

IGAZGATÓ

MMA  
MAGYAR MŰVÉSZETI  
AKADÉMIA  
Művészetelméleti és Módszertani  
Kutatóintézet

1051 Budapest, Vörösmarty tér 1.  
Levelezési cím:  
1368 Budapest, Pf. 262  
Telefon: +36 (1) 235-4214  
Email: titkarsag@mma-mmki.hu  
Web: www.mma-mmki.hu

Ikt.: 23-7/2015/MMKI

A MAGYAR MŰVÉSZETI AKADÉMIA  
MŰVÉSZETELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI KUTATÓINTÉZET IGAZGATÓJÁNAK

2015. (2015.05.) számú utasítása

a Magyar Művészeti Akadémia Művészetelméleti és Módszertani Kutatóintézet

Esélyegyenlőségi tervéről

1. A Magyar Művészeti Akadémia Művészetelméleti és Módszertani Kutatóintézet Szervezeti és Működési Szabályzatában biztosított jogkörömnél fogva az MMA Művészetelméleti és Módszertani Kutatóintézet Esélyegyenlőségi tervét az utasításban foglaltak szerint határozom meg.
2. Jelen utasítás az aláírás napján lép hatályba.
3. Az MMA Művészetelméleti és Módszertani Kutatóintézet Esélyegyenlőségi tervét az Intézet munkatársai számára helyben szokásos módon ki kell hirdetni.

Budapest, 2015. május „26”

  
dr. Kocsis Miklós PhD  
mb. igazgató

**A MAGYAR MŰVÉSZETI AKADÉMIA**

**MŰVÉSZETELMÉLETI ÉS MÓDSZERTANI KUTATÓINTÉZETÉNEK**

**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**a 2015. május 26. és 2016. október 31. közötti időszakra**

## PREAMBULUM

A Magyar Művészeti Akadémia Művészetelméleti és Módszertani Kutatóintézete (a továbbiakban: Intézet) az alábbi tervét az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), valamint az Európai Unió Tanácsának ebben a tárgyban kiadott irányelveiben meghatározott célok megvalósítása érdekében az alábbi esélyegyenlőségi tervet adja ki.

### **1. Bevezetés /Általános információk**

Az alábbi esélyegyenlőségi terv (a továbbiakban: Terv) célja, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok foglalkoztatási helyzetét elemezze, felmérje, és a szervezeti keretek sajátosságaira figyelemmel meghatározza a foglalkoztattak esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célokat, valamint az elérésükhöz szükséges eszközöket. Az esélyegyenlőség előmozdításának egyik eszköze egy tudatos tervezési-szervezési mechanizmus, amely eredményeként a leginkább sérülékeny szegmensek esélyeit, a munkáltatói jogkör gyakorlóival folyamatosan figyelemmel tudják kísérni, elősegítve ezzel a gyorsabb és hatékonyabb eredmények elérését.

Az Terv az Ebktv. előírásaira épül, hatálya kiterjed az Intézetre, mint munkáltatóra, valamint az Intézettel közalkalmazotti jogviszonyban vagy munkaviszonyban álló munkavállalókra (a továbbiakban: dolgozók).

Az Ebktv. két követelményt támaszt a munkáltatóval szemben:

- a) egyenlő bánásmód követelményét minden munkatárs vonatkozásában;
- b) az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok vonatkozásában.

Az Intézet kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a dolgozók törvényben megfogalmazott jellemzői miatt bekövetkezett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, megelőzésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

#### 1.1 Az emberi méltóság védelme

Az Intézet tiszteletben tartja dolgozók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Intézet érdekeit, valamint a dolgozók érdekeit figyelembe véve, azokat összehangolva olyan

munkafeltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

## 1.2 Az egyenlő bánásmód követelménye

Az Intézet tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egy személyt vagy csoportot valós, vagy vélt jellemzői, így különösen

- a) neme;
- b) faji;
- c) hovatartozása, 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) foglalkozásának jellege;
- s) érdekképviselői szervhez való tartozása;
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonságai)

alapján hátrányos helyzetbe hoz.

Az Intézet tiltja továbbá a zaklatás, jogellenes elkülönítés és megtorlás alkalmazásának minden formáját.

Az Intézet kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét, így különösen az alábbi területeken:

- a) a munkához való hozzájutás;
- b) a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárás;
- c) a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszűnésében;
- d) képzési és előmeneteli rendszer;
- e) a munkafeltételek megállapítása és biztosítása;
- f) bérezés, juttatások területe;
- g) a kártérítés, illetve fegyelmi felelősség érvényesítése;
- h) a dolgozók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolása.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az e pontban felsorolt tulajdonságon alapuló olyan magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás vagy gyakorlat, amelynek tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van.

### 1.3 Együttműködés

Az Intézet a foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében:

- a) átlátható viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását;
- b) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításának szellemében dolgozza ki szabályait;
- c) a dolgozókat érintő döntések előkészítésébe bevonja az érintetteket.

### 1.4 Társadalmi szolidaritás

A szolidaritás erősítése a társadalom egészének érdeke, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

### 1.5 Méltányos és rugalmas elbánás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a dolgozókat foglalkoztatásuk során érheti. Az Intézet ezért olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkatársak foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

## 2. Hátrányos helyzetű csoportok

A terv vonatkozásában hátrányos helyzetűnek tekintendő, aki:

- a) nő;
- b) 40 évnél idősebb;
- c) roma;
- d) fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű;
- e) két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy 10 éven aluli gyermeket nevelő egyedülálló;
- f) tartósan beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló;
- g) GYES-ről/GYED-ről visszatérő;
- h) nyugdíj előtt álló;
- i) pályakezdő.

## 3. Célok

- A. Az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása;
- B. Munkakörülmények általános javítása, a dolgozók egészségének megóvása;
- C. Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése;
- D. Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javítása;
- E. Esélyegyenlőség létszámleépítés esetén.

## 4. A célok elérését szolgáló konkrét programok és intézkedések

A) Az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása

A./1. Egyenlő bánásmód a dolgozók kiválasztása során

Az Intézet a munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát. Ennek érdekében

- a) az álláshirdetések megfogalmazásakor és a dolgozók kiválasztása során nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség, családi- és egészségügyi állapot szempontjából;
- b) 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 tapasztalatokat és az ezen alapuló megbízhatóságot, mint a többi készség és képesség figyelembevételét;

- c) a munkáltató a vezetői utánpótlásnál – a jogszabályi kereteket megtartva – elsősorban belső forrásaira épít;
- d) előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 40 év feletti pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból fakadóan már nem kifizetődő befektetés.

#### A./2. Egyenlő bánásmód az információkhoz való hozzáférésben

- a) A munkaköri kötelezettség ellátásához;
- b) a szűkebb és tágabb munkahelyi közösségben való egyenrangú részvételhez;
- c) az egyéni fejlődéshez;
- d) az élethosszig tartó képzés követelményének teljesítéséhez;
- e) az érdekeinek érvényesítéséhez és megvédéséhez szükséges információkhoz.

#### A./3. Egyenlő bánásmód a munkafeltételek biztosításában

Az Intézet gondoskodik arról, hogy minden munkatársa:

- a) hozzájusson a szervezeti egység rendelkezésre álló, a munkaköri kötelezettsége ellátásához szükséges munkafeltételekhez;
- b) hozzáférjen a szervezeti egység rendelkezésre álló forrásokhoz;
- c) részesedjen a szervezeti egységre háruló feladatokból az adott feladatokhoz szükséges, készségek, képességek, jártasságok és tapasztalatok alapján.

#### A./4. Egyenlő bánásmód a bérezésben és juttatásokban

Az Intézet gondoskodik arról, hogy közalkalmazottak esetében a törvény alapján járó illetmény feletti összeget, továbbá a munkavállalók munkabérét az azonos értékű munkáért azonos bér elve alapján állapítsa meg. Ennek érdekében:

- a) törekszik az azonos végzettséggel, azonos munkakört, azonos színvonalon ellátók bérezési rendszerében előforduló hátrányos eltérések megszüntetésére;
- b) megvizsgálja az eddigi juttatások, kedvezmények rendszerét;
- c) nem hoz olyan intézkedést, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez;
- d) továbbra is biztosítja, hogy a juttatások minden munkatársat megillessenek;

e) a hátrányos helyzetűeket juttatásokkal támogatja.

#### B) Munkakörülmények általános javítása, a munkatársak egészségének megóvása

A munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében az Intézet fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre.

Hangsúlyt fektet a mozgáskorlátozottak részére az Intézet akadálymentes megközelítésére és az épületen belüli akadálymentes közlekedés megvalósítására.

Kulturált étkezési lehetőséget biztosít az Intézet épületén belül.

A kerékpárral való közlekedést fedett és megfelelő méretű kerékpártároló rendelkezésre állásával motiválja.

Képernyő előtti munkavégzéshez éleslátást biztosító szemüveg igénybevételét biztosítja a számítógéppel dolgozó munkatársak számára.

A munkáltató engedélyezi, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló foglalkoztatottak a kezelést – írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a foglalkoztatott munkaköri feladatainak ellátásában.

#### C) Oktatási, képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése

Az intézet támogatja a foglalkoztatottak képzéseken, tanfolyamokon való részvételét, amelyekhez a vonatkozó szabályzat rendelkezései alapján tanulmányi szerződést megkötését biztosítja.

A dolgozók számára – a foglalkoztatás időtartama alatt – biztosítja az Intézet igényeinek megfelelő, a foglalkoztatottak továbbképzési és fejlődési igényeivel összhangban álló, egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.

Megteremti a dolgozók teljes köre számára a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférést.

Az Intézet az általa szervezett képzéseket lehetőleg a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejében, és nem a családok szabadidejének terhére szervezi.

D) Hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések az esélyegyenlőség előmozdítására

A törvényi szabályozásnak megfelelően az Intézet megkülönböztetett figyelmet fordít a hátrányos helyzetű munkatársak esélyegyenlőségének elősegítésére, különösen:

- a) a nők;
- b) a 40 évnél idősebb munkavállalók;
- c) a romák;
- d) a fogyatékkal élők;
- e) a családos munkatársak (ezen belül is a 2 vagy több, legfeljebb 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legfeljebb 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók, a pályakezdők, valamint a nagycsaládosok) helyzetének javítására.

D./1. A női dolgozók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A nőkkel kapcsolatos intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése. Ennek érdekében az Intézet:

- a) figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját;
- b) célul tűzi ki a nők egyenlő arányú részvételét a vezetésben;
- c) elősegíti a nők családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását.

D./2. A 40 évnél idősebb dolgozók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

A 40 évnél idősebb dolgozókkal kapcsolatos intézkedések súlypontjai:

- a) az előmenetel elősegítése;
- b) a képzésekben való részvétel ösztönzése és támogatása.

D./3. A roma dolgozók helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

- a) az előmenetel segítése;
- b) a képzésben való részvétel ösztönzése és támogatása;
- c) több gyermek esetén a családi feladatok megkönnyítése.

D./4. A fogyatékkal élő munkatársak helyzetének javításával kapcsolatos intézkedések

Az Intézet a fogyatékos munkavállaló alkalmazásának megkezdése előtt a fogyatékoság jellegét figyelembe vevő felmérést végez. A felmérés alapján, a költségek figyelembe vételével megtörténik a szükséges átalakítás megtervezése, majd megvalósítása. A felvételt követően a fogyatékos dolgozó közlekedését, tájékoztatását a közvetlen munkahelyi vezetője szervezi meg, valamint ő nyújt segítséget a létesítmény sajátosságainak megismeréséhez a műszaki megoldások kialakításáig.

#### D./5. Családos dolgozók, valamint a beteg közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkatársak részére biztosított lehetőségek

A munkatársak családi feladatainak és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolása érdekében az Intézet:

- a) a gyermekgondozási szabadság alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot a dolgozókkal;
- b) előmozdítja a gyermekgondozási szabadságról visszatérő dolgozók beillesztését, szükség esetén a munkába való visszatéréshez speciális segítséget biztosít (pl. átképzés, tájékoztatás az időközbeni változásokról);
- c) lehetővé teszi a részmunkaidőben való munkavállalást a tartós ápolásra szoruló közeli hozzátartozó gondozása miatt vagy gyermekgondozás esetén a gyermek 3 éves koráig;
- d) kisgyerekesek, valamint fogyatékkal élő gyermeket nevelő dolgozók részére egyedi elbírálás alapján a rugalmas munkaidő beosztást lehetővé teszi azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az Intézet tevékenységének ellátását;
- e) a gyermekes dolgozók napi munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását figyelembe veszi;
- f) lehetőséget biztosít a soron kívüli szabadságolásra családi okok miatt (rendes szabadság terhére);
- g) 14 éven aluli gyermeket nevelő szülők rendszeres évi szabadságának kiadása során – lehetőségekhez mérten – figyelembe veszi a gyermekgondozási és oktatási intézmények működési szüneteit;
- h) lehetőséget biztosít a dolgozók gyermekei számára az Intézetnél szakmai gyakorlat eltöltésére, valamint segítséget nyújt a diplomamunkájuk elkészítéséhez, amennyiben a szakterület az Intézet feladat- és hatáskörébe tartozik.

A fogyatékos hozzátartozójukat ellátó, idős, beteg szüleiket eltartó, illetve gondozó dolgozót szociális segély igénylésénél előnyben részesíti.

## D./6 A nyugdíjas korhoz közelítő munkatársak részére biztosított lehetőségek

Az Intézet lehetővé teszi, hogy az érintett dolgozók a nyugdíjba vonulásukat megelőző években felkészüljenek a nyugdíjazásra, a nyugdíjas életformára, az aktív nyugdíjas évekre. Ennek érdekében:

- a) az Intézet a nyugdíjas korhoz közelítő dolgozók esetében, igény szerint egyénre szabott tájékoztatást ad a nyugdíjba vonulási lehetőségekről;
- b) a nyugdíj előtt álló dolgozó munkaidejét az Intézet a dolgozó kérésére csökkenti (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti;
- c) a nyugdíjazott munkatárs kérésére a további foglalkoztatás lehetőségét az Intézet megvizsgálja.

A munkáltató a nyugdíj előtt álló foglalkoztatottak szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja a pályakezdő dolgozók betanítása, a hivatali szervezet és az irányított szervek tevékenységének megismertetésére.

## **5. Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetére**

A dolgozó (a továbbiakban: panaszos) az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén az Ebktv.-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőséggel megbízott felelőshöz fordulhat. (5. sz. melléklet)

A panaszt a felelős – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, az esélyegyenlőségi felelős véleményével, annak megtételétől számított 5 munkanapon belül az Intézet igazgatója elé terjeszti. Az igazgató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról haladéktalanul intézkedni.

Amennyiben a panasz nem anonim vagy a panaszból kétséget kizáróan megállapítható a panaszos kiléte, az adott ügy kivizsgálásában nem vehet részt a panaszos felettese, illetve olyan személy, akire nézve elmarasztaló vagy kötelezést tartalmazó döntés hozható. Ezt a kizárási okot az esélyegyenlőségért felelős személyre is alkalmazni kell.

A vizsgálatot az igazgató által kijelölt hivatali egység 7 munkanapon belül folytatja le, és annak eredményéről jelentést készít. Az igazgató a vizsgálat megállapításairól 2 munkanapon belül írásban tájékoztatja a panaszost – amennyiben nem anonim bejelentésről van szó – és az esélyegyenlőségért felelős személyt. Anonim panasz esetén a panaszost az esélyegyenlőségért felelős személy – az igazgató válaszát követően haladéktalanul – értesíti a vizsgálat eredményéről.

Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a panaszos által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a munkáltató és a panaszos nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak a költségeit a panaszos viseli. Az eljárás során a panaszos képviselőt vehet igénybe.

A panasztétel nem korlátozza a panaszost abban, hogy a rendelkezésre álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet egyéb jogi útra terelje.

## **6. Záró rendelkezések**

Az Tervben rögzített kedvezmények körét a munkáltató folyamatosan bővítheti.

A jelen Terv 2015. május „20” lép hatályba.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2016. október 31.

Budapest, 2015. május „20”

  
**dr. Kocsis Miklós PhD**  
mb. igazgató



2. Sz. melléklet

Nyilatkozat tartósan beteg szülő ápolásáról

Dolgozó neve	
Szülő neve	
Születési ideje	

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Törvény) alapján a 3. pontjában rögzített adatkezelési szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, a Törvény 21-22. §-ában foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Budapest, .....

.....

dolgozó aláírása

3. sz. melléklet

Nyilatkozat legalább 50%-os fogyatékoságról, megváltozott munkaképességről

Dolgozó neve	
Fogyatékoság megnevezése	
Fogyatékoság mértéke	

Az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Törvény) alapján a 3. pontjában rögzített adatkezelési szabályokat, valamint az adatkezeléssel kapcsolatos, a Törvény 21-22. §-ában foglalt jogorvoslati lehetőségeket megismertem és elfogadtam.

Személyes adataim kezeléséhez hozzájárulok.

Budapest, .....

.....  
dolgozó aláírása



5. sz. melléklet

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe	
Panaszos neve, beosztása (nem kötelező kitölteni)	
Az esélyegyenlőségért felelős neve	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása (az esélyegyenlőségért felelős személy tölti ki)	
Az esélyegyenlőségért felelős véleménye, javaslata	
A véleményezés dátuma	