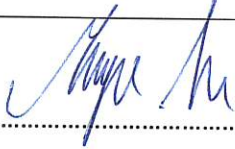




2./2023. (XII. 29.) sz. ügyvezetői utasítás

a

KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet  
Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

Esélyegyenlőségi Tervéről

<b>Jóváhagyó:</b> Mayer András János ügyvezető	
<b>Jogi megfelelőséget igazoló:</b> Dr. Bella Zoltán jogi és koordinációs irodavezető	
<b>Előkészítő és szakmai megfelelőséget igazoló:</b> Benedcsik Krisztina esélyegyenlőségi referens	Benedcsik Krisztina
<b>Előkészítésben közreműködő:</b> Szerdahelyi Tamás HR vezető	



A KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) a 10/2023. (VIII. 31.) sz. tulajdonosi határozattal jóváhagyott, 2023. szeptember 1. napjától hatályos Szervezeti és Működési Szabályzatának II. rész 2.1 pontjában foglalt felhatalmazás alapján, 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.

Az Utasítás célja a Társaság 2024. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig terjedő Esélyegyenlőségi Tervének kiadása.

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

A Társaság Esélyegyenlőségi Tervét jelen Utasítás 1. sz. melléklete tartalmazza.

Jelen Utasítás a kihirdetést követő napon lép hatályba.

A KTI Közlekedéstudományi Intézet Nonprofit Kft. Esélyegyenlőségi Tervének kiadásáról szóló 18/2021. (XII.29.) sz. ügyvezetői utasítás 2024. január 1. napján hatályát veszti.

#### **MELLÉKLET**

1. sz. melléklet: a KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság Esélyegyenlőségi Terve a 2024. január 1 – 2025. december 31. közötti időszakra

## 1. melléklet

### A KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság

#### Esélyegyenlőségi Terve a 2024. január 1 – 2025. december 31. közötti időszakra

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

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság (a továbbiakban: Társaság) az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja.

#### Preambulum

A Társaság a foglalkoztatás során biztosítja a munkatársak számára

- a) az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a foglalkoztatás megkezdése előtt és alatt, valamint
- b) az esélyegyenlőséget minden munkavállalója számára.

Ennek keretében az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felméri az érintettek valós helyzetét, figyelemmel kíséri helyzetük alakulását és elősegíti az esélyegyenlőségi célok megvalósulását.

A Társaság tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát, és mindent megtesz az Ebktv. elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében. A Társaság kötelezettséget vállal arra, hogy olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához. Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek a Társaság minden tevékenységére kiterjednek.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervvel a Társaság az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy:

- a nők,
- a szociálisan hátrányos helyzetűek,
- a nemzetiséghez, államilag elismert etnikai kisebbséghez tartozók,
- a fogyatékossgal élők,
- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott munkavállalók,
- a krónikus betegek,
- a 10 éven aluli gyermeket nevelő szülők,



- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- a három vagy több gyermeket nevelő szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérők,
- az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérő

munkavállalók esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében törekszik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalára, a megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésére és a tapasztalatok alapján történő továbbfejlesztésére.

A nemek egyenlőségével kapcsolatos elveket, célokat és terveket a Társaság a jelen Esélyegyenlőségi Terv mellett külön, Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (Gender Equality Plan – GEP) rögzíti.

Az esélyegyenlőség megteremtése céljából az alábbi feladatok elvégzése szükséges, amelyek jelen Esélyegyenlőségi Terv tagolását is adják:

- esélyegyenlőségi elvek rögzítése;
- esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése;
- a szervezeti követelmények megfogalmazása;
- célterületek meghatározása és cselekvési program kialakítása.

## I. Esélyegyenlőségi elvek rögzítése

### 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 bármilyen – 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 és erőszakmegelőzés

A Társaság a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét, továbbá fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az emberi méltóság 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, 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 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, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, akadálymentesítés, egészségfejlesztés stb.) is. Ezzel lehetőség nyílik a foglalkoztatottak pozíciójának javulására, megőrzésére is.

#### 6. Munkaügyi folyamatok szabályozása

Valamennyi munkaügyi tevékenység elvégzésekor az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód betartásának figyelembevételével kell eljárni.

#### 7. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése – Családos munkavállalók részére biztosított kedvezmények kiterjesztése

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.

#### 8. 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. (Részletesebben ld. a KTI Magyar Közlekedéstudományi és Logisztikai Intézet Nonprofit Kft. Nemek Közötti Egyenlőségi Tervében.)

#### 9. Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása – akadálymentesítés

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

#### 10. Hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a Társaság a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét képzési támogatással is elő kívánja segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a Bizottság 2001. január 12-i az EK-Szerződés 87. és 88. cikkének a képzési támogatásokra való alkalmazásáról szóló 68/2001/EK rendelete 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, Magyarország területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki szakmai 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.

### 11. Egyenlő esély biztosítása a képzéseken keresztül

Az egész életen át tartó tanulás eszméjének megvalósítása, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.

## II. Esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése

Az esélyegyenlőségi tevékenység hatékony szervezésének és minőségbiztosításának az érdekében rendszeres elemzésekre van szükség. Az aktuális Esélyegyenlőségi Terv elkészítése előtt, két évente végzett helyzetfeltáró vizsgálat célja az érintett célcsoportok feltérképezése, az érdekükben kifejtett tevékenységek meghatározása. Az esélyegyenlőség megvalósulásával kapcsolatos monitorozásnak rendszeresnek kell lennie, hogy a feltárt egyenlőtlenségek kiküszöbölésére a Társaság lépéseket tudjon tenni. A Társaság vállalja, hogy a helyzetfelmérést évente elvégzi.

A következő időszakra vonatkozó cselekvési programot a helyzetfelmérések eredményeinek összevetésével, a fennálló helyzet körütekintő értékelésével, az aktuális viszonyok, állapotok figyelembevételével kell kialakítani.

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.

### 1. Helyzetfelmérés adatai

A helyzetfelmérés adatai a 2023. november 1-jei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál **450** fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül **396** fő határozatlan, **54** fő határozott időre szóló szerződéssel. A munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatait az alábbi táblázat tartalmazza.

	Fő	%-os arány
Nők létszáma	195	43%
40 év felettek	321	71%
40 év feletti nők	135	30%
Öregségi nyugdíjkorhatárt 5 éven belül elérők száma	37	8%
Roma identitású	n.a.	n.a.
Fogyatékkal élők vagy megváltozott munkaképességűek	2	0,44%
10 éven aluli gyermeket nevelő	94	21%



10 éven aluli gyermekét egyedül nevelő	n.a.	n.a.
Hátrányos helyzetű munkavállalók száma összesen	397	88%

## 2. Elemzés

Az előző időszakhoz képest (2021.11.26-ai állapot) megállapítható, hogy a 40 év feletti aránya mintegy 5 %-kal növekedett a szervezetben. A női munkavállalók aránya közel megegyezik, azonban a 40 év feletti nők aránya szintén emelkedett. Ezzel párhuzamosan az öregségi nyugdíjkorhatárt 5 évben belül elérők aránya 1 %-kal emelkedett. Bár a növekedés nem jelentős, de az elöregedő korfa nem csak a feladatellátás folyamatosságának biztosítás érdekében állítja feladat elé a Társaságot, hanem a 40 év feletti munkavállalók esélyegyenlőségének megteremtésében is.

A jelenlegi 2 fővel ellentétben korábban nem volt fogyatékkal élő vagy megváltozott munkaképességű munkavállalója a Társaságnak.

A 10 éven aluli gyermeket nevelők aránya szintén növekedett (2 %-kal), ami jelzi számunkra, hogy a családbarát intézkedések megléte fontos e csoport egyenlő esélyeinek biztosítása szempontjából.

## III. Szervezeti követelmények megfogalmazása

### 1. Szervezeti háttér

Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért az Ügyvezető a felelős. Az Ügyvezető az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása érdekében Esélyegyenlőségi Referenst jelöl ki az erről szóló külön dokumentum alapján, a Társaság határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkező munkavállalói közül. Az Esélyegyenlőségi Referens megbízatása 5 évre szól, de ugyanazon munkavállaló többször is kijelölhető. Az Esélyegyenlőségi Referens egyidejűleg ellátja a Nemek Közötti Egyenlőségi Referens feladatkörét is. Az Esélyegyenlőségi Referens az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat, illetve egyes feladatok végrehajtásának koordinálását végzi. Az Ügyvezető a kommunikációs területen keresztül köteles valamennyi munkavállalót tájékoztatni az Esélyegyenlőségi Terv tartalmáról és elfogadásáról.

### 2. Esélyegyenlőségi Referens

Az Esélyegyenlőségi Referens: **Benedecsik Krisztina**. Az Esélyegyenlőségi Referens rendelkezik a kizárólag általa elérhető központi eselyegyenloseg@kti.hu e-mail címmel. Az „Esélyegyenlőségi Referens” felirattal ellátott postaláda megtalálható a portaszolgálat melletti ún. postaládafalon (5. számú postaláda), ahová a munkavállalók anonim módon bejelenthetnek olyan esetet, amelyben egyenlőtlen bánásmódot tapasztalnak. Az Esélyegyenlőségi Referens véleményezi az anonim módon beadott munkavállalói panaszt és a munkáltató felé továbbítja.

A munkavállalókat tájékoztatni kell az Esélyegyenlőségi Referens személyéről, illetve a fenti lehetőségekről, illetve ezek változásáról.

Az Esélyegyenlőségi Referens feladata:

- Figyelemmel kíséri a jelen Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott Cselekvési Program teljesülését a humánpolitikai területtel történő együttműködés segítségével.
- Tájékoztatást ad az Ügyvezetőnek a Cselekvési Program megvalósulásáról legkésőbb 2025. október 31. napjáig.
- A humánpolitikai terület közreműködésével előkészíti a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet. Az egyeztetett javaslat benyújtási határideje 2025. november 30.

- Kivizsgálja a hozzá érkező panaszokat az erre kialakított eljárás szerint.

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

A Társaság informálja a jogsérelmet elszenvedett csoportokat, egyéneket az őket megillető, törvényben biztosított jogaikról, biztosítja a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben, és erősíti az érdekérvényesítő képességet.

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. Hozzájárul ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában.

Elősegíti, hogy az Ebktv. szempont- és értékrendszere épüljön be a Társaság szervezeti kultúrájába.

### **4. Panasztétel biztosítása**

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

- 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.
- A panaszt az Esélyegyenlőségi Referens véleményezi, majd írásos feljegyzést készít a beérkezett panaszról az Ügyvezető részére.
- A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.
- Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

## **IV. Céletterületek meghatározása és cselekvési program kialakítása**

### **1. Céletterületek meghatározása**

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

#### **1.1. Munkaerő felvétel**

- Fogyatékkal élők munkapiaci esélyeinek javítása
- Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

#### **1.2. Az emberi erőforrás fejlesztése, a munkahelyi képzés, továbbképzés**

#### **1.3. Családbarát munkajogi feltételrendszer**

- Kisgyermekesek munkahely megőrzésének támogatása
- Családos munkavállalók részére biztosított kedvezmények

#### **1.4. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

#### **1.5. Munkakörülmények javítása**

- A 40 év feletti munkakörülményeinek javítása
- Fogyatékkal élők életminőségének javítása

#### **1.6. Munkáltatói juttatások, kedvezmények**

#### **1.7. A foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése**





## 2. Cselekvési program

A meghatározott célterületeken a Társaság az alábbi konkrét célkitűzéseket vállalja, amely egyben az Esélyegyenlőségi Terv cselekvési programját is alkotja a következő időszakra.

### 2.1. Munkaerő felvétel

A Társaság az egyenlő bánásmód elvét továbbra is érvényesíti a munkaerőfelvétel folyamata során. Ennek keretében vállalja, hogy az álláshirdetésekből megjelenik a Társaság elkötelezettsége az esélyegyenlőség mellett. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, jártasságokra helyezi, az álláshirdetésekből és egyéb toborzási tevékenységei során nem támaszt életkori kitételeket.

A Társaság célként tűzi ki, hogy munkavállalói körében növeli a fogyatékkal élők és más hátrányos helyzetű csoportokba tartozók arányát.

A cselekvési program várható hatása:

A hátrányos helyzetű munkavállalók munkaerőpiaci helyzetének és társadalmi esélyeinek javítása.

### 2.2. Az emberi erőforrás fejlesztése, a munkahelyi képzés, továbbképzés

A Társaság az egész életen át tartó tanulás elvét követve, valamennyi munkavállalója részére biztosítja a képzést, továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.

A Társaság célként tűzi ki, hogy az általa szervezett képzéseket munkaidőben tartja, annak érdekében, hogy az ne terhelje a munkavállalók szabadidejét.

Az éves oktatási terv elkészítésekor a Társaság figyelemmel van az esélyegyenlőségi követelmények megtartására, így a hátrányos helyzetű munkavállalók számára azonos eséllyel biztosítja a képzési, továbbképzési lehetőségeket.

A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél a Társaság korukra tekintettel nem utasítja el a 40 év feletti jelentkezőket. Ezen túlmenően a 40 év felettiak részére kiemelt módon biztosítja a továbbképzést, az esetlegesen szükséges átképzést, továbbá olyan egyéb tanulási lehetőségeket, mint például a nyelvismeret és az informatikai ismeretek bővítése.

A Társaság előnyben részesíti az e-learning tanulási formát annak érdekében, hogy a munkavállalók mindegyike korlátlanul hozzáférhessen az oktatási lehetőségekhez.

A cselekvési program várható hatása:

A munkahelyi képzés, továbbképzés, átképzés, illetve az egész életen át tartó tanulás biztosítása lehetőséget nyújt a hátrányos helyzetű munkavállalók számára a szakmai és ahhoz kapcsolódó egyéb készségek (informatikai, nyelvi stb.) állandó szinten tartásához, illetve a folyamatos felzárkózáshoz.

### 2.3. A családbarát munkajogi feltételrendszer

A Társaság támogatja az atipikus foglalkoztatási formákat (pl. távmunka, home office, csúsztatott munkakezdés, kötetlen munkarend, job sharing) a munka és a családi élet hatékonyabb összeegyeztethetősége érdekében, ezért célként tűzi ki, hogy – a kormányzati intézkedések és a tulajdonosi joggyakorló által nyújtott lehetőségek keretein belül (tekintve, hogy a Társaság többségi állami tulajdonban álló gazdasági társaság) – növeli ezek részarányát a foglalkoztatottak körében.

Az előbb felsorolt lehetőségeken túl a Társaság támogatja a kisgyermekesek munkába történő visszatérését rész munkaidő megállapításával, továbbá kiemelt figyelmet fordít a továbbképzési



lehetőségeik biztosítására a mielőbbi felzárkózás jegyében.

A Társaság e mellett vállalja, hogy a tartós távolléten lévő munkatársak (pl. kisgyermeket nevelők, családtagjaikat ápolók) részére tájékoztatást nyújt munkajogi lehetőségeikről és biztosítja a távollét során a folyamatos kapcsolattartást.

A Társaság vállalja, hogy a családos munkavállalók részére biztosított kedvezményeket továbbra is fenntartja. Ennek körében munkahelyi családos rendezvényeket szervez (pl. Mikulás ünnepség, gyereknap stb.), iskoláskorú gyermeket nevelők számára juttatásokat biztosít (pl. iskolakezdési támogatást, Mikulás csomag).

A 18 év alatti gyermeket egyedül nevelő munkavállalók esetében a szabadság kiadását a Társaság rugalmasan kezeli, lehetőség szerint figyelembe veszi a családi okok miatti, soron kívüli szabadságolást.

A cselekvési program várható hatása:

A családbarát intézkedések stresszmentes, kiegyensúlyozott munkahelyi légkört teremtenek. Az atipikus foglalkoztatási formák alkalmazása segítik a családi élettel való összeegyeztethetőséget különösen az egy vagy több kisgyermeket nevelők körében. Számukra a foglalkoztatás e formái biztosítják a munkába való visszatérést, ezáltal a jövedelemszerzést, ami kiegyensúlyozottságot és jobb életminőséget jelent. A munkáltató számára pedig pozitívum, hogy meg tudja tartani a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársaikat.

#### **2.4. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése**

A Társaság célként tűzi ki, hogy a kutatás-fejlesztési és innovációs tevékenységekben, továbbá a projektfeladatok ellátása során növeli a női munkaerő arányát.

A Társaság pozitívan tekint a vezetői ambíciókkal rendelkező nők előmenetelének támogatása iránt a szakmai és funkcionális (támogató) területeken egyaránt.

A cselekvési program várható hatása:

A női munkatársak fokozottabb bevonása a feladatokba és a vezetésbe kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén.

#### **2.5. Munkakörülmények javítása**

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 biztosításán túl, a Társaság kiemelten figyelembe veszi a hátrányos helyzetű munkavállalók (nők, 40 év felettiak stb.) igényeit. Ennek érdekében a Társaság munkavédelmi képviselője útján 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.

A cselekvési program várható hatása:

A hátrányos helyzetű csoportok speciálisabb igényeit is figyelembe vevő, megfelelő munkakörülmények segítik a munkatársak egészségének megőrzését, és a hatékonyabb munkavégzést.

#### **2.6. A munkáltatói juttatások, kedvezmények**



A Társaság továbbra is vállalja, hogy a kötelezően előírt foglalkozás-egészségügyi ellátáson túl, a szakorvos (üzemorvos) a törvényben előírt kötelező alkalmassági vizsgálatokon túl, egyéb betegségmegelőzési szolgáltatásokkal összefüggő egészségügyi tevékenységet is biztosít a Társaság munkavállalói részére (pl. ambuláns-járóbeteg ellátás és szakmai konzultáció, szakorvoshoz irányítás, recept felírás, beutaló írás, konzultációs lehetőség).

Ezen túlmenően a Társaság költségvetési helyzetének függvényében éves prevenciók szűrővizsgálati csomagot biztosít munkatársai részére.

Társaságunk – annak érdekében, hogy munkavállalóit minden élethelyzetben támogassa – a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. konzorciumi tagjaként csatlakozott a munkavállalókra vonatkozó Csoportos élet- és balesetbiztosításhoz. Így 2023. január 1-jétől a KTI minden munkavállalójára érvényes a biztosítás a munkajogviszony alatt, a kilépés napjának 24. órájáig. A kockázatviselés kiterjed a világ egész területére és azokra a biztosítási eseményekre is, amelyek közvetlen és/vagy közvetett kiváltó oka bármilyen vírus, illetve bakteriális fertőzés. A biztosítás érvényes többek között baleseti sérülés, rokkantság, kórházi ápolás, műtét, baleseti halál esetén.

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.

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

A cselekvési program várható hatása:

A fenti intézkedések előnyeit leginkább a hátrányos helyzetű csoportok (pl. 40 év felettek) élvezik, ami segítséget nyújt számukra az egészségük megőrzéséhez. Munkáltatói oldalról pozitívum a nagyobb szakmai tapasztalattal rendelkező munkaerőállomány stabil jelenléte, hatékony munkavégzése, tudásmegosztása.

### **2.7. A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése**

A Társaság vállalja, hogy esetleges csoportos létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét úgy alakítja ki, hogy figyelembe veszi a további munkavégzéshez szükséges kritériumok, feltételek minél nagyobb eséllyel történő meglétét.

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.

A Társaság törekszik a munkaviszony megszüntetés, nyugdíjba vonulás folyamatainak gördülékenységére, a szükséges információk teljes körű átadására.

A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése céljából, a Társaság biztosítja a lehetőséget a nyugállományba vonulók méltó búcsúztatására, és a nyugdíjas munkatársakkal való humánus törődésre, kapcsolattartásra.

A cselekvési program várható hatása:

A hátrányos helyzetű munkavállalók lehetőség szerinti szervezetben tartása csoportos létszámleépítés esetén. A pályájukat lezáró munkatársak jó érzéssel gondolnak vissza a Társaságnál töltött időre, jó megítélésükkel pedig támogatják a Társaság kedvező külső megítélését.



## V. Záró rendelkezések

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

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje 2025. november 30. napja.