

MEDGYESSY FERENC GIMNÁZIUM
ÉS
MŰVÉSZETI SZAKGIMNÁZIUM

Esélyegyenlőségi szabályzat

OM azonosító: 031202

HA2301



2018.03.12

MEDGYESSY FERENC GIMNÁZIUM
ÉS
MŰVÉSZETI SZAKGIMNÁZIUM

Fenntartó: Debreceni Tankerületi Központ

IV. 38/2018/2

Esélyegyenlőségi szabályzat

Készítette:

Debrecen, 2018. március 12.

.....
Fekete József
intézményvezető

A dokumentum hitelesítés után lép hatályba. Hitelesítése a Nevelőtestület, a Diákönkormányzat, a Szülői Tanács és az Iskolaszék képviselőjének aláírásával történik.

Debrecen, 2018 március 12.

Nevelőtestület nevében

.....
Valuchné Váradi Zsófia

Diákönkormányzat nevében:

.....
Bencze Norbert

Szülői Tanács nevében:

.....
Csefkóné Szabó Magdolna

Iskolaszék nevében:

.....
Jenei Zoltán

A Medgyessy Ferenc Gimnázium és Művészeti Szakgimnázium az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseire figyelemmel az alábbi szabályzatot alkotja:

I. FEJEZET

Alapelvek

Az iskola tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:

Elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát; tevékenysége során törekszik a nemek arányos képvisellete elvének érvényesítésére;

Elismeri a fogyatékos foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;

Elismeri a fogyatékos diákok tanuláshoz való jogát, biztosítja, hogy e tanulók ne szenvedjenek hátrányt társaikkal szemben.

II. FEJEZET

Az Esélyegyenlőségi Szabályzat hatálya és célja

A jelen szabályzat hatálya kiterjed az iskola valamennyi oktatási tevékenységére, az oktatással összefüggő szolgáltató és igazgatási tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, valamennyi munkavállalóra, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló személyekre, tanulóra, az iskola által nyújtott szolgáltatásokat igénybe vevő további személyekre.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, nemi, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatti diszkriminációra.

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a tanulók közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetését, és elősegíti az esélyegyenlőséget a számukra. A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása az iskola minden diákja számára biztosított jog, ezért hatálya az intézmény valamennyi tanulójára kiterjed. A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed az iskola valamennyi diákjára bárminemű – nemi, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatti diszkriminációra.

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

III. FEJEZET

Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésének tekintendő az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény értelmében:

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- közvetett hátrányos megkülönböztetés
- zaklatás
- jogellenes elkülönítés
- megtorlás
- valamint az ezekre adott utasítás

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt a II. fejezetben felsorolt tulajdonsága, vagy jellemzője (továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a II. fejezetben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a II. fejezetben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben

megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a II. fejezetben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

A hátrányos megkülönböztetéstől, mint fogalom indokolt elhatárolni az előnyben részesítést, a pozitív diszkriminációt. A pozitív diszkrimináció fogalom és tartalma azon a tényen alapul, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévő személyek tekintetében az egyenlő mérték alkalmazása jelentős hátrányt jelenthet azok számára, akiket a törvény hátrányos helyzetűnek tekint. A hátrányos helyzet olyan állapot, amelyben az adott személy valamely, a törvényben kiemelt védett tulajdonsága miatt van tartósan vagy átmenetileg hátrányban a hasonló helyzetű személyek túlnyomó hányadához képest. Az előnyben részesítés azonban csak jogszabályi felhatalmazáson alapulhat, és különösen fontos, hogy az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését. Az iskola elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedést hoz az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében.

V. FEJEZET

Eljárás esélyegyenlőségi ügyekben

- (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a sérelmet szenvedett fél írásbeli panasszal fordulhat az intézmény vezetőjéhez
- (2) Az Intézményvezető a benyújtott panaszról, a kézhezvételtől számított 30 napon belül dönt.
- (3) Amennyiben a panasznak helyt ad lépéseket tesz a sérelmes helyzet megszüntetésére, a mulasztás orvoslására, illetve a kifogásolt intézkedés visszavonására.
- (4) Jelen fejezet rendelkezései nem érintik a sérelmet szenvedett fél jogszabály által biztosított igényérvényesítéshez való jogát.