



Iktatószám: BLKI-345/2022.

BALATONI LIMNOLÓGIAI KUTATÓINTÉZET

ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

ÉS

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban Et) rendelkezése szerint, elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, - különös tekintettel a hátrányos helyzetű foglalkoztatottakra - a Balatoni Limnológiai Kutatóintézet igazgatója, mint a Munkáltató képviselője (a továbbiakban: Munkáltató) a Kutatóintézet Esélyegyenlőségi Szabályzatát és Tervét a következőkben határozza meg:

I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK

A szabályzat hatálya kiterjed a Kutatóintézettel jogviszonyban álló összes munkavállalóra. A szabályzat tárgya a Kutatóintézettel munkavállalói jogviszonyban, valamint egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak esélyegyenlőségének biztosítása.

Hátrányos megkülönböztetés tilalma

1. A törvény alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása *,
- (* A „faji hovatartozás” kifejezést a törvény szövegének szóhasználata, azonban – tekintettel arra, hogy az emberiség egyetlen faj, a kifejezés alatt a „humán rassz” értendő.)
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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) érdekképviselőhöz való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

A Munkáltató a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Munkáltató 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 bármilyen - 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 Munkáltató 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 másikinál. 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 Munkáltatónak 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 fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett menekült 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.

A Kutatóintézet, tekintettel a 2003. évi CXXV. törvényben foglaltakra, nem tesz különbséget a munkavállalók között. A törvény alapján a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, különösen a következők vonatkozásában: - a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkába való felvételben, az alkalmazási feltételekben; - a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony - létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben; - a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében; - a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan; - a munkafeltételek megállapításában és biztosításában; - a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján juttatások, így különösen a munkabér és a Kjt.-ben garantált juttatások megállapításában és biztosításában; - a munkavállalók érdekvédelmi szervezeteiben való tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban; - az előmeneteli rendszerben; - a kártérítési, valamint a fegyelmi felelősség érvényesítése során.

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését: - a munkajellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés.

Társadalmi hasznosságán túl az esélyegyenlőség elősegítése a munkáltató és a munkavállaló számára is hasznos. A munkavállalók nagyobb elkötelezettségét, lojalitását érheti el, a dolgozók jobban kiteljesíthetik képességeiket, és ezzel elősegítik a hatékonyságot.

A Kutatóintézet kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed

- a munkaerőfelvételre,
- a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására,
- az áthelyezés, a munkavállalói jogviszony, illetve egyéb jogviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, egészségi és családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, szakszervezeti hovatartozásuk stb. miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képez a



foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete.

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét és biztosítja mindezek fenntartását a munkavállalók egymás közötti viszonyaiban. Az intézmény a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2022. június 30.-i állapotot tükrözik.

A Munkáltatónál 69 fő áll alkalmazásban. A határozatlan időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 47 fő, a határozott időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 22 fő. Öt éven belül 4 személy éri el az öregségi nyugdíjkorhatárt, jelenleg 3 fő haladta meg a nyugdíjhoz szükséges korhatárt.

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

Összlétszám: 69 fő (100%)

Nők létszáma: 33 fő (48%) Férfiak létszáma: 36 fő (52%)

Kisebbségi nemzetiségű foglalkoztatottak száma: 0 fő

Fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak száma: 1 fő (1%)

25 évnél fiatalabb munkavállalók száma: 0 fő (2%)

45 év feletti munkavállalók száma: 33 fő (48%)

12 éven aluli gyermeket nevelő szülők száma: 23 fő (33%)





Konkrét célok

A Balatoni Limnológiai Kutatóintézet az alábbi célokat tűzi ki:

- Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása.
- Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- Munkakörülmények javítása, a 45 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

Programok a célok megvalósítása érdekében

A Munkáltató az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki. A Munkáltató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2022 december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel egyezteteti.

Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása:

Álláshirdetéseknél ne szerepeljenek életkori, nemre és egyéb, megkülönböztetésre alkalmas személyes adatokra vonatkozó 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.

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 (pl. nyelvi, informatikai).



Munkakörülmények javítása a 45 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

Meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat. A munkáltató a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a foglalkozás-egészségügyi szűrővizsgálatát a jogszabályban meghatározottak szerint megszervezi, a vizsgálatok eredményeit folyamatosan figyelemmel kíséri. Az anyagi lehetőségektől függően kiegészítő szűréseket szervez. A szűrővizsgálatokon való részvételhez munkaidő kedvezményt biztosít.

A munkakörülmények kialakításánál segítsék elő az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

A munkáltató — a munkavédelmi előírásokat figyelembe véve — olyan munkakörülményeket alakít ki, amely elősegíti a dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.

A munkáltató 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.

A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása és a családok segítése érdekében létesítményi adottságainak megfelelő juttatásokkal és kedvezményekkel támogatja a munkavállalókat:

szolgálati lakás biztosítása

a Kutatóintézet parkjának használata szabadidős célokra, kiterjesztve ezt a munkavállalók közvetlen hozzátartozóira is

kedvezmények biztosítása a Vendégház, a Hostel és a park használata esetén.

A családos munkavállalók számára a Munkáltató kedvezményeket biztosít:

- Segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését. A GYED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét.
- Támogatja a részmunkaidős munkavállalás és az otthoni munkavégzés lehetőségét.
- A gyermeket nevelő dolgozók szabadság ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket.
- A Kutatóintézet anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segítyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére.
- Rendkívüli családi események bekövetkezte esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére.
- A törvényben előírt kötelezettségeken felül a Munkáltató a kisgyermekesek szülőknek beiskolázási támogatást biztosít.





A munkáltató a Kutatóintézet anyagi lehetőségének függvényében — az anyagilag rászorulóknak támogatása érdekében — a munkavállalókat kivételes esetben, indokolt kérelem alapján az alábbi juttatásokkal támogathatja:

- illetményelőleg
- szociális segély.

Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

- Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére a munkáltató olyan belső munkahelyi eljárást biztosít, amely útján a munkavállaló jogorvoslatot nyerhet.
- A munkavállaló az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkáltatónál panasszal élhet. Az ez irányú panaszt írásban —anonim módon —lehet benyújtani az esélyegyenlőségi referensnek.
- Az esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazott a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 3 munkanapon belül a Munkáltató elé tárja.
- A Munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A panasz kivizsgálásában Munkáltató által kijelölt az ügyben nem érdekelt szervezeti egység vezető folytatja le. A dolgozó kérésére az eljárásba a szakszervezet, vagy ha működik, akkor a Közalkalmazotti Tanács képviselőjét is be kell vonni. A munkavállaló igénye alapján lehetőséget kell biztosítani arra, hogy a meghallgatáson a jogi képviselője is jelen lehessen.
- A vizsgálat lefolytatására kijelölt vezető 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 intézkedik a jelenség megszüntetése érdekében.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.
- A panasz kivizsgálására – annak a munkáltató tudomására jutásától számított 5 munkanapon belül- meghallgatást tartanak, melyen a kivizsgálásba már bevont





személyek vesznek részt. A meghallgatásról jegyzőkönyv készül. A meghallgatást olyan időpontra kell kitűzni, hogy azon mindenki részt tudjon venni.

- Az eljárás eredményéről a munkavállalót írásban kell tájékoztatni.
- Amennyiben a panaszt benyújtó úgy ítéli meg, hogy a munkáltató panaszát nem rendezte, a jogsérelem jellege szerint munkaügyi jogvitát kezdeményezhet, vagy az Egyenlő Bánásmód Hatóságnál eljárást indíthat. Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elérhetősége: E-mail: panasz@ajbh.hu ; 1387 Budapest Pf. 40. ; (06-1-) 475-7100

II. Záró rendelkezések

A szabályzatot és tervet a 2022. július 1-től 2025. december 31-ig tartó időszakra fogadják el.

Tihany, 2022. július 1.

Erős Tibor
igazgató

