



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, - különös tekintettel a hátrányos helyzetű foglalkoztatottakra - a Balatoni Limnológiai Kutatóintézet (a továbbiakban: Foglalkoztató) az alábbi esélyegyenlőségi tervet adja ki:

I. Általános célok, etikai elvek

A Foglalkoztató a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Foglalkoztató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, - különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. Fejezetének (Foglalkoztatás) 21. § f; pontjában megfogalmazott rendelkezések betartására - a munkabérek, jövedelmek, juttatások, valamint képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti - diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

A Foglalkoztató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.





5) Méltányos és rugalmas foglalkoztatás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

6) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A foglalkoztatónak elő kell segíteni különböző intézkedésekkel a kisgyermeket nevelő szülőket - különösen a gyermekeket egyedül nevelő szülőket - és segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A munkáltatónak számolni kell a család legkülönbözőbb formáival, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, akár az otthoni munkavégzés lehetőségét is.

7) Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2011-es népszámlálási adatok szerint Magyarországon a 15-64 éves nők 47%-a, a férfiak 53%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti különbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

8) Az akadálymentesítés előrehaladása

A fogyatékos népességen belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül hasznélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítés, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított info-kommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához.

9) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékkal élők körében a 2011. évi népszámlálás adatai szerint 840.678



fő ebből 394.127 fő férfi, 446 551 fő nő. A munkaképes korúak létszáma 3.942.723 fő. A fogyatékkal élő munkaképes korú személyek arány 21%.

Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

10) Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékkal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

Helyzetfelmérés

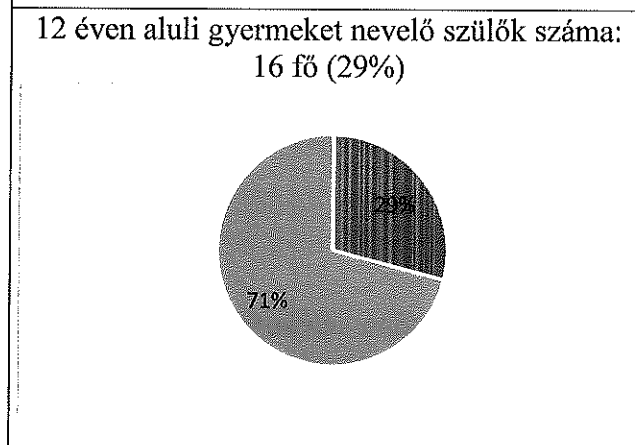
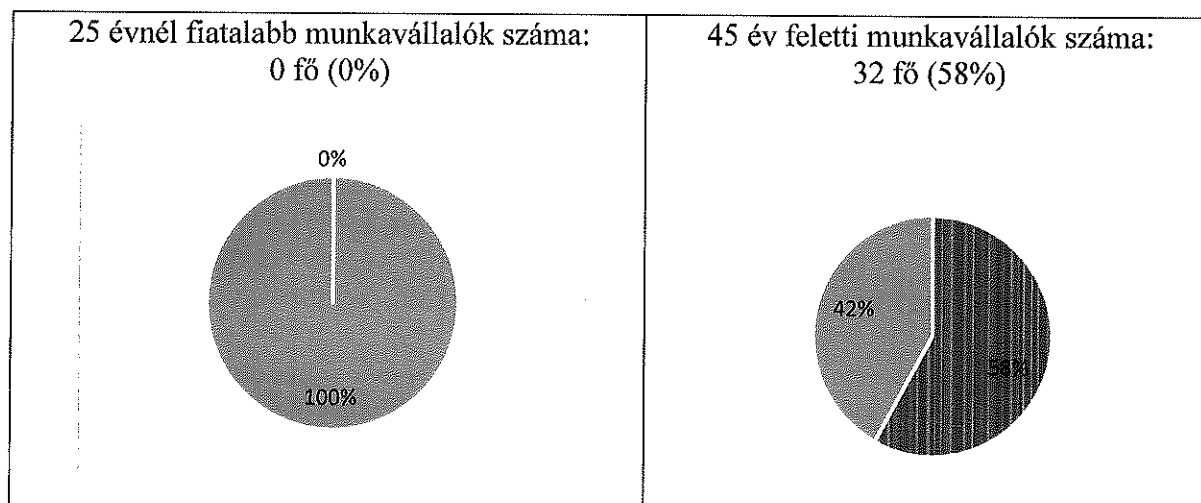
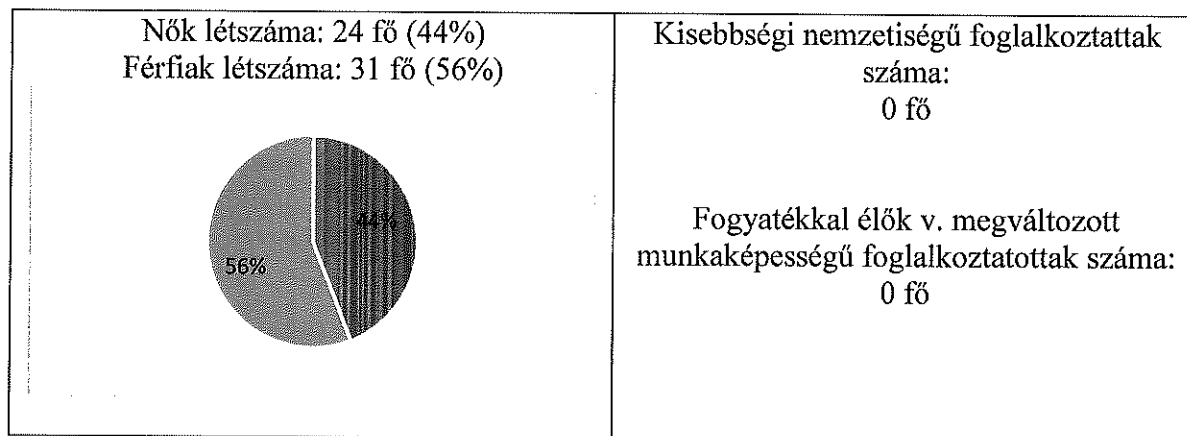
A helyzetfelmérés adatai a 2021. április 1-jei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 55 fő áll alkalmazásban. A határozatlan időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 35 fő, a határozott időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 20 fő. Öt éven belül 4 személy éri el az öregségi nyugdíjkorhatárt, jelenleg 1 fő haladta meg a nyugdíjhoz szükséges korhatárt.

A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:



Összlétszám: 55 fő (100%)





II. Konkrét célok

A Balatoni Limnológiai Kutatóintézet az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A Foglalkoztató az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Munkakörülmények javítása, a 45 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) A foglalkoztató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2021. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.
Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviselettel egyezteteti.
A megbízott alkalmazott véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.
- 2) Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:
 - Álláshirdetéseknél ne szerepelhessenek életkori kitételek.
 - A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra helyezték.
 - A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél se utasítsák el a 45 év feletti jelentkezőket.
 - A nemek közötti esélykülönbségek csökkentése érdekében támogatják a részmunkaidős foglalkoztatást, és a kutatói előmenetelben figyelembe veszik a nők gyermekneveléssel töltött, állami támogatásban részesített időszakait.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés átképzés tanulás:
 - Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.
 - Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
 - A 45 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.
 - Szervezni kell a 45 év feletti munkavállalók részére képzéseket / nyelvi, informatikai /.
- 4) Munkakörülmények javítása a 45 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:
 - Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat.
 - A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.





5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

A törvényben előírt kötelezettségeken felül a munkáltató a kisgyermekesek szülőknek beiskolázási támogatást biztosít.

Engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

IV. Panasztétel biztosítása

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazotthoz fordulhat.
- Az esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazott a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.
- A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elérhetősége:

E-mail: panasz@ajbh.hu

- 1387 Budapest Pf. 40.
- (06-1-) 475-7100

Esélyegyenlőségi referens elérhetősége:

- Szabó Gyöngyi
- 06/87/448-244/104
- szabo.gyongyi@blki.hu





**BALATONI
LIMNOLÓGIAI
KUTATÓINTÉZET**

ELKH | Eötvös Loránd
Kutatói Hálózat

V. Záró rendelkezések

A megállapodást az aláíró felek a 2021. április 1-től 2025. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

Tihany, 2021. június 21.

Erős Tibor
igazgató

