

Energiatudományi Kutatóközpont

Esélyegyenlőségi Terv

Hatályos 2022.01.01 napjától

Jóváhagyta: Dr. Horváth Akos
főigazgató



Készítette: Grób Ildikó
gazdasági vezető

Az Energiatudományi Kutatóközpont (továbbiakban: Kutatóközpont vagy munkáltató) főigazgatója a Kutatóközpont Esélyegyenlőségi Tervét az alábbiak szerint határozza meg:

A jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek figyelembevételével, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése, a munkahelyi és a családi kötelezettségek összehangolása, illetve a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási helyzetének figyelemmel kísérése és javítása érdekében készült.

1. Az utasítás célja

1.1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy elvek, szabályok és normák rögzítésével biztosítsa, hogy az Energiatudományi Kutatóközpont (a továbbiakban: Kutatóközpont vagy munkáltató) munkavállalói számára biztosítsa az egyenlő bánásmód teljeskörű érvényesülését a jogviszony kezdete előtt és alatt, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje a helyzetük alakulását, figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, valamint intézményesen orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

2. Az utasítás hatálya

2.1. Az utasítás hatálya kiterjed az Energiatudományi Kutatóközponttal munkaviszonyt létesített valamennyi munkavállalóra.

3. Általános elvek

3.1. A Kutatóközpont kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, továbbá a Kutatóközpont szabályzati alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között

- a) nem,
- b) faji hovatartozás,
- c) bőrszín,
- d) nemzetiség,
- e) nemzetiséghez való tartozás,
- f) anyanyelv,
- g) fogyatékoság, megváltozott munkaképesség,
- h) egészségi állapot,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
- j) politikai vagy más vélemény,
- k) családi állapot,
- l) várandósság, anyaság vagy apaság,
- m) szexuális irányultság,
- n) nemi identitás,
- o) életkor,
- p) társadalmi származás,
- q) vagyoni helyzet,
- r) lakóhely, tartózkodási hely területi elhelyezkedése,
- s) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- t) érdekképviselőhöz való tartozás,
- u) egyéb helyzet, tulajdonság vagy jellemző

alapján nem tesz különbséget.

3.2. A Kutatóközpont kötelezettséget vállal arra, hogy a 3.1. pont szerinti csoportok esélyegyenlőségének megvalósulása érdekében kizárólag olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket fogad el, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

3.3. A megkülönböztetés tilalma, valamint az egyenlő bánásmód elve jogi eszközök nem elegendők az összes létező egyenlőtlenség teljeskörű megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat a foglalkoztatásuk során.

4. Helyzetfelmérés

4.1. A munkáltatónál a 2021. december 31-i állapotnak megfelelően:

- a) a munkaviszonyban lévők száma: 405 fő
 - ebből határozatlan idejű munkaviszony: 323 fő
 - ebből határozott idejű munkaviszony: 82 fő
- b) nők száma: 126 fő
 - ebből 45 év feletti nők: 40 fő
- c) férfiak száma: 278 fő
 - ebből 45 év feletti férfiak: 121 fő
- d) a teljes létszámból fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók száma: 2 fő
- e) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma: 107 fő
- f) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma: 6 fő
- g) kiskorú, fogyatékos gyermeket nevelők száma: nincs
- h) pályakezdők száma: 17 fő
- i) öt éven belül rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá válik: 41 fő

4.2. A Kutatóközpont felsővezetése: 4 fő

- ebből nők száma: 1 fő

4.3. A Kutatóközpont egyéb vezetőinek száma: 25 fő

- ebből nők száma: 6 fő
- ebből férfiak száma: 19 fő

4.4. A tudományos munkakört betöltő munkavállalók megoszlása a 2021. december 31-i állapotnak megfelelően:

- a) a tudományos munkakört betöltő munkavállalók száma: 191 fő
 - ebből határozatlan idejű munkaviszony: 141 fő
 - ebből határozott idejű munkaviszony: 50 fő
- b) nők száma: 53 fő
 - ebből 45 feletti nők: 9 fő
- c) férfiak száma: 138 fő
 - ebből 45 év feletti férfiak: 60 fő
- d) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma: 63 fő
- e) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma: 4 fő
- f) pályakezdők száma: 5 fő
- g) öt éven belül rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá válik: 18 fő

4.5. A kutatólaboratóriumok vezetőinek száma: 20 fő

- ebből nők száma: 2 fő
- ebből férfiak száma: 18 fő

4.6. A helyzetfelmérés alapjául szolgáló statisztikai adatok a munkáltató személyügyi adatbázisából kerültek lekérdezésre.

4.7. A munkáltató a rugalmas foglalkoztatás érdekében lehetőséget biztosít a részmunkaidőben történő munkavégzésre, munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra, valamint lehetőséget biztosít egyéni munkarend kialakítására.

4.8. A munkavállalói létszámváltozás kapcsán a felvételi eljárásokban a Kutatóközpont a hangsúlyt a munkavállalói képességekre helyezte, mind az álláshirdetések, mind a felvételi eljárásokban eleget tett a diszkrimináció-mentesség szempontjainak.

4.9. A Kutatóközponttól távozó dolgozók közül senki sem élt panasszal annak kapcsán, hogy a munkáltatónál sérültek volna az egyenlő bánásmódhoz, illetve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó jogai. A Kutatóközpont a hatályos jogszabályok alapján eljárva, amunkaviszony megszüntetésekkel kapcsolatos döntéseit objektív, kizárólag a munkakörhöz és a munkavégzéshez kapcsolódó kritériumokra alapozta, a munkavállalók egyenlő bánásmódhoz, illetve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó jogait nem sértette meg.

4.10. A Kutatóközpont alapvetően hangsúlyt fektet a munkavállalók prevenció-s egészségvédelmére, biztosítja a munkavállalók üzemorvosi és foglalkozás-egészségügyi ellátását.

4.11. A munkáltató lehetőséget biztosít a munkavállalók kötelező és önkéntes továbbképzésére, fejlődésére.

4.12. A Kutatóközpont lehetőséget biztosít a panasztételre az esélyegyenlőséggel kapcsolatban felmerült kérdésekben is. Ezeket a panaszokat az esélyegyenlőségi feladatok ellátására kijelölt esélyegyenlőségi referens kezdeményezésére a vizsgálat lefolytatására felkért személyek végzik.

4.13. A munkáltató biztosítja a megfelelő, egészséges, balesetmentes munkakörülményeket, figyelembe véve a dolgozók életkori sajátosságait. A munkafeltételek megfelelnek az egyéni dolgozói igényeknek.

5. Alapelvek

5.1. A negatív diszkrimináció tilalma általános elv a Kutatóközpont humánerőforrás-gazdálkodási politikájában.

A munkáltató a foglalkoztatás során -a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározásánál, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben – a munkavállalók bármilyen, különösen nemük, koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti hátrányos megkülönböztetéstől tartózkodik; azt minden eszközzel megelőzi és megakadályozza, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés eseteit.

5.2. Általános elv, hogy a Kutatóközpont a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a speciális igényű munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A speciális igényű munkavállalói csoportok számára olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket fogad el, amelyek elősegítik az érintett csoport, egyén foglalkoztatási pozícióinak javítását, megőrzését.

6. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében.

6.1. A munkaerő-felvétel esetében a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Az álláshirdetéseiben és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatárra vagy kortartományra, nemre, családi állapotra vonatkozó kitétel nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés eseteit.
- b) A felvételi interjú során célzottan nem tesz fel kérdést a jelentkező életkorára (kivétel a munkatapasztalat felmérésére irányuló kérdés), betegségére, fogyatékosságára (kivétel a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozásáról, világnézetére vonatkozóan.
- c) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt kizárólag az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

6.2. A munkafeltételek, munkakörülmények kialakítása, egészségvédelem terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) A saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek a lelki és testi egészségnek, mint alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- b) A munkakörülményeket úgy alakítja ki és szükség szerint oly módon alakítja át, hogy az folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.
- c) A munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására, betegségeik megelőzése érdekében rendszeres foglalkoztatás egészségügyi szakorvosi rendelést biztosít.

6.3. A munkahelyi előmenetel, a karrierlehetőségek biztosítása, valamint a létszámleépítés és elbocsátás terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a Kutatóközpont érdekeivel összehangolja, összeegyezteti.
- b) A jól képzett és modern munkaerő megteremtése érdekében valamennyi munkavállaló számára saját gyakorlatukban, a pénzügyi lehetőségek függvényében, biztosítja a továbbképzési, átképzési és tanulási lehetőségeket.
- c) Biztosítja a munkavállalók különböző szintű nyelvi képzettségét.
- d) Előléptetések során a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire, korábbi tapasztalataira, valamint máshol is alkalmazható készségeire helyezi. Az előléptetési lehetőségeket minden munkavállaló számára egyenlő eséllyel biztosítja.
- e) A hatályos jogszabályok alapján eljárva, a létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív, munkához kapcsolódó kritériumokra alapozza.

6.4. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a családos munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Lehetőség szerint – a munkakör függvényében – elérhetővé teszi a családos, kiemelten a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók számára a részmunkaidős- és rugalmas foglalkoztatás lehetőségét.
- b) Figyelembe veszi az átmenetileg vagy tartósan különleges nevelési igényű gyermekek (beteg, rokkant, fogyatékos) nevelő munkavállalók speciális igényeit.
- c) Baleset, illetve haláleset bekövetkezésekor, a Kutatóközpont gazdasági lehetőségeinek függvényében, egységes elbírálási rendszer alkalmazásával megvizsgálja a munkavállalók, illetve a családjuk támogatásának lehetőségét.

6.5. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra érintően, a női munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Fellép a munkahelyi szexuális zaklatás és abúzus bármely formája ellen. A szexuális zaklatás elkerülése érdekében a kötelező munkavédelmi tanfolyamon a munkaviszony létesítésekor, illetve ezt követően minden évben a munkavállalók ezirányú képzését a Kutatóközpont biztosítja.
- b) Támogatja és segíti a női munkavállalók gyesről és gyedről való visszatérését.
- c) Elősegíti a női munkavállalók családi szerepének és munkahelyi kötelezettségének összeegyeztetését.
- d) Lehetőség szerint bővíti a rugalmas foglalkoztatási formákat az azt lehetővé tevő munkakörökben.
- e) Lehetőség szerint növeli a nők részarányát a kutatói pályán, illetve a vezetői, döntéshozói pozíciókban.
- f) Fellép a munkahelyi kirekesztő, lekezelő, hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

6.6. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a rokkantakra, megváltozott munkaképességűekre vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkriminációs elkerülése érdekében vállalja:

- a) A munkaalkalmasság megállapításánál a Kutatóintézet prioritásként határozza meg, hogy kizárólag – a munkakörhöz szükséges – képességekre, készségekre helyezi a hangsúlyt.
- b) Lehetőség szerint növeli a foglalkoztatottak körében a megváltozott munkaképességű dolgozók részarányát.
- c) Az anyagi lehetőség függvényében vizsgálja az épített munkahelyi környezet fizikai és infokommunikációs akadálymentességét, akadálycsökkentési lehetőségeit.
- d) A munkahely kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók speciális igényeit.
- e) A munkabiztonsági feltételek kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók rokkantságát.
- f) Lehetőség szerint bővíti a rugalmas foglalkoztatási formákat az azt lehetővé tevő munkakörökben.

6.7. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokra érintően, a 45 év feletti munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkriminációs okán vállalja:

- a) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 45 felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- b) A munkakörülményeket úgy alakítja ki, és szükség szerint oly módon alakítja ki, hogy folyamatosan elősegítse az öregedéssel együtt járó élettani változások ellensúlyozását.
- c) Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is aktívan részt vehessenek a munka világában, olyan intézkedések kidolgozását szorgalmazza, amely elősegíti a munkavállalók munkaképességének fenntartását, valamint rugalmas foglalkoztatási formák kialakítására irányul.
- d) A munkavégzési feltételek kialakításánál, módosításánál az életkori változásokhoz kapcsolódó speciális igényekre is figyelmet fordít.
- e) A 45 év felettieket ösztönzi a tanulás, a továbbképzés, az átképzés és egyéb fejlődési lehetőségek igénybevételére.
- f) A munkavállalók a nyugdíjazás előtt álló idősebb munkavállalók szakmai képességét és tapasztalatát maximálisan felhasználja.

6.8. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, az etnikai és vallási kisebbségekre vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkriminációs elkerülése érdekében vállalja:

- a) Lehetőség szerint növeli a foglalkoztatottak körében a roma identitású dolgozók részarányát.
- b) Csak saját kérésükre, írásos nyilatkozatuk alapján, szenzitív adatként tartja nyilván a roma dolgozók kisebbségi identitását, kizárólag az előnyadás biztosítása érdekében.
- c) Fellép az etnikai, vagy vallási kisebbségekhez tartozó kisebbségekhez tartozó munkavállalók hátrányos megkülönböztetésével, megsértésével, kigúnyolásával szemben.
- d) Tiszteletben tartja a munkavállalók vallásához és etnikai hagyományokhoz kötődő ünnepeit, szokásait (pl. szombat, virrasztás).

7. A 2022-2023. évekre vonatkozó esélyegyenlőségi célok

7.1. A Kutatóközpont humánerőforrás-gazdálkodási politikájának megvalósulása kapcsán az alábbi célok elérésére kiemelten törekszik a 2022-2023. évben:

- a) A munkaidő rugalmasabbá tételének lehetőségeit fokozottan vizsgálja, kitérve az alternatív foglalkoztatási formák alkalmazási lehetőségeire, az azt lehetővé tevő munkakörökben.
- b) A képzések terén a nők és a 45. év feletti munkavállalók képzését – amennyiben a munkakörük indokolja – a gazdasági lehetőségek függvényében továbbra is támogatja.
- c) Lehetőség szerint növeli a roma identitású és a megváltozott munkaképességű munkavállalók dolgozói részarányát.
- d) A gazdasági lehetőségek függvényében, az egyenlő esélyű és akadálymentes hozzáférés érdekében akadálymentesítési munkálatokat végez.
- e) A Kutatóközpont telephelyén elősegíti a fizikai és infokommunikációs akadálymentesség érvényesülését.

7.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a munkáltató:

- a) a Kutatóközpont munkavállalói közül esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.
- b) Megbízta a gazdasági vezetőt az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének figyelemmel kísérésével, aki, amennyiben szükséges, az esélyegyenlőségi referenssel egyeztetett javaslatot tesz a hatályban lévő Esélyegyenlőségi Terv év közbeni módosítására.

7.3. A Kutatóközpont a jelenlegi helyzetfelmérés alapján az alábbi célokat fogalmazza meg a lentebb meghatározott felelősökkel és határidővel:

- a) Szemléletformálás: az Esélyegyenlőségi Terv, a feladatok és felelőségek megismertetése az újonnan belépő munkatársakkal:
Célcsoport: új munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: gazdasági vezető
- b) Kommunikáció biztosítása: az Esélyegyenlőségi Terv hozzáférhetővé tétele az intraneten, a Kutatóközpont honlapján, a feladatok és felelőségek kommunikációja a munkavállalók felé.
Célcsoport: minden munkavállaló
Határidő: folyamatos
Felelős: gazdasági vezető
- c) Esélyegyenlőségi Terv készítése, aktualizálása: a Kutatóközpont két évente frissíti az Esélyegyenlőségi Tervet az előírások és a belső helyzetelemzés alapján.
Célcsoport: a helyzetelemzés alapján meghatározottak
Határidő: két évente
Felelős: esélyegyenlőségi referens
- d) Elemzések, felmérések, javaslatok készítése: a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tekintetében kell elvégezni az Esélyegyenlőségi Terv frissítésekor, illetve szükség szerint.

- Célcsoport: hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok
 Határidő: az Esélyegyenlőségi Terv frissítésekor, illetve szükség szerint
 Felelős: esélyegyenlőségi referens
- e) Belső szabályozó eszközök előkészítése: A Kutatóközpont belső szabályozó eszközeinek előkészítése során esélyegyenlőségi kérdés felmerülése esetén figyelembe kell venni az Esélyegyenlőségi Tervben vállaltakat, az esélyegyenlőségi referens véleményének kikérésével.
 Célcsoport: minden munkavállaló
 Határidő: szükség szerint
 Felelős: a belső szabályozót előkészítő szervezeti egység vezetője és az esélyegyenlőségi referens
- f) Etikai Kódex felülvizsgálata: A Kutatóközpont az Etikai Kódexét rendszeresen felülvizsgálja, amelyben rögzítésre kerülnek az etikai kérdéseket érintő alapelvek, beleértve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elveket.
 Célcsoport: minden munkavállaló
 Határidő: folyamatos
 Felelős: gazdasági vezető
- g) Munkaidő-kedvezmény: a Kutatóközpont havi 4 óra munkaidő-kedvezményt biztosít a kettő vagy több, 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók (továbbiakban: gyermekes munkavállalók) számára a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében. A munkaidő-kedvezmény igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak határidőben történő ellátását. A kedvezményt a teljes munkaidőben foglalkoztatott, kötetlentől eltérő munkaidő-beosztás szerint dolgozó munkatársak vehetik igénybe, a munkaidő részeként.
 Célcsoport: gyermekes munkavállalók
 Határidő: folyamatos
 Felelős: közvetlen felettes munkahelyi vezető, gazdasági vezető
- h) Gyeden, gyesen lévők munkába való visszatérése: A Kutatóközpont támogatja a gyeden és gyesen lévők munkába való visszatérését. Ennek érdekében törekszik alkalmazásuk arányának folyamatos növelésére, az igényeik és a Kutatóközpont érdekeinek összehangolásával.
 Célcsoport: gyeden és gyesen lévők
 Határidő: folyamatos
 Felelős: gazdasági vezető
- i) Kapcsolattartás a gyeden és gyesen lévő munkavállalókkal: a kapcsolattartás megerősítése céljából az adókedvezmények igénybevétele, az adóelszámolás módja, a Kutatóközpont családi rendezvényei kapcsán a Gazdasági Szervezet tart kapcsolatot az érintettekkel.
 Célcsoport: gyeden és gyesen lévők
 Határidő: folyamatos
 Felelős: gazdasági vezető
- j) Óvodai, bölcsődei elhelyezés lehetősége: A Magyar Tudományos Akadémia (a továbbiakban: MTA) Elnökének vonatkozó határozata alapján lehetőség van a Kutatóközponttal munkaviszonyban álló munkatársak 18 hónapot betöltött gyermekei részére a bölcsődei, a 3. életévüket betöltött gyermekek részére az óvodai férőhely igénybevitelére az MTA Óvodájában és Bölcsődéjében, Budapesten. Az igénybejelentést a férőhely függvényében bírálja el a bölcsőde és óvoda vezetősége.
 Célcsoport: bölcsődei és óvodai nevelésben érintett gyermekek szülei, munkavállalók
 Határidő: jelentkezésre az adott nevelési évet megelőzően, a bölcsőde és óvoda által közzétett módon
 Felelős: segítségnyújtásra a gazdasági vezető, jelentkezésre az adott munkavállaló szülő

- k) Szabadságok ütemezése: A Kutatóközpont a szabadságok engedélyezésével az ütemezéskor előnyt biztosít a gyermekes munkavállalók részére a rendkívüli családi események (gyermekszületés, ballagás stb.) esetére az éves szabadság terhére.
Célcsoport: gyermekes munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: közvetlen munkahelyi vezető
- l) Munkaidő-beosztás: a Kutatóközpont a gyermekes munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermeknevelési és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 48 órával előbb tájékoztatja.
Célcsoport: gyermekes munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: közvetlen munkahelyi vezető

8. Tudományos munkakört betöltők előmeneteli rendszere

8.1. A Kutatóközpontnál tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs, tudományos tanácsadó és kutatóprofesszor munkakört betöltő munkavállalók végeznek kutatási feladatokat. A tudományos munkakört betöltő munkavállalókra vonatkozó előmeneteli rendszert a Kutatóközpont a nemi identitástól és egyéb tulajdonságtól függetlenül azonos feltételek és követelmények mentén határozta meg.

8.2. A tudományos segédmunkatárs a munkaviszonya első két évében végzett munkájáról beszámol a Kutatóközponti Tudományos Tanácsa (a továbbiakban: KUTTA) részére. A KUTTA véleményt alakít ki a doktori iskolában és a PhD megszerzése irányában végzett tevékenységről, melynek alapján javaslatot tesz a főigazgató felé a tudományos segédmunkatársi munkaszerződés meghosszabbítására. A KUTTA megszervezi és lebonyolítja (igény esetén az illetékes doktori iskolával közösen) a tudományos segédmunkatársi jogviszony második időszakának lejártá előtt a PhD értekezés egyetemre való benyújtása előtti nyilvános házi védését. Ennek során megvizsgálja, hogy teljesülnek-e az adott egyetem által előírt publikációs és nyelvismereti követelmények. A témavezető és az opponensek véleménye, valamint a védés alapján eldönti, hogy javasolja-e az értekezés benyújtását a PhD fokozat elnyerésére. A házi védés sikertelensége esetén, amennyiben szükséges, megszervezi és lebonyolítja az ismételt házi védést. A tudományos segédmunkatársnak a munkaviszony kezdetétől számított 5 éven belül (indokolt esetben egy évvel meghosszabbítható) be kell adnia a PhD dolgozatát, valamint le kell tenni a végszigorlatát.

8.3. A PhD fokozat megszerzése után lehetőség nyílik a tudományos munkatárssá történő átminősítésre. A munkavállalónak írásban be kell nyújtania egy kétoldalas, 5 éves kutatási tervet. Az illetékes Intézet Tudományos Tanácsa (a továbbiakban: ITT) állást foglal abban, hogy a munkavállaló témaválasztási kívánsága elfogadható-e az intézet és a Kutatóközpont számára. Az ITT állásfoglalásának, valamint a laboratóriumvezető véleményének ismeretében a főigazgató dönt a tudományos munkatársi munkakörbe történő átsorolásról.

8.4. A tudományos munkatársakkal szemben támasztott követelmények:

- a) aktív részvétel a Kutatóközpont tudományos közéletében, a hazai és nemzetközi tudományos életben,
- b) rendszeres publikálás nemzetközi folyóiratokban,
- c) részvétel az utánpótlás nevelésében, a fiatal munkatársak betanításában, munkájuk irányításában.

8.5. Az ITT a tudományos munkatársat időnként beszámoltatja az általa végzett munkáról, az elért saját eredményekről; ezen beszámolókat gyakoriságát és formáját az ITT határozza

meg. Elvárás, hogy a tudományos munkatárs a munkája során teljesítse az átsorolás alkalmával megfogalmazott követelményeket.

8.6. A tudományos főmunkatárssá történő átminősítéshez pályázatot kell benyújtani (elektronikus formában) az ITT-hez, amely azt a KUTTA-val együtt 4 hónapon belül elbírálja. A pályázat csak az illetékes intézet igazgatójának jóváhagyásával nyújtható be, évente egy alkalommal. A főigazgató minden évben meghatározza az adott évben átsorolhatók számát. A rendelkezésre álló főmunkatársi helyek számát kombináltan, egyes intézetenként, illetve a kutatóközponti összesítésben is meg lehet határozni. A pályázat benyújtásának időpontjáról, a megpályázható helyek számáról és ezek felosztásáról minden évben főigazgatói utasítás kerül kiadásra.

8.7. A tudományos főmunkatársi pályázat benyújtásának feltételei:

- a) a PhD elnyerése óta legalább hatéves kutatói, oktatói gyakorlat, akadémiai kutatóintézet tudományos munkatársaként, vagy nem akadémiai kutatóintézet, illetve laboratórium kutatójaként, vagy egyetemi oktatóként,
- b) aktív részvétel a Kutatóközpontban elismert témák művelésében.

8.8. A tudományos főmunkatársi pályázatnak tartalmaznia kell:

- a) a pályázó tudományos munkásságának rövid leírását (legalább 3, legfeljebb 10 oldal),
- b) a pályázó által elért eredmények tézispont-szerű összefoglalását (3-5 tézispont, legfeljebb 1 oldal),
- c) a pályázó tudományos közleményeinek, kutatási jelentéseinek jegyzékét, illetve ezek elérhetőségét az MTMT-ben,
- d) egy ötéves kutatási tervet, amely illeszkedik az adott intézet jelenlegi vagy tervezett kutatási profiljába (legalább 1, legfeljebb 3 oldal),
- e) a pályázó nyertes pályázatainak és kutatási szerződéseinek listáját,
- f) a pályázó oktatási tevékenységének leírását,
- g) a pályázó intézetigazgatójának a javaslatát, valamint a laboratóriumvezetőjének a véleményét.

8.8. A tudományos főmunkatársi pályázat pozitív értékelésének feltételei:

- a) a pályázó teljesíti a beadáshoz szükséges feltételeket,
- b) elsődleges szempontként: a pályázó alkalmas-e önálló kutatómunka irányítására, végzésére,
- c) a pályázó eléri-e az adott tudományterület akadémiai osztályának a mindenkori, az „MTA doktora” fokozat megszerzéséhez elvárt, számszerűsítve megadott minimális publikációs tevékenység, független hivatkozás és hatás 25%-át.

8.9. A tudományos főmunkatársi pályázat elbírálására az ITT a KUTTA-val és a főigazgatóval egyetértésben két bírálót kér fel, akik egy hónapon belül írásban nyilatkoznak a pályázatról. Amennyiben a pályázatot megfelelőnek minősítik, a pályázó egy nyilvános előadást tart a pályázata anyagából. A pályázatot és az előadást a KUTTA és az ITT együttes zárt ülésen értékeli, amelyen az érintett szervezeti egység (laboratórium) vezetője vagy megbízott képviselője is részt vesz. Ezt követően az ITT, majd – amennyiben az ITT döntése pozitív – a KUTTA titkos szavazással véleményezi. Ha a szavazás eredménye a pályázat elutasítását eredményezi, akkor új pályázat leghamarabb az elutasító testület (ITT vagy KUTTA) döntésétől függően, egy vagy két év elteltével nyújtható be.

8.10. A KUTTA és az ITT állásfoglalásának ismertetében a főigazgató dönt a tudományos főmunkatársi átsorolásról. Az ITT, illetve szükség esetén a KUTTA a tudományos főmunkatársat időnként beszámoltatja az általa végzett munkáról, az elért saját eredményekről; ezen beszámolók gyakoriságát és formáját az ITT határozza meg.

8.11. A tudományos tanácsadói cím az „MTA doktora”, illetve a „tudomány doktora” cím viselőinek jár (belépésüktől, illetve a fokozat megítélésétől); a kutatóprofesszori cím az MTA rendes, illetve levelező tagjainak jár (megválasztásuktól). A vonatkozó jogszabályok, és az egyéb belső szabályzatok alapján a főigazgató intézkedik az átsorolásról.

9. Pályakezdő, illetve a tudományos területen alkalmazott munkavállalók mentorprogramja

9.1. A pályakezdő, kutatólaboratóriumban alkalmazott, egyetemet végzett munkavállalók részére az ITT témavezetőt javasol a Kutatóközpont valamely kutatólaboratóriumában végzendő tevékenységre. A témavezető a Kutatóközpontnál történő alkalmazás kezdetétől számított két éven belül kutatási témát jelöl ki az ITT egyetértésével.

9.2. Az ITT az egyetemet végzett, tudományos területen alkalmazott munkavállalót ötévenként írásban, minden második alkalommal szóban is beszámoltatja az általa végzett munkáról, az elért saját eredményekről és az általa készített írásos jelentésekről, tudományos előadásokról. A beszámolót az ITT véleményezi az illetékes laboratóriumvezető, témavezető és projektvezetők bevonásával. Az elfogadott beszámolót a Kutatóközpont honlapján közzéteszik.

9.3. Az egyetemet végzett, tudományos területen alkalmazott munkavállaló az alkalmazásának kezdete után 10 évvel, PhD disszertáció szintű összefoglaló beszámolót tartozik készíteni, amelyből kitűnnek az eredményei. Az ITT-hez benyújtott írásos beszámolót az ITT nyilvános ülésén kell megvédeni, amely 20-30 perces szabad előadásból, előzetesen felkért opponensek véleményének meghallgatásából és nyilvános vitából áll. A munkavállalónak számot kell adnia arról is, hogy rendelkezik-e a megfelelő (a szakterület PhD követelményeihez hasonló) publikációs tevékenységgel (legalább négy angol nyelvű publikáció, amelyből legalább három referált nemzetközi folyóiratban megjelent cikk, ez utóbbiak közül pedig legalább kettőben az illető első szerző), nyelvtudással.

9.4. A nyilvános beszámoló-védés után az ITT zárt ülés keretében értékeli a munkavállaló által végzett tevékenységet az illetékes laboratóriumvezető, témavezető és projektvezetők véleményének figyelembevételével. Sikeres védés esetén a munkavállalót a főigazgató tanácsossá nevezi ki. Az ITT a lebonyolított védés alapján, amennyiben a PhD fokozat elnyeréséhez előírt követelmények teljesülnek, javasolhatja a PhD fokozat megszerzésére irányuló eljárás kezdeményezését. Amennyiben a munkavállaló a PhD fokozat megszerzését választja, az ITT megszervezi és lebonyolítja, a 8.2. pontban részletezett módon a PhD értekezés egyetemre való benyújtása előtti házi védését.

9.5. A Kutatóintézet kommunikációs képzést, tréninget szervez a pályakezdő munkavállalók, illetve minden munkavállaló számára a prezentációs készségek és képességek javítása, fejlesztése érdekében.

10. A Kutatóintézet célkitűzései a nőikkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében

10.1. A Kutatóközpont elkötelezettséget vállal amellyel, hogy megteremti a nemi egyenlőségi feltételeket a munkahely és munkavégzés vonatkozásában, valamint növeli a nemi egyenlőség megvalósítása érdekében a női részvételt a munkavállalói létszámban, a kutatói, tudományos munkakörökben, valamint a döntéshozói munkakörökben, testületekben, szervezetekben.

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése	Az adatgyűjtési szempontok kialakítása, az adatgyűjtési rendszer felállítása, valamint az adatgyűjtés elvégzése	1 év	az adatgyűjtési szempontok kiállítására, elrendelésére: főigazgató az adatgyűjtés elvégzésére: esélyegyenlőségi referens	A nemi szempontú adatgyűjtési rendszer megvalósulásának ellenőrzése
A vezetővé válás folyamatainak elemzése	Folyamatelemzés elrendelése és elvégzése	1 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A folyamatelemzés nyomán készült jelentés értékelése a jelenlegi HR folyamatokhoz történő illeszkedés szempontjából
A nemi egyenlőséget szem előtt tartó vezetőválasztási folyamatok kialakítása	A vezetővé válás folyamatait elemző vizsgálat eredményeinek beépítése az emberi erőforrásokkal kapcsolatos folyamatokba	2 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	Az új folyamatok kialakításának ellenőrzése és értékelése
Törekvés a nők arányának növelésére azokban a vezetési és döntéshozói testületekben, ahol a nemek egyensúlya nem valósul meg	Vezetővé válást segítő mentori programok kialakítása a nők számára Annak a lehetőségnek a megvitatása, hogy a nők és férfiak aránya meghatározásra kerüljön a döntéshozó testületekben	3 év	főigazgató, vezetők, esélyegyenlőségi referens	A megvitatás lehetőségeinek megteremtése és a vita eredményeinek nyomon követése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából	Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése	1 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A vizsgálat eredményéről jelentés készítése
Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermekes szülőkre	Kutatás elrendelése Kutatás végrehajtása	1 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A kutatás eredményének jelentésben történő összefoglalása, majd összehangolása a jelenlegi működési struktúrákkal
A nők és a gyermekes szülők karrierlehetőségeinek szervezeti megerősítése	Új karriertervezési és karriertámogatási eljárások kiépítése Nemi egyenlőséget elősegítő előmeneteli politikkák kialakítása A gyestről, gyedről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása és mentorálása	2 év	főigazgató, vezetők, esélyegyenlőségi referens	Az új eljárások kiépítésének ellenőrzése, az eredmények rendszeres értékelése
Álláshirdetések vizsgálata a nemi egyenlőség megvalósulása szempontjából	A vizsgálat elrendelése A vizsgálat lefolytatása, elemzés készítése	1 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A vizsgálat elrendelésének és megvalósításának ellenőrzése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
Az álláshirdetések nemi elfogultságmentessé tételének biztosítása	A vizsgálat eredményeinek felhasználása az álláshirdetések megfogalmazása során	1 év	esélyegyenlőségi referens, vezetők	A nemi elfogultságmentesség ellenőrzése
A gyestről, gyedről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása Családbarát program kibővítése, fejlesztése A gyermekes munkavállalók szükségleteinek felmérése	2 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése A szükségletfelmérés eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal
A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű nők és férfiak helyzetének javítása	Rugalmas munkaidő biztosítása Otthoni munkavégzés biztosítása	2 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A kialakított intézkedések hatékonyságának és hatásának mérése
A kisgyermekes szülők számára rugalmas munkaidőkialakítása, otthoni munkavégzés megállapodások feltételeinek kialakítása	Új szabályzatok kidolgozása a rugalmas munkaidő és az otthoni munkavégzés igénybevételére	1 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	Az új munkaidő formák hatékonyságának mérése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
A szexizmus, erőszak és a nemi alapú zaklatás jelenségeinek láthatóvá tétele	A téma prioritásként kezelése és folyamatos napirenden tartása Speciális, az áldozatok helyzetét szem előtt tartó panaszjelzés kidolgozása a szexuális és nemi alapú ügyek kivizsgálására	3 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A panaszjelzés kidolgozásának ellenőrzése, az új eljárások működésének és hatásosságának mérése
Az áldozatokat támogató rendszerek kialakítása	Áldozatsegítő programok és intézmények létrehozása	3 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	A rendszer hatékonyságának mérése
Női kutatók karriertámogatási lehetőségeinek vizsgálata	Mentorprogram kidolgozása	2 év	elrendelésre: főigazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, gazdasági vezető	Női kutatók számának növelése

11. Panaszok kezelése

11.1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Kutatóközpont esélyegyenlőségi feladatok ellátására egy referenst jelöl ki.

11.2. Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülését elősegítő intézkedések – a gazdasági vezetővel való együttműködés keretében – munkáltatóval való egyeztetése,
- b) a munkavállalók részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a munkáltató és a felettes szervek kérésére jelentést készít az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulásáról.

11.3. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése (az Ebktv. szerinti közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, aki a jelen Esélyegyenlőségi Terv 3. számú mellékletében található nyomtatvány kitöltésével veszi fel az adatokat. Ez az időpont a panasztételi eljárás kezdetének időpontja.

11.4. Az írásos munkavállalói panaszbejelentési esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva, az ügy referens általi kivizsgálásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

11.5. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a jogszabály alapján igénybe vehető jogorvoslatokat.

11.6. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatban felmerült panaszos ügyeket elsősorban békés módon, egyeztetéssel kell megoldani.

11.7. Az esélyegyenlőségi referens a panasz benyújtásától számított, rendelkezésre álló vizsgálati idő, de legfeljebb hét nap elteltével – a munkavédelmi képviselő és a gazdasági vezető bevonásával – javaslatot tesz a felek számára a helyzet rendezése, megegyezésük érdekében.

11.8. Amennyiben szükséges, az esélyegyenlőségi referens egyeztető megbeszélést kezdeményez a panaszt benyújtó munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt, továbbá közvetíti a munkavállaló és a munkáltató közötti megegyezés elősegítése érdekében.

11.9. Amennyiben így nem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

11.10. A munkavédelmi képviselő, a gazdasági vezető és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást a beérkezett panaszról, és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel kapcsolatosan. Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, mind a munkavédelmi képviselő, mind a gazdasági vezető véleményével vagy közös álláspontjukkal együtt, a panasz megtételétől számított 7 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja.

11.11. Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a munkavállaló által kifogásolt eset meglétét, a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt magatartás megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

11.12. Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

11.13. Amennyiben az ügy az egyeztetési eljárás során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkavállalót tájékoztatja az általa igénybe vehető – az Ebktv.-ben foglalt – eljárásokról.

11.14. A Kutatóközpont esélyegyenlőségi referens a Kutatóközpont munkavállalói közül a főigazgató jelöli ki és bízta meg határozatlan időre. Az esélyegyenlőségi referens személyéről, annak változásáról a megbízást követően haladéktalanul tájékoztatni kell a munkavállalókat. Az esélyegyenlőségi referens feladatkörében kizárólag a főigazgató felé tartozik tájékoztatással.

11.15. A főigazgató dönt az esélyegyenlőségi referens helyettesítéséről tartós távolléte, akadályoztatása esetén, továbbá akkor, ha az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panasszal kíván élni, vagy a benyújtott panaszban érintett.

12. Nyilvántartás, adatok kezelése

12.1. A Kutatóközpont kijelenti, hogy az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásához szükséges adatok gyűjtése és kezelése során az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.), és a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete (általános adatvédelmi rendelet) [a továbbiakban: GDPR] rendelkezéseinek betartásával továbbá az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

12.2. Különleges személyes adatok csak a GDPR, az Infotv. és az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint, önkéntes adatszolgáltatás alapján, meghatározott időtartamig kezelhetők.

13. Záró rendelkezések

13.1. A jelen Esélyegyenlőségi Terv a kihirdetést (a belső hálózaton történő közzétételt) követő napon lép hatályba és visszavonásig érvényes. Az Esélyegyenlőségi Terv a munkáltató által egyoldalúan bármikor módosítható, vagy hatályon kívül helyezhető.

13.2. Az Esélyegyenlőségi Tervben nem szabályozott kérdésekben az Mt., valamint a mindenkor hatályos, vonatkozó jogszabályok előírásai alkalmazandók.

Nyilatkozat a Roma identitásáról

Kitöltése nem kötelező!

Alulírott munkavállaló roma identitásúnak vallom magam, és részt kívánok venni az Esélyegyenlőségi Tervben szabályozott programokban.

Aláírással hozzájárulok ahhoz, hogy adataimat a munkáltató nyilvántartsa és kezelje a munkaviszony megszűnéséig. A munkáltató az adatokat nem adhatja át más szervezeteknek.

Dátum:

.....
munkavállaló neve

.....
munkavállaló aláírása

Nyilatkozat az eltartott gyermekek számáról

Kitöltése nem kötelező!

Munkavállaló neve:

Munkavállaló adóazonosító jele:

Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:
Gyermek neve:	Születési ideje:

Gyermekeket/gyermekeimet egyedül nevelem: igen nem

Dátum:

.....
munkavállaló aláírása

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe:	
Érdekképviselői szervezet neve (ahová a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve:	
Munkavállaló neve, munkaköre:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselő vagy az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata (esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
A véleményezés dátuma (esélyegyenlőségi referens tölti ki):	

Dátum:

.....
 esélyegyenlőségi referens aláírása

