

**MAGYAR MŰSZAKI
ÉS
KÖZLEKEDÉSI MÚZEUM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA
2015**

Hatályos: 2015.01.01-től

Készítette: Szentesi Zsuzsanna
humánpolitikai csoportvezető

*Szivák Ildikó
gazdasági igazgató*

Budapest

Jogszábályi alapok

Az Országgyűlés figyelemmel az Alkotmány 54. § (1) bekezdésére, 70/A. §-ára, valamint a Köztársaság nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira a következő törvényt alkotta meg:

2003. évi CXXV. törvény

az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról,

- elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen,
- azon szándékától vezérelve, hogy hatékony jogvédelmet biztosítson a hátrányos megkülönböztetést elszenvedők számára,
- kinyilvánítva azt, hogy az esélyegyenlőség előmozdítása elsősorban állami kötelezettség.

A törvény hatálya kiterjed valamennyi muzeális intézményre (4.§.i.). A törvény előírja az intézmények részére esélyegyenlőségi terv készítését (63.§.4.bek.).

I. Fejezet Általános szabályok

1. A szabályzat célja

A szabályzat célja, hogy meghatározza az intézmény dolgozóinak jogait, kötelezettségeit, valamint azokat az ismérveket, melyek az egyes dolgozók családi háttéréből, egyéb helyzetéből adódóan további feladatokat, együttműködési módokat írnak elő.

2. A szabályzat hatálya

A szabályzat személyi hatálya kiterjed az intézmény dolgozóira, területi hatálya az intézmény székhelyére és valamennyi telephelyére.

3. Az esélyegyenlőség biztosítása, és az egyenlő bánásmód követelménye

A helyi esélyegyenlőségi, illetve egyenlő bánásmód program kialakításkor figyelembe vételre került, hogy

- Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései

szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

- Az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó, külön jogszabályokban meghatározott rendelkezéseket a 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseivel összhangban kell alkalmazni.

Az egyenlő bánásmód követelményének jellemzői

Az egyenlő bánásmód követelményének fő jellemzői, hogy

- a követelmény kiterjed minden olyan feladatra, tevékenységre:
 - amely államilag jóváhagyott vagy előírt követelmények alapján folyik, vagy
 - amelynek megszervezéséhez az állam
 - közvetlen költségvetési támogatást nyújt, vagy
 - közvetve - így különösen közterhek elengedése, elszámolása vagy adójóváírás útján – hozzájárul;
- az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell különösen:
 - közalkalmazotti jogviszony létesítése, megszüntetése esetén,
 - a közalkalmazottak előmeneteli rendszerének alkalmazása, jutalmazás, elmarasztalás esetén.

4. Az esélyegyenlőség, valamint az egyenlő bánásmód követelménye biztosítása érdekében folytatott intézményi tevékenység

Az intézménynek az esélyegyenlőség, valamint az egyenlő bánásmód követelménye biztosítása érdekében a következő feladatai vannak:

- a közalkalmazotti jogviszony során felmerülő és a dolgozó által a munkáltató tudomására hozott hátrányos körülmények feltárása, valamint azok kezelési módjának meghatározása a közalkalmazott beleegyezése esetén,
- a közalkalmazottak jogainak és kötelezettségeinek meghatározása, valamint az ezekkel kapcsolatos intézményi feladatok rögzítése,

5. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti

- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás, valamint
- az ezekre adott utasítás.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetés (törvény 8.§.)

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetsége, 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, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege (illetve határozott időtartama), érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete tulajdonága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek adott intézkedés akkor minősíthető, ha a döntéshozó szándékos magatartását jelenti, vagyis aki intézkedik, aki dönt tudja, hogy döntése, illetve intézkedése hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Közvetett hátrányos megkülönböztetés (törvény 9.§.)

Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelmények megfelelő rendelkezés, amely közvetlen hátrányos megkülönböztetésnél meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Zaklatás (törvény 10.§, 1.bek.)

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnél meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben

- megfélemlítő,
- ellenséges,
- megalázó,
- megszegényítő vagy
- támadó környezet kialakítása.

Megtorlás (törvény 10.§. 3.bek.)

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.

6. Az esélyegyenlőség, illetve az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében ellátandó konkrét feladatok

Az esélyegyenlőség, illetve az egyenlő bánásmód követelményeinek betartása érdekében:

- a közalkalmazotti jogviszony létesítése esetén a Kjt.-ben (1992. évi XXXIII. tv.), valamint a Mt. (1992. évi XXII. tv.) rendelkezése szerint járunk el,

- a jogviszony létesítésére vonatkozó hirdetményt a jogszabályban meghatározott módon tesszük közzé,
- a felvételnél a közalkalmazottat tájékoztatni kell az alkalmazás feltételeiről, valamint a munkavégzésére vonatkozó belső szabályzatokban foglaltakról.

7. Esélyegyenlőségi terv

2014. év adatai:

Az intézmény engedélyezett számított létszáma: 108 fő.
Ebből hátrányos helyzetű dolgozók vélelmezett száma: 68.
Ebből halmozottan hátrányos helyzetű: 25

2015. évi terv:

2011-ben összességében 68 főt kellett elbocsátanunk, mely mind a dolgozói állományt, mind a vezetést nagyon megviselte. Amennyiben intézményünk költségvetése nem változik, abban az esetben igyekszünk valamennyi közalkalmazott álláshelyét megőrizni.

Az intézmény vezetése intézkedési során figyelembe veszi a hatályos jogszabályi rendelkezéseket, valamint a dolgozók családi helyzetét, ezen túlmenően minden olyan körülményt (főállású, vagy nyugdíjas továbbfoglalkoztatott), mely a közalkalmazottra nézve rendkívüli hátrányt jelenthet.

Az esélyegyenlőségi szabályzat 2015. január 01- től lép hatályba, a korábban érvényben volt gazdálkodási szabályzat ettől az időponttól hatályát veszti. 2015. évben megszűnik a létszám-gazdálkodás, a bértömeg gazdálkodás lehetővé teszi több foglalkoztatott alkalmazását, figyelembe véve a rendelkezésre álló személyi juttatások és járulékok előirányzatának összegét.

.Budapest, 2014. december 31.

.....
Dr. Krámlai Mihály Ph.D.
főigazgató

.....
Szivák Ildikó
gazdasági vezető