

## 2/2020. sz. Igazgatói utasítás

### az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról valamint az esélyegyenlőségi terv közzétételéről

Jelen utasítás célja, hogy a Munka Törvénykönyve és a 2003. évi CXXV. törvénybe foglalt, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló előírásoknak megfelelően a Magyar Tudományos Akadémia Létesítménygazdálkodási Központnál (továbbiakban: LGK) olyan Esélyegyenlőségi Terv kerüljön kiadásra, amely alapján az alkalmazottak hátrányos megkülönböztetésének lehetősége kizárható és az egyenlő bánásmód biztosítható. Az LGK, mint munkáltató, valamint az LGK-nál működő Közalkalmazotti Tanács által 2020. február 25-én közösen elfogadott Esélyegyenlőségi tervet a jelen utasítás mellékletként kiadom.

Jelen Utasítás 2020. március 1-jén lép hatályba.

Jelen Utasítás hatálya az LGK minden közalkalmazottjára kiterjed.

Annak érdekében, hogy jelen Utasítást a hatálya alá tartozó személyek megismerhessék, az Utasítás – a helyben szokásos módon - az Intézmény elektronikus dokumentumtárában (CAFM Doktár) kerül közzétételre.

Budapest, 2020. február 25.



Buskó Sándor  
igazgató



**Melléklet:**  
Esélyegyenlőségi terv

# **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

**2020-2024**

## **I. BEVEZETÉS, HATÁLY**

### **1. Bevezetés**

- 1.1 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Törvény vagy Tv.) 63.§ (4) bekezdése kötelezően előírja a Magyar Tudományos Akadémia Létesítménygazdálkodási LGK (a továbbiakban: LGK) számára, hogy meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet (továbbiakban: Terv) fogadjon el.

### **2. A Terv hatálya**

#### **2.1.1 Személyi hatály**

Ez a Terv az LGK-nál közalkalmazotti jogviszonyban álló valamennyi alkalmazottra kiterjed.

#### **2.1.2 Tárgyi hatály**

A Tervnek csak azok a rendelkezései hatályosak, amelyek az európai uniós szabályozással, a közösségi vívmányokkal, a nemzeti jogszabályokkal összhangban írják elő a követendő eljárásokat.

#### **2.1.3 Időbeli hatály**

Ez a Terv 2020. március 1-jén lép hatályba, öt éves időtartamra.

## **II. ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK**

### **3. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti:**

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés;
  - a közvetett hátrányos megkülönböztetés;
  - a zaklatás;
  - a jogellenes elkülönítés;
  - a megtorlás;
  - a fentiek bármelyikére adott utasítás.
- 3.1 Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a — következő pontban felsorolt tulajdonságon alapuló — magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint a közalkalmazotti jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.
- 3.2 Az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség biztosításánál, továbbá a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formájának megelőzésénél az érintettek kölcsönösen együttműködnek, jogukat rendeltetésszerűen, a jóhiszeműség, a tisztesség és a jó erkölcs szabályai szerint gyakorolják.

### 3.2.1 Közvetlen hátrányos megkülönböztetés

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy alkalmazott vagy alkalmazotti csoport valós vagy vélt

- neme;
- faji hovatartozása;
- bőrszíne;
- nemzetisége;
- nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása;
- anyanyelve;
- fogyatékosága;
- egészségi állapota;
- vallási vagy világnézeti meggyőződése;
- politikai vagy más véleménye;
- családi állapota;
- anyasága (terhessége) vagy apasága;
- szexuális irányultsága;
- nemi identitása;
- életkora;
- társadalmi származása;
- vagyoni helyzete;
- közalkalmazotti jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama;
- érdekképviselőhez való tartozása;
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő alkalmazotthoz vagy alkalmazotti csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

### 3.2.2 Közvetett hátrányos megkülönböztetés

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az előző pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes alkalmazottakat vagy alkalmazotti csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő alkalmazotthoz vagy alkalmazotti csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő alkalmazott vagy alkalmazotti csoport volt, van vagy lenne.

### 3.2.3 Zaklatás

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett alkalmazottnak a Közvetlen hátrányos megkülönböztetés pontban meghatározott tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása valamely alkalmazottal szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

### 3.2.4 Jogellenes elkülönítés

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely a Közvetlen hátrányos megkülönböztetés pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes alkalmazottakat vagy alkalmazotti csoportot másoktól – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

### 3.2.5 **Megtorlás**

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

### 3.3 **Előnyben részesítés**

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Ez a rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

### 3.4 Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését továbbá

- a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés;
- az adott foglalkozási tevékenység tartalma vagy természete miatt indokolt, arányos és valós foglalkoztatási követelményen alapuló megkülönböztetés.

## II. ÁLTALÁNOS CÉLOK

### 4. **Általános célok és esélyegyenlőségi alapelvek:**

- 4.1 A Tervnek az a célja, hogy megelőzze a hátrányos megkülönböztetés valamennyi formáját, továbbá biztosítsa az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőséget az LGK-nál foglalkoztatott alkalmazottak vonatkozásában. Az LGK elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoz az alapelvek sérülése esetén.
- 4.2 Az LGK az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hozhat.
- 4.3 Az előmenetel szabályait a közalkalmazottakról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) határozza meg, így a törvény erejénél fogva érvényesül az egyenlő bánásmód elve a munkatársak foglalkoztatása során. Az LGK az előmenetel során nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést.
- 4.4 Az LGK kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, a Kjt., és az LGK belső szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében, a dolgozók között a 3.2.1 pontban felsorolt tulajdonságai alapján, - különös tekintettel a nőkre, a 40 év felettiekre, a roma származásúakra, a fogyatékkal élő és családos munkatársakra - nem tesz különbséget.
- 4.5 Az LGK kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során a Törvény III. fejezetében foglaltaknak megfelelően - érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

### III. KONKRÉT CÉLOK

#### 5. A LGK által kitűzött konkrét célok

- 5.1 Az LGK célja, hogy amennyiben a szükséges pénzügyi keret adott évben rendelkezésre áll, minden, próbaidejét már letöltött közalkalmazottját, legfeljebb a törvényben meghatározott értékű SzÉP kártya juttatásban részesítse.
- 5.2 Foglalkozás-egészségügyi orvos bevonása, amelynek célja a munkatársak egészségi állapotának javítása a súlyosabb megbetegedések elkerülése érdekében.
- 5.3 A megváltozott munkaképességű, fogyatékkal élő munkatársak alkalmazásának elősegítése.
- 5.4 Az LGK a megüresedett állásra kiírt pályázatok megfogalmazásánál, a foglalkoztatottak kiválasztásánál és a napi munkavégzés során az II.3.2.1 pontban felsoroltak szerint nem tesz különbséget.
- 5.5 A foglalkoztatottak kiválasztása során a hangsúlyt az adott munkakörhöz szükséges képesítéseken túl a készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál ugyanolyan fontos szempontnak tekinti a hosszú szakmai, gyakorlati munkatapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét.
- 5.6 Az LGK törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos különbségek megszüntetésére.
- 5.7 Az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt (különösen a 10 éven aluli gyermeküket egyedül nevelő szülők), a gyermek otthoni gondozásáról visszatérő anyák, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak számára a munkáltató – egyéni elbírálás alapján – lehetőséget biztosít a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.
- 5.8 A jogszabályok által biztosított kedvezményeknek az LGK valamint a munkatársak általi kihasználhatósága érdekében az LGK az átlagosnál nagyobb családi kötelezettséggel terhelt, a fogyatékkal élő és a megváltozott munkaképességű foglalkoztatottakról nyilvántartást vezet a személyügyi nyilvántartástól elkülönítetten. 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 - az LGK munkaügyi ügyintézője felé - bármikor megtehetőek.
- 5.9 Az LGK az alábbi, önkéntesen tett foglalkoztatotti nyilatkozatok tartalmát kezeli a nyilvántartásban:
  - 5.9.1 Nyilatkozat 10 éven aluli, valamint a középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató gyermekek számára (1. függelék),
  - 5.9.2 Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról (2. függelék),
  - 5.9.3 Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről (3. függelék),
  - 5.9.4 Nyilatkozat tartósan beteg vagy fogyatékkal élő gyermek gondozásáról (4. függelék).
- 5.10 A munkakörülmények, különös tekintettel a 40 éven felüli, a fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű dolgozók helyzetének javítására a munkáltató:

- 5.10.1 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;
- 5.10.2 Az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése érdekében a munkahelyi körülményeket stratégiai tervezéssel, állandó kontrollal, fejlesztéssel kedvezőbbé teszi.

#### IV. KONKRÉT INTÉZKEDÉSEK

6. **Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén az LGK vállalja az alábbiakat:**
- 6.1 A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az LGK folyamatosan biztosítja **esélyegyenlőségi referens** működését, a saját meglévő személyi állományából.
- 6.2 Az esélyegyenlőségi referens feladata:
- 6.2.1 az esélyegyenlőségi terv teljesülését elősegítő intézkedések előkészítése, és annak a munkáltatóval és a munkatársak érdek-képviselői szervével (közalkalmazotti tanács) való egyeztetése;
- 6.2.2 a munkatársak részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása.
- 6.3 Az LGK lehetőséget biztosít a **panasztételre** az alábbi módon:
- 6.3.1 Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a foglalkoztatott az esélyegyenlőségi törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a munkáltatónál működő érdek-képviselői szervhez vagy az esélyegyenlőségi referenshez panasszal fordulhat. Az érdek-képviselői szerv vagy az esélyegyenlőségi referens az 5. függelék szerinti formanyomtatvány kitöltésével veszi nyilvántartásba a beérkezett panaszt. Az érdek-képviselői szerv és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást (a foglalkoztatottak nagyobb csoportját érintő ügyekben valamennyi érdek-képviselői szervet) a beérkezett panaszról és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel kapcsolatosan. A panasztétel nem korlátozza a foglalkoztatottat abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevitelével az ügyet jogi útra terelje.
- 6.3.2 Az érdek-képviselői szerv, illetve az esélyegyenlőségi referens a panaszt - ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, mind az érdek-képviselői szerv, mind az esélyegyenlőségi referens véleményével vagy közös álláspontjukkal együtt, a panasz megtételétől számított 2 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja. A munkáltatói jogkör gyakorlója az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni. A vizsgálatot a munkáltatói jogkör gyakorlója által kijelölt szervezeti egység folytatja le, legfeljebb 7 munkanapon belül. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatói jogkör gyakorlóját. Amennyiben a munkáltatói jogkör gyakorlója a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a foglalkoztatott sérelmezi, a munkáltatói jogkör gyakorlója az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatói jogkör gyakorlójához való benyújtásától számítva legfeljebb 10 munkanapig.
- 6.3.3 Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a foglalkoztatott által kifogásolt eset meglétét (különösen zaklatás, emberi méltóság megsértése), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles

intézkedni a kifogásolt esemény megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a foglalkoztatottat tájékoztatni kell.

- 6.3.4 Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.
- 6.3.5 Amennyiben az ügy az egyeztetés során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkatársat tájékoztatja az általa igénybe vehető - a Törvényben foglalt - eljárásokról.

## V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A tervben rögzített kedvezmények körét az LGK a Közalkalmazotti tanáccsal egyeztetve folyamatosan bővítheti.

Az LGK az Esélyegyenlőségi tervet a Közalkalmazotti tanáccsal együttműködve készítette el.

A foglalkoztatási esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítása érdekében létrehozott jelen dokumentumot az LGK, mint munkáltató és a Közalkalmazotti Tanács képviselői elolvasták, annak rendelkezéseit közösen értelmezték, és mint akaratukkal mindenben megegyezőt jóváhagyólag aláírják.

Budapest, 2020. február 25.

Munkáltató részéről:

  
Buskó Sándor  
igazgató

Közalkalmazotti Tanács részéről:

  
Berkes János  
KT elnök

1. függelék a 2/2020. sz. Igazgatói utasításhoz

Nyilatkozat az eltartott (10 éven aluli, valamint a középiskolai tanulmányait nappali tagozaton folytató) gyermekek számáról

A nyilatkozat és az adatkezelés az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint, az érintett önkéntes adatszolgáltatásán alapul. Az adatokat az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Központ.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési helye, ideje:	
Anyja neve:	
TAJ száma:	
Lakcíme:	
Gyermek neve (2):	
Születési helye, ideje:	
Anyja neve:	
TAJ száma:	
Lakcíme:	
Gyermek neve (3):	
Születési helye, ideje:	
Anyja neve:	
TAJ száma:	
Lakcíme:	
Gyermekemet/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

Budapest, 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása



2. függelék a 2/2020. sz. Igazgatói utasításhoz

Nyilatkozat tartósan beteg hozzátartozó 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. Az adatokat az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Központ.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Hozzátartozó neve:	
Születési ideje:	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

Budapest, 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

3. függelék a 2/2020. sz. Igazgatói utasításhoz

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. Az adatokat az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Központ.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Fogyatékoság megnevezése:	
Egészségi állapot mértéke:	
Fogyatékoság érvényessége:	
Fenti adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

Budapest, 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

4. függelék a 2/2020. sz. Igazgatói utasításhoz

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. Az adatokat az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezeli a Központ.

Munkahely megnevezése:	
Foglalkoztatott neve:	
Adóazonosító jele:	
Gyermek neve (1):	
Születési ideje:	
Következő felülvizsgálat időpontja:	
Gyermek neve (2):	
Születési ideje:	
Következő felülvizsgálat időpontja:	
Gyermek neve (3):	
Születési ideje:	
Következő felülvizsgálat időpontja:	
Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen/nem	
Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.	

Budapest, 20.....

.....  
foglalkoztatott aláírása

5. függelék a 2/2020. sz. Igazgatói utasításhoz

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe:	
Érdek-képviselői szervezet neve (ahova a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselőt vagy az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens/bizottság véleménye, javaslata:	
A véleményezés dátuma	

Budapest, 20.....

.....  
esélyegyenlőségi referens  
érdek-képviselői szerv vezetője