes környezet megteremtése érdekében, és lehetőség szerint (rendelkezésre álló forrás, valamint pályázati lehetőségek esetén) a munkahelyet a speciális igényű foglalkoztatott számára is egyenlő eséllyel hozzáférhetővé teszi (pl. fizikai akadálymentesítéssel) és biztosítja számára a munkavégzést (pl. a fogyatékkal élők számára a munka ellátásához szükséges eszközöket rendelkezésre bocsátja)

3. A Centrum a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt továbbra is az adott munkához szükséges iskolai végzettségre, szakmai képzésre, készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.

A feladat végrehajtása: folyamatos

4. A Centrum vállalja, hogy az előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év felettiiek pályázatát életkoruk miatt nem utasítja el.

A feladat végrehajtása: folyamatos

B. A munkakörülmények javítása

1. A foglalkoztatottak jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a Centrum lehetővé teszi, hogy a foglalkoztatottak önkéntes részvétellel, évente prevenciószűrővizsgálatokon (pl. szemészet, vérnyomásmérés) megjelenjenek.

Felelős: munkaügyi ügyintézők;

A feladat végrehajtása: évenként

2. A Centrum lehetőségei szerint - más szervezetekkel együttműködve szűrővizsgálatokat szervez (pl. vércukormérés), és azokon a foglalkoztatottak részvételét lehetővé teszi.

A feladat végrehajtása: folyamatos

3. A Centrum vállalja, hogy az ergonómiai előírásoknak megfelelő munkakörülményeket, a munkavégzéshez szükséges speciális felszereléseket lehetőség szerint biztosítja foglalkoztatottjai számára.

Felelős: munkavédelmi felelős;

A feladat végrehajtása: folyamatos

C. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

1. A Centrum a tagintézmények által elfogadott továbbképzési, beiskolázási tervének megfelelően biztosítja a foglalkoztatottak továbbképzését, különös tekintettel az Nkt. 62. (2) bekezdésében meghatározott hétévenkénti kötelező továbbképzés teljesítésére, valamint a szakmai tárgyakat tanítók továbbképzésére.

Felelős: Centrum főigazgató, tagintézmények vezetői;

A feladat végrehajtása: folyamatos

D. A családos foglalkoztatottak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése

1. A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a Centrum a gyermekes foglalkoztatottak munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben rendkívüli munkavégzést rendel el, figyelembe veszi, hogy:

a) a várandósság megállapításától a gyermek hároméves koráig,

- b) a gyermekét egyedül nevelő foglalkoztatott esetén gyermeke hároméves koráig, vagy
- c) a jogszabályban, illetve munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor nem rendelhető el rendkívüli munkavégzés.

A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál elsőbbséget biztosít a családos foglalkoztatottnak, lehetőség szerint figyelembe veszi az ünnepnapokat, a bölcsődei, óvodai és iskolai szüneteket.

A családos foglalkoztatottnak bölcsőde-, óvoda- és iskolakezdéskor igény szerint egy nap szabadságot biztosít a rendes szabadságkeret terhére.

Biztosítja a rendkívüli családi események (pl. gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadságkeret terhére.

Az eseti szociális segély elbírálásánál és folyósításánál a hasonló szociális helyzetben lévők közül előnyben kell részesíteni azt a foglalkoztatottat, aki:

- a) három vagy több gyermeket nevel,
- b) gyermekét egyedül neveli,
- c) fogyatékkal élő gyermeket nevel,
- d) foglalkozási betegségben, balesetben megrokkant, illetve
- e) foglalkozási betegségben, balesetben elhunyt, valamint
- f) a Centrum és a tagintézmények halottjának özvegyét és árváit.

Biztosítja a foglalkoztatottak gyermekei számára a szakmai gyakorlat és a diplomamunka konzultáció lehetőségét, amennyiben a képzési profilnak megfelelő tanulmányokat folytatnak.

A Centrum a gyermekszülés/gyermekegondozási szabadságon lévőket egyenrangú foglalkoztatottnak tekinti.

Ennek érdekében a gyermekgondozási távollét ideje alatt is folyamatosan biztosítja a kapcsolatot a foglalkoztatottnak, és a munkába való visszatérésükhöz segítséget nyújt.

Felelős: Centrum főigazgató, tagintézmények vezetői

A feladat végrehajtása: folyamatos

2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Centrum esélyegyenlőségi felelőst bíz meg a Terv időtartamára és biztosítja tevékenysége feltételeit.

Az esélyegyenlőségi felelős tevékenysége:

- Panaszt az esélyegyenlőségi felelőshöz kell benyújtani, aki a panaszost szükség esetén személyesen is meghallgatja és a panaszról a 2. melléklet szerinti nyomtatványt tölt ki.
- Az esélyegyenlőségi felelős az érintett foglalkoztatottat köteles tájékoztatni arról, hogy amennyiben valamely védett tulajdonsága miatt úgy érzi, hogy munkatársa, beosztottja vagy

felettese részéről zaklatás érte, továbbá az egyenlő bánásmód követelményének sérelme esetében jogorvoslatért a Fővárosi Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz, valamint az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz is fordulhat. Vizsgálja a Tervben foglaltak teljesülését, amelyre vonatkozóan beszámol a Centrum vezetőjének.

3. Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása

- a) A Centrum az esélyegyenlőségi ügyek kivizsgálására Esélyegyenlőségi Bizottságot (a továbbiakban: Bizottság) működtet. A Bizottság eseti jelleggel ülészik.
- b) A Bizottság tagjai a Centrum esélyegyenlőségi koordinátora, a tagintézmények vezetői.
- c) A Bizottság tagjai közül választott vezető irányítása mellett, ügyrend alapján végzi tevékenységét. Az ügyrendet a Bizottság vezetője a munkáltató jóváhagyásával adja ki.

A Bizottság feladata:

- kivizsgálja az esélyegyenlőségi felelős útján benyújtott panaszt,
- javaslatot tesz a munkáltatói jogok gyakorlójának a panaszban foglalt helyzet megoldására (3. melléklet),
- eljárást kezdeményez a tudomására jutott, az esélyegyenlőséget vagy az egyenlő bánásmódot érintő, jogsértő tevékenységek kivizsgálására,
- intézkedést kezdeményez a feltárt, az esélyegyenlőséget vagy az egyenlő bánásmódot sértő jelenség megszüntetésére.
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság eljárása nem korlátozza a foglalkoztatott jogvitához biztosított jogának érvényesítését.
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság eljárása nem korlátozza a foglalkoztatottnak azt a jogát, hogy az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz forduljon.

4. Sérelem esetén

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

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

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 felelős 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.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet a munkáltató jóváhagyólag aláírja. A munkáltató gondoskodik arról, hogy az esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

IV. Esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos adatkezelés

A centrum az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban önkéntes nyilatkozattételre hívja fel a foglalkoztatottakat.

Az önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok:

- a) nyilatkozat a két vagy több 10 éven aluli gyermek neveléséről (nem egyedülálló részére)
- b) nyilatkozat 10 éven aluli gyermek egyedül nevelő,
- c) nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről
- d) nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról.

A nyilatkozatokat a munkáltató az esélyegyenlőségi tervben meghatározottak céljából - a személyi anyag részeként - kezeli.

V. Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos feladat-és hatáskörök

Az esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatban feladat-és hatásköre van:

- a főigazgatónak, a tagintézmény vezetőknek, a foglalkoztatottaknak.

Főigazgató feladata, hogy:

- gondoskodjon a jelen esélyegyenlőségi terv elfogadásáról, és annak rendszeres felülvizsgálatáról,
- gondoskodjon arról, hogy a tagintézmények adott évre szóló, konkrét éves esélyegyenlőségi tervét elkészítsék, figyelembe véve az előző évi terv teljesítésével kapcsolatos észrevételeket,
- a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és azok érdekében intézkedéseket hozzon az alapelvek sérülése esetén,
- az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozzon,
- dolgozókat jelöljön ki az esélyegyenlőségi terv előkészítésére, a terv megvalósítására, nyomon követésére,
- javaslatot tehetnek az esélyegyenlőségi intézkedések meghozatalára.

Tagintézmény vezetőik feladatai:

- kötelesek a főigazgató utasítása alapján az esélyegyenlőségi tervben meghatározott egyes feladatok ellátására,
- kötelesek az általuk ellátott feladatokkal kapcsolatos tájékoztatásra,

A foglalkoztatottak:

- javaslatot tehetnek célok meghatározására,
- észrevételt tehetnek, az esélyegyenlőség biztosításának helyi gyakorlatával kapcsolatban.

VI. Záró rendelkezések

A Terv a Centrum működésének 2024. április 1. napjától visszavonásig érvényes. A Tervet két évente vagy szükség esetén felül kell vizsgálni.

A helyzetelemzés 2024. március 27. napján rendelkezésre álló adatok alapján készült.

A szervezeti egységek vezetői gondoskodnak arról, hogy a Tervet a Centrum minden foglalkoztatottja megismerje.

A jelen esélyegyenlőségi tervben foglaltakat a centrum és tagintézményei kötelesek betartani:

- jogviszonyaik létesítése során,
- jogviszonyaikban,
- eljárásaik és intézkedéseik során.

Karcag, 2024.04.01.

1. számú melléklet: Panasztételi űrlap foglalkoztatott
2. számú melléklet: Panasztételi űrlap - esélyegyenlőségi felelős
3. számú melléklet: Panasztételi űrlap - Esélyegyenlőségi Bizottság
4. számú melléklet: A tagintézmények esélyegyenlőségi terve



Szabó István
kancellár



Vida Tamás
főigazgató



1. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(foglalkoztatott által kitöltött példány)

Szervezeti egység neve, címe	
Panaszos neve, beosztása	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása (pl. sérült védett tulajdonság és időpont megjelölése, ki vagy ki okozta a sérelmet)	
Megjegyzés	

2. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(esélyegyenlőségi felelős által kitöltött példány)

Az esélyegyenlőségi felelős neve	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az esélyegyenlőségi felelős véleménye, javaslata	
A véleményezés dátuma	

3. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(Esélyegyenlőségi Bizottság által kitöltött példány)

Az esélyegyenlőségi felelős neve	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság javaslata	
A javaslattétel dátuma	
Munkáltatói jogkör gyakorlója elé továbbítás dátuma	
Megjegyzés	

Alulírott, mint a munkáltatói jogkör gyakorlója, a fentiek szerinti* panasznak

helyt adok.

panaszt elutasítom.

Szükséges intézkedés:

Kelt:

munkáltatói jogkör gyakorlója

* A döntésnek megfelelő válasz aláhúzendó