



MAGYAR ÁLLAMI OPERAHÁZ
HUNGARIAN STATE OPERA

Iktatószám: 2955-1/2020/JOG

8/2020. számú főigazgatói utasítás

a Magyar Állami Operaház esélyegyenlőségi tervéről

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Magyar Állami Operaház (a továbbiakban: **MAO**) Szervezeti és Működési Szabályzatában (a továbbiakban: **SZMSZ**) meghatározott belső szabályozói hatáskörömben eljárva, továbbá az *egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény* (A továbbiakban: **Ebktv.**) 63. § (4) bekezdésébe foglalt rendelkezés alapján, a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében a MAO esélyegyenlőségi tervét az alábbiak szerint állapítom meg:

ÁLTALÁNOS RÉSZ

I. Általános rendelkezések

1. Az esélyegyenlőségi terv hatálya

- 1.1. Az esélyegyenlőségi terv időbeli hatálya a **2020. január 1. és 2020. december 31. napja** közötti időszakra terjed ki.
- 1.2. Az esélyegyenlőségi terv személyi hatálya a hatálybelépést követően kiterjed a MAO-val közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló munkatársakra a jogviszonyuk létesítése során, a foglalkoztatásuk teljes időtartamára függetlenül az alkalmazás jellegétől, illetve a jogviszony megszűnése során. Az esélyegyenlőségi terv hatálya – a hátrányos megkülönböztetés alaptörvényi és más jogszabályi rendelkezésének megfelelően – kiterjed továbbá a MAO-val alaptevékenysége során kapcsolatba kerülő személyekre is, így a terv előírásait észszerűen alkalmazni kell ezen személyek vonatkozásában is.
2. Az esélyegyenlőségi terv célja a hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének biztosítása és előmozdítása a belső szervezeti és külső működési folyamatokban, továbbá olyan támogató intézkedések bevezetése, amelyek csökkentik a meglévő hátrányokat, kiszűrik az esetleges jogszabályellenes szelekciós mechanizmusokat és biztosítják a diszkriminációmentességet.

II. Általános célok, etikai elvek

3. A MÁO a következő irányelvek betartására törekszik:

3.1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A MÁO a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3.2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

A MÁO a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkatársak hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a bérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkatársak bármilyen – különösen nemük, faji hovatartozásuk, bőrszínük, nemzetiségük, nemzetiséghez való tartozásuk, anyanyelvük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, vallási vagy világnézeti meggyőződésük, politikai vagy más véleményük, családi állapotuk, anyaságuk (várandósságuk) vagy apaságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, életkoruk, társadalmi származásuk, vagyoni helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyuk részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőtől való tartozásuk, egyéb helyzetük, tulajdonságuk vagy jellemzőjük (a továbbiakban együtt: **védett tulajdonságuk**) miatti – diszkriminációjára.

Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek valamely védett tulajdonságával függ össze és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a védett tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

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.

3.3. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A MÁO a foglalkoztatás során törekszik a kisgyermeket nevelő, illetve idős, beteg, fogyatékkal élő családtagot támogató, gondozó munkatársait segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni.

3.4. Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A MÁO a foglalkoztatás során megakadályozza, hogy a nemek közötti megkülönböztetés alakuljon ki és támogatja, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen egyensúly alakuljon ki, így ennek érdekében támogatja a nők vezetői pozícióba történő kinevezését, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak egyenlő bérezését biztosító döntéseket.

3.5. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozó egyének munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás vagy külföldi állampolgárság miatt senkit nem érhet hátrány a foglalkoztatása során. A MÁO egyedi alaptévékenységére és a művészet határon átnyúló jellegére tekintettel a munkaerő kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a kisebbségi csoporthoz tartozó vagy külföldi állampolgárságú munkatársak foglalkoztatása, továbbá az ilyen munkatársak társadalmi beilleszkedését támogató munkahelyi környezet kialakítása.

III. Esélyegyenlőségi referens

3.6. Esélyegyenlőségi referens feladatok ellátásának biztosítása

A MÁO az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat, aki a 2020. évtől részt vesz a MÁO Jóléti- és Szociális Bizottságának munkájában is. A MÁO által kinevezett esélyegyenlőségi referens feladatkörébe tartozik:



- a) az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének folyamatos figyelemmel kísérése, amelynek érdekében a MÁO valamennyi foglalkoztatottjához és vezetőjéhez ebben a körben kérdést intézhet vagy felvilágosítást kérhet;
- b) az esélyegyenlőségi terv teljesülése érdekében szakmai programok szervezése;
- c) évente november 30. napjáig írásos értékelés (beszámoló) készítése az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, kitérve az adott évben megvalósult programokra és a hozzá beérkezett panaszokra;
- d) a következő naptári évre vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, illetve az érintett személyekkel és a Közalkalmazotti Tanáccsal történő egyeztetése december 15-ig;
- e) az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő írásos panasz, bejelentés véleményezése és továbbítása a munkáltatói jogkör gyakorlója felé (megoldási, intézkedési javaslattal együtt), a panaszt érintő elrendelt vizsgálatban történő részvétel, és a vizsgálat teljeskörű lefolytatása;
- f) általános tájékoztatás nyújtása az esélyegyenlőségi terv tartalmáról, az Ebktv. biztosította eljárási lehetőségekről;
- g) Jóléti- és Szociális Bizottság bizottsági koordinátori feladatainak ellátása.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV 2020

IV. Konkrét célok és intézkedések a célok megvalósítása érdekében

- 4. Az esélyegyenlőség mindenki számára olyan fontos érték, amely segít elérni azt a célt, hogy a MÁO-n belül előadóművészként, színházi műszaki dolgozóként vagy egyéb, támogató munkatársként történő foglalkoztatása bárki számára – képességeitől és végzettségétől függetlenül – elérhető legyen a 3.2. pontban felsorolt védett tulajdonságaitól függetlenül.

- 5. A MÁO az esélyegyenlőség megteremtése érdekében az alábbi konkrét célokat tűzi ki:

5.1. Családbarát munkahely feltételeinek megteremtése, erősítése

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében a MÁO

- a) lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, a munkatárs munkaköri feladatainak teljes körű ellátásának biztosítása mellett;
- b) biztosítja a rendkívüli családi események (pld. házasságkötés, gyermekszületés, gyermek ballagása, stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadságkeret terhére;
- c) fokozott figyelmet fordít a gyermekgondozás miatt fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkatársak visszailleszkedésének elősegítésére, lehetőség szerint támogatja a munkavállaló részmunkaidős foglalkoztatását 3 és 16 év közötti

gyermek esetében, a 16 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során figyelembe veszi az oktatási, nevelési intézmények (óvoda, iskola) működése során elrendelt szüneteket.

5.2. A munkaügy folyamatok esélyegyenlőségi szempontú fejlesztése

A MÁO kötelezettséget vállal a munkatársak hátrányos megkülönböztetésének megakadályozására, ennek keretében elsődlegesen a megelőzés eszközeit alkalmazza. A megelőzés kiterjed:

- a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, amelynek keretében a MÁO a pályázatok, álláshirdetések kiírása során, azok megszövegezésénél, elbírálása során kizárólag a munkakörhöz szükséges végzettséget, az azzal összefüggő képességeket, készségeket és tapasztalatokat vizsgálja és veszi figyelembe;
- a foglalkoztatás időtartamára, amelynek során az illetmények, juttatások, képzések és egyéb ösztönző eszközök és módszerek meghatározása során a MÁO fokozottan ügyel az esélyegyenlőség megtartására;
- a jogviszony megszüntetésére, amelynek keretében a MÁO fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel intézkedik a megszüntetés lebonyolításáról.

5.3. Emberi erőforrás fejlesztése, továbbképzés, tanulás biztosítása

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény 39. § (1) bekezdése alapján a MÁO elősegíti a közalkalmazott munkatársai munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét. A MÁO életkortól és végzettségtől függetlenül biztosítja a munkatársai számára az életen át tartó tanulás lehetőségét. A munkatársak tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan megvizsgálja, azokat érdekeivel, pénzügyi lehetőségeivel összehangolja, és egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A képzési programokról folyamatosan tájékoztatja a foglalkoztatottakat. A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a fejlesztési javaslatokat.

5.4. Az egészség megőrzése és javítása érdekében tett intézkedés

A munkatársak jó egészségi állapotának, jó közérzetének megtartása érdekében a MÁO minden munkatársa számára biztosítja és ösztönzi a szervezett preventív célú egészségügyi szűrővizsgálatokon való részvételt, amennyiben annak pénzügyi feltételei rendelkezésre állnak.

V. Panasztétel biztosítása

6. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a panaszos az Ebktv-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően panaszával az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat.
7. A panasszal érintett ügyet a felek elsősorban békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt, vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset összes körülményeinek teljes körű érdemi kivizsgálását, gondoskodik az okok feltárásáról, és indokolt esetben megteszi a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket. A munkáltató a kivizsgálás elrendelését visszavonja, ha a panaszos a panaszát visszavonja.
8. Az elrendelt vizsgálatot a munkáltató által kijelölt három munkatárs folytatja le, akik közül legalább egy fő jogi végzettséggel rendelkezik. A vizsgálatba az esélyegyenlőségi referenst és a közalkalmazotti tanács egy tagját be kell vonni. A vizsgálat lefolytatására felkért személyek a felkéréstől számított 10 munkanapon belül a munkáltató vezetője részére a vizsgálat eredményéről írásbeli jelentést készítenek. A munkáltató köteles a jelentés kézhezvételétől számított 5 munkanapon belül a panasszal élő munkavállaló kérésére megtenni a szükséges intézkedéseket a hátrányos megkülönböztetés megszüntetése céljából, illetve amennyiben a vizsgálat eredménye a panaszt megalapozatlannak találja, az eljárás lezárásáról a panaszost tájékoztatni.

VI. Záró rendelkezések

9. Amennyiben a MÁO vezetése nem ad ki új tervet tárgyév január 15-ig, az előző terv időbeli hatálya az új terv kiadásáig meghosszabbodik.
10. A esélyegyenlőségi terv elfogadását valamennyi szervezeti egység részére megküldött körlevélben hirdetem ki és a MÁO informatikai rendszerében teszem közzé és elérhetővé. Felszólítom a szervezeti egység vezetőit, hogy a terv nyomtatott példányát intézményi e-mailcímmel nem rendelkező munkatársak részére is tegyék elérhetővé.
11. Az esélyegyenlőségi terv megvalósulásáért valamennyi magasabb vezető és vezető állású közalkalmazott felelős.

Budapest, 2020. március 27.




Ökovács Szilveszter
főigazgató