



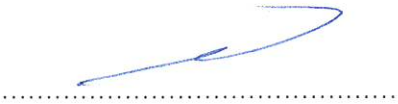

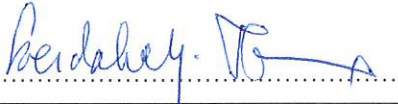
Szabályozó tárgya: A KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terve

18./2021. (XII. 29.) sz. ügyvezetői utasítás

a

KTI Közlekedéstudományi Intézet  
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

Esélyegyenlőségi Tervéről

<b>Jóváhagyó:</b>  Schváb Zoltán Gábor ügyvezető	
dr. Jánosi Andrea Jogi Iroda vezető kamarai jogtanácsos	
dr. Horváth Tamás Minőségirányítási és Megfelelést Támogató Iroda minőségirányítási és megfelelést támogató vezető	
<b>Közreműködő:</b>  Benedecsik Krisztina Esélyegyenlőségi Referens	
<b>Előterjesztő:</b>  Szerdahelyi Tamás HR vezető	

Szabályozó tárgya: A KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terve

A KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság a 4/2020. sz. Tulajdonosi határozattal jóváhagyott napjától hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatának 2.3. pontja, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján, a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében jelen ügyvezetői utasításban (a továbbiakban: Utasítás) a következőket rendelem el.

A KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft. 2022. január 1. napjától – 2023. december 31. napjáig terjedő Esélyegyenlőségi Tervét a jelen Utasítás 1. sz. mellékletében szereplő tartalommal kiadom.

Az Utasítás személyi hatálya kiterjed a Társasággal munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra.

Jelen Utasítás a kihirdetést követő napon lép hatályba, ezzel egyidejűleg hatályát veszti a KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Tervének kiadásáról szóló 15/2016. ügyvezetői utasítás.

## **MELLÉKLET**

1. sz. melléklet: a KTI Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Terve a 2022. január 1 – 2023. december 31. közötti időszakra

## **A KTI Nonprofit Kft.**

### **Esélyegyenlőségi Terve**

**a 2022. január 1 – 2023. december 31. közötti időszakra**

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a KTI Nonprofit Kft. (továbbiakban Társaság) az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg.

#### **I. Általános célok, etikai elvek**

A Társaság a következő irányelvek betartására törekszik:

##### **1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód**

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

Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő felvételre, alkalmazásra, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, képzések, továbbképzések meghatározására, az áthelyezésre, és egyéb a foglalkoztatással összefüggő jogviszonyra.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, anyaságuk (terhességük) vagy apaságuk, nemzetiségük, nemzetiséghez tartozásuk, bőrszínük, faji hovatartozásuk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, nemi identitásuk, szexuális irányultságuk, valamint foglalkoztatási jogviszonyuk részmunkaidős jellege, vagyis helyzetük vagy foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – közvetlen vagy közvetett diszkriminációjára.

A Társaság nem gyűjt adatot a munkavállalók faji, vallási, nemzetiségi, politikai vagy világnézeti hovatartozásáról, társadalmi származásáról, vagyoni helyzetéről, nemi identitásáról vagy szexuális irányultságáról.

##### **2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

A Társaság 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 Társaság 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, nemi, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

### **5. Méltányos és rugalmas ellátás**

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem szükségessé teszi a Társaság munkavállalóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató, segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetség gondozás, karrier-tanácsadás, akadálymentesítés, egészségfejlesztés, stb.) is. Ezzel lehetőség nyílik a foglalkoztatottak pozíciójának javulására, megőrzésére is.

### **6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A Társaság a foglalkoztatás keretei között törekszik arra, hogy munkavállalói részére biztosítsa a családi (különös tekintettel a kisgyermekekre, valamint az idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokra) és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának lehetőségét.

### **7. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

A Társaság nem tesz különbséget sem keresetben sem más vonatkozásban a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosít.

### **8. Az akadálymentesítés előrehaladása**

A Társaság az építési beruházásai során törekszik a fizikai, más fejlesztések esetében pedig az infokommunikációs akadálymentesítésre.

### **9. 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 migráns munkavállaló, aki szakmai és/vagy 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.

## II. Helyzetfelmérés, problémák feltárása

1. A Társaság a Terv megalapozása, valamint a konkrét célok és intézkedések megfogalmazása érdekében helyzetfelmérést végez. Az elemzések eredményei alapján meg kell határozni a Társaság leginkább hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportjait a munkavállalók körében (Ld. a II.3 pontban részletezett munkavállalói csoportokat). Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi idézi elő és tartja fenn a hátrányos helyzetet.
2. A megvalósítás a fennálló helyzet körütekintő és sokrétű felmérését, a jelenlegi viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, ill. az esélyteremtést szolgálják, csak ezt követően és ennek bázisán határozhatók meg. Ebből a célból a teendők:
  - a szervezeti követelmények megfogalmazása;
  - a helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása;
  - cselekvési programok (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok helyzetének javítása érdekében.
3. A helyzetfelmérés adatai

(Az adatok a 2021. november 26-i állapotot tükrözik)

A munkáltatónál **448** fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül **410** fő határozatlan, **38** fő határozott időre szóló szerződéssel. (A nők létszáma **197** fő, a 40 év feletti munkavállalók létszáma **296** fő.) Öregségi nyugdíjkorhatárt öt éven belül elérő munkavállalók száma: **31** fő.

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

Összlétszám:	448 fő	100	%
A nők létszáma:	197 fő	43,97	%
A 40 év feletti munkavállalók	296 fő	66,07	%
A 40 év feletti munkavállalók közül a nők	124 fő	27,68	%
Roma identitású:	n. a.		
A fogyatékkal élők v. megváltozott munkaképességűek:	0 fő	0	%
10 éven aluli gyermeket nevelő (kisgyermekes):	86 fő	19,2	%
Ebből kisgyermekét egyedül neveli:	n. a.		

A felmérések szerint tehát **285** fő az érintett dolgozó. (Egy ember több csoportba is beletartozhat.)

A humánpolitikai adatbázisból rendelkezésre álló adatokat az esélyegyenlőség követelményének megtartását szolgáló helyzetfelmérés céljából a munkáltató jogszerűen kezelheti, ugyanakkor egyéb személyes adatot csak a munkavállaló kifejezett, írásbeli hozzájárulásával kezelhet vagy ismerhet meg.

### III. Követelmények és az Esélyegyenlőségi Terv szervezeti háttere

1. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az Ügyvezető a felelős. Az Ügyvezető az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása érdekében Esélyegyenlőségi Referenst nevez ki. Az Esélyegyenlőségi Referens az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat, illetve egyes feladatok végrehajtásának koordinálását végzi. A szervezeti egységek vezetői kötelesek valamennyi munkavállalót tájékoztatni az Esélyegyenlőségi Terv tartalmáról és elfogadásáról.
2. Az Esélyegyenlőségi Referens: **Benedecsik Krisztina**. Az Esélyegyenlőségi Referens rendelkezik a kizárólag általa elérhető központi [eselyegyenloseg@kti.hu](mailto:eselyegyenloseg@kti.hu) e-mail címmel. Az „Esélyegyenlőségi Referens” felirattal ellátott postaláda már megtalálható a portaszolgálat melletti ún. postaládafalon (5. számú postaláda), ahová a munkavállalók anonim módon is bejelenthetnek olyan esetet, amelyben egyenlőtlen bánásmódot tapasztalnak. Az Esélyegyenlőségi Referens véleményezi az anonim módon beadott munkavállalói panaszt és a munkáltató felé továbbítja.
3. A munkavállalókat tájékoztatni kell az Esélyegyenlőségi Referens személyéről, illetve a fenti lehetőségekről, illetve ezek változásáról.

### IV. Az Esélyegyenlőségi Referens feladata

1. A helyzetfelmérés során feltárt hátrányok enyhítésére a Tervben megfogalmazott célértékek, eszközök és programok alapján részletes intézkedési tervet dolgoz ki, a Tervben meghatározott feladatok teljesülését folyamatosan figyelemmel kíséri, amelyről szóbeli tájékoztatást ad az Ügyvezetőnek, legkésőbb 2023. október 31. napjáig.
2. Javaslatot tesz, illetve előkészíti a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet: ezt a munkáltatóval és a munkatársakkal egyeztetni. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2023. november 30.

### V. A Társasággal szemben támasztott követelmények az Esélyegyenlőségi Terv sikeres megvalósításával kapcsolatban

1. A Társaság informálja a jogsérelmet elszenvedett csoportokat, egyéneket az őket megillető, törvényben biztosított jogaikról; biztosítja a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben; erősíti az érdekérvényesítő képességet.
2. Az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, munkahelyi eljárásrendet alakít ki, illetve biztosít, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett.
3. Hozzájárul ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában.
4. Elősegíti, hogy az esélyegyenlőségi törvény szempont- és értékrendszere épüljön be a Társaság szervezeti kultúrájába.

## VI. Konkrét célok

Az esélyegyenlőség javítására vonatkozó kormányzati ajánlásokban megfogalmazott prioritások alapján, a Társaság a következő területeken kívánja fejleszteni az esélyegyenlőség megvalósítása terén elért eddigi eredményeit:

1. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása.
2. Az emberi erőforrás fejlesztése, a munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozásának felülvizsgálata. A Társaság által szervezett és kötelezővé tett képzések időpontját és időtartamát lehetőleg az általános munkarend szerinti időben, nem a munkavállalók szabadidejének terhére szervezi meg.
3. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése.
4. Kisgyermekesek munkahely megőrzésének támogatása.
5. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése.
6. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása.
7. Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása.
8. A munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a fogyatékkal élő munkavállalók részére. Ennek érdekében a Társaság folyamatosan ellenőrzi a munkatársak munkakörülményeit, és amennyiben azok valamilyen szempontból nem kielégítőek, javaslatot tesz a változtatásokra, valamint a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében azok végrehajtását biztosítja.
9. A munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
10. A foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése. A munkaviszony megszüntetéséhez, nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó folyamatok gördülékennyé tétele, az információátadás teljes körűségének vizsgálata. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése, a Társaságtól nyugállományba vonulók méltó búcsúztatása, a nyugdíjas munkatársakkal való humánus törődés és kapcsolattartás lehetőségének biztosítása.

## VII. Cselekvési Program a célok megvalósítása érdekében

### 1. Munkaerő felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő felvételnél: Az álláshirdetésekből nem szerepelhetnek életkori kitételek, valamint jelezni szükséges a Társaság elkötelezettségét az esélyegyenlőség mellett.

A munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságra kell helyezni.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél sem utasíthatóak el a 40 év feletti jelentkezők.

### 2. A családbarát, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:

Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, csúsztatott munkakezdés, vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése, munkaszerződéssel alátámasztva; GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása és részükre továbbképzési lehetőségek biztosítása (pl.: e-learning formájában). GYESen, GYEDen lévő dolgozókkal folyamatos kapcsolattartás biztosítása.

### 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 40 év felettiiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket (pl. nyelvi, informatikai).

Rövidtávú cél az e-learning tanulási forma bevezetése, hogy a munkavállalók mindegyike korlátlanul hozzáférhessen az oktatási lehetőségekhez.

A Társaság a rendelkezésre álló forrásai helyzetének függvényében támogatja a munkatársak nyelvismeretének és számítástechnikai ismereteinek fejlesztését.

**4. Munkakörülmények javítása a 40 év felettiiek, nők és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:**

A Társaság költségvetési helyzetének függvényében éves prevenciós szűrővizsgálatok szervezése.

A munkakörülmények kialakításánál figyelembe kell venni a munkavállalók életkorát és lehetőség szerint a környezeti feltételeket ezek alapján kell megvalósítani.

A munkakörülményeket meghatározó, jogszabályban előírt kötelező eszközök és felszerelések biztosítása, kiemelten figyelembe véve a hátrányos helyzetű munkavállalók (nők, 40 év felettiiek stb.) igényeit.

**5. A munkáltatói juttatások, kedvezmények felülvizsgálata, különös tekintettel a családos munkavállalókra:**

A Társaság biztosítja a munkatársak felsőfokú oktatásban résztvevő gyermekei számára a szakmai gyakorlat eltöltésének, vagy a diplomamunka elkészítéséhez szükséges konzultáció lehetőségét, ha az kapcsolatban van a Társaság alaptevékenységével.

Kedvező feltételek mellett sportolási lehetőséget biztosít a munkavállalók számára, ösztönzi az egészséges életmód kialakítását, folytatását.

**6. Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása.**

**7. Nők arányos jelenlétének biztosítása a vezetésben.**

**8. Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztható munkakezdés lehetőségének biztosítása.**

**9. A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése:**

Esetleges csoportos létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkavégzéshez szükséges kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni. A Társaság a nyugdíjazás előtt álló munkatársa szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja, ugyanakkor a nyugdíj előtt álló munkatárs kérésére munkaidejét csökkenti – a munkabér arányos csökkentésével egyidejűleg – ha ezt a munkatárs egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti.

**10. Elektronikus szolgáltatás fejlesztésekor a célcsoport képviselőinek bevonása a tervezésbe/megvalósításba.**

**11. A Társaság dolgozói számára rendszeresen és díjmentesen igénybe vehető jogi segítségnyújtás, illetve tanácsadás biztosítása.**

**12. Foglalkozás-egészségügyi szakorvos (üzemorvos) alkalmazása, akihez a Társaság dolgozói a törvényben előírt kötelező alkalmassági vizsgálatokon kívül különböző egészségügyi problémáikkal is fordulhatnak.**



## **VIII. A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai:**

1. A rugalmas munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák számára stressz-mentességet, jövedelmet, kedvezőbb feladatmegosztást és egyúttal jobb életminőséget jelent, a munkaadó pedig megtarthatja a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársait.
2. A női munkatársak fokozottabb bevonása a K + F tevékenységekbe, kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén.
3. A családbarát intézkedések stresszmentes, kiegyensúlyozott munkahelyi légkört teremtenek.
4. A munkahelyi továbbképzés, átképzés, ill. az egész életen át tartó tanulás biztosítása lehetőséget nyújt a hátrányosabb helyzetű munkavállalók számára is a szakmai és ahhoz kapcsolódó egyéb készségek (informatikai, nyelvi stb.) állandó szinten tartásához, illetve a folyamatos felzárkózáshoz.

## **IX. Panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az alábbi eljárásra jogosult:

1. Amennyiben a munkatárs megítélése szerint a munkáltató, illetve a munkáltató képviselőjében eljáró másik munkatárs intézkedése, eljárása során őt hátrányos megkülönböztetés érte, az erre vonatkozó panaszával az Esélyegyenlőségi Referenshez fordulhat.
2. A panaszt az Esélyegyenlőségi Referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az Ügyvezető részére.
3. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
4. Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korigálni kell.

## **X. Záró rendelkezések**

Az Esélyegyenlőségi Tervet 2022. január 1 - 2023. december 31-ig tartó időszakban kell alkalmazni. Hatálya kiterjed az összes munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától.

Az Esélyegyenlőségi Tervet minden munkavállaló számára elérhető helyen, a Társaság Intranet felületén nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: 2023. november 30.