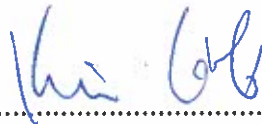


Esélyegyenlőségi terv

a 2021.07.01. – 2022.12.31.
időszakra

Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont

Budapest, 2021.07.31.



.....
Kiss László
főigazgató



**A Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont esélyegyenlőségi terve a
2021.07.01. – 2022.12.31.
időszakra**

A Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont, mint munkáltató (továbbiakban: munkáltató) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény), valamint az Európai Unió Tanácsának e tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósítása érdekében – az esélyegyenlőségi törvény 63. §-ának (4) bekezdésében foglalt rendelkezésének alapján – a 2021. július 1.-től 2022. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervét az alábbi tartalommal fogadja el.

Munkáltató kijelenti, hogy az esélyegyenlőségi törvény 8. §-ában kiemelt megkülönböztetésre alkalmas jellemzők közül kizárólag az egyéb törvényekben kötelezően előírt adatokat tartja nyilván. A Kutatóközpont az Adatvédelmi és adatbiztonsági szabályzattal összhangban nem tart nyilván ún. különleges adatot: faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, fogyatékoság (kivéve, ha adókedvezménnyel jár), egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, szexuális irányultság, nemi identitás, társadalmi származás, vagyoni helyzet (kivétel: vagyonyilatkozat-tételi kötelezettséggel járó munkakörök), érdekképviselőhez való tartozás, egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző (a továbbiakban együtt: tulajdonság).

I. Általános célok, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya a Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont munkavállalóira, valamint a Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont szervezetére, mint munkáltatóra terjed ki.

Az Esélyegyenlőségi terv hatálya alá tartozóktól elvárt a munkahelyi esélyegyenlőség megteremtése, valamint az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása, és ezen elveknek a Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontjában való érvényesülésének elősegítése.

Az Esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a munkavállalói jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek.

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkatársak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmények, illetve a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmentés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkatársak bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Kiemelt figyelmet fordít a CSFK a munkatársak életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egyézségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkatárs sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

A szolidaritás erősítése nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

4) Méltányos elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkatársakat foglalkoztatásuk során. A munkáltató olyan pozitív, méltányos és az adott esethez leginkább igazodó intézkedéseket tesz, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

II. Konkrét célok

A tapasztalatok alapján a következő célok kerülnek kitűzésre:

- a) Az esélyegyenlőségi terv előírásainak betartása
- b) Tudományos kutatók fokozatszerzésének támogatása
- c) Nem tudományos munkakörben dolgozóknál továbbképzések támogatása
- d) Az esélyegyenlőség érdekében az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának figyelemmel kísérése, valamint a kapcsolódó feladatok ellátása
- e) Az egyenlő bánásmód betartása és betartatása, az esélyegyenlőség elősegítése érdekében eljárásrend kialakítása
- f) A munkakörülmények javítása
- g) A képzési programokhoz való hozzáférés elősegítése
- h) A családos munkatársak számára biztosított kedvezmények kiterjesztése (pl. CSED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint csökkentett munkaidő lehetőségének biztosítása)
- i) A fogyatékkal élő személyek részére speciális munkahelyek kialakítása, akadálymentes munkahelyi környezet megteremtése

III. Programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

A munkáltató vállalja, hogy az egyenlő bánásmód betartása és a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az esélyegyenlőségi terv előírásait figyelembe veszi.

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

- a) A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei gyakorlati érvényesülésének folyamatos figyelemmel kísérése céljából a Közalkalmazotti Tanácson keresztül figyelemmel kíséri az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtását, közreműködik az esélyegyenlőséget érintő panaszok

kezelésében, véleményezésében, szükséges szerint tájékoztatót készít az esélyegyenlőség helyzetéről, előkészíti a következő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet,

- b) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál kor, nem, nemzetiségi, családi, vallási és egészségügyi állapot szempontjából nem tesz különbséget (kivéve a fiatal kutatói állásoknál az életkori megkötöttség, vezetői álláshelyek pályázati kiírásánál a nyugdíjkorhatár figyelembevétele miatt),
- c) A Kutatóközpont a munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségekre, készségekre, 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,
- d) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél az 50 év felettiek pályázatát nem utasítják el arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés,
- e) Lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:
Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az érdekképviselőhöz fordulhat.
 - Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a törvény 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támogató környezet kialakítása.
 - Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a 8.§-ban 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.

IV. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

A Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontban az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén a szervezeti integritást sértő események kezelésének rendje kerül alkalmazásra.

V. Záró rendelkezés

Az Esélyegyenlőségi terv az 2021.09.01. – 2022.12.31. időszakra szól, egyúttal az előző Esélyegyenlőségi tervet hatályon kívül helyezem.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv kitűzött elfogadási határideje 2022.10.31.