

HUN-REN TTK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.), a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény (KFI tv.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. Törvény, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebk tv.), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. Törvény (Infotv.), továbbá a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben (Njtv.) meghatározottakra tekintettel, az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/695 rendelete (2021. április 28.) a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram létrehozásáról figyelembevételével és azokkal való összhangban készült.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv a HUN-REN Természettudományi Kutatóközpont (HUN-REN TTK), a HUN-REN TTK-val munkaviszonyban állók képviselőjében eljáró TDDSZ (Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete) és az Üzemi Tanács közötti egyeztetést követően, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási helyzetének figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, a megváltozott munkaképességű dolgozók, a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók, a külföldiek, a családos – illetve gyermeküket egyedül nevelő munkatársak, a pályakezdők célcsoportjait.
4. Jelen Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza a HUN-REN TTK Nemi Egyenlőségi Tervét, amely külön dokumentumban kerül szabályozásra.
5. Az intézmény jelen Esélyegyenlőségi Tervet 2025.06.01. napjától 2028.05.31. napjáig tartó határozott időtartamra fogadja el. Az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatban rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, egyebekben az Ebktv. rendelkezései az irányadók.
6. Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a munkaviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek.
7. A HUN-REN TTK a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
8. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal (Egyenlő Bánásmód Hatóság), gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

I. Helyzetfelmérés a HUN-REN TTK 2025. április 1. napján munkaviszonyban álló munkavállalói csoportok számszerű adatai alapján:

Teljes létszám:	554 fő (100%)
Nők száma:	294 fő (53%)
30 év alattiak száma:	128 fő (23%)
50 év felettiak száma:	124 fő (22%)
Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma	175 fő (31,5%)
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben:	37 fő
16 év alatti gyermeket nevelők száma:	154 fő (28%)
CSED-en, GYED-en, fizetés nélküli szabadságon lévők száma:	24 fő (4%)
GYED, GYES mellett dolgozó munkavállalók száma:	14 fő (2,5%)
GYED, GYES mellett dolgozó munkavállalók száma K+F területen:	4 fő (1,2%)
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma:	0 fő
Pályakezdekők száma:	25 fő (4,5%)
Roma származásúak száma:	nincs adat
Külföldiek száma:	23 fő (4%)
3. országbeli munkavállalók száma:	17 fő (3%)
K+F területen foglalkoztatottak száma	321 fő (58%)
K+F területen foglalkoztatott nők száma	146 (45%)
Gazdasági területen foglalkoztatottak száma	65 fő (11%)
Gazdasági területen foglalkoztatott nők száma	42 fő (64%)

A felső vezetésben és a középvezetésben dolgozó nők és férfiak aránya:

Középvezetésben foglalkoztatottak száma	53 fő
---	-------

	Nők	Férfiak
	14 fő (26%)	39 fő (76%)
Felső vezetésben foglalkoztatottak száma	14 fő	
	Nők	Férfiak
	3 fő (21%)	11 fő (79%)

II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések

A HUN-REN TTK elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, elutasítja a diszkriminációt. Az Esélyegyenlőségi Terv kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, a megváltozott munkaképességű dolgozók, a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók, a családos munkatársak, a pályakezdők és a nyugdíjba vonulás előtt álló kollégák veszélyeztetett célcsoportjait.

A HUN-REN TTK mint munkáltató a munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatárs számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát, kiemelten az esélyegyenlőség elvének megvalósítását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára. Vállalja, hogy az érintett csoportok helyzetének elemzésével felméri az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kíséri, és elősegíti az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolja az azzal kapcsolatos sérelmeket, kiemelve, hogy a HUN-REN TTK elsődlegesen a megelőzés eszközét alkalmazza.

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk miatt. Az egyenlő bánásmód követelménye – a megtorlás kivételével – akkor sérül, ha egy személyt vagy csoportot valamilyen vélt vagy valós védett tulajdonsága miatt ér hátrány. A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása a HUN-REN TTK-ban kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartalmára, valamint a jogviszony megszüntetésére.

A HUN-REN TTK vállalja, hogy kiemelt figyelmet fordít a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen:

- a nők,
- a pályakezdők,
- az 50 évnél idősebb munkavállalók,
- a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók,
- a külföldiek,
- a fogyatékos személyek,
- a megváltozott munkaképességű dolgozók,
- a tizennégy éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, különösen a fogyatékos gyermeket nevelő vagy egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének – így munkakörülményeinek, képzésének, gyermekneveléssel, szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzésére, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljaira és az azok eléréséhez szükséges eszközökre, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokra. Egyúttal folyamatosan vizsgálja az érintett csoportokra vonatkozó kedvezmények alkalmazásának és bevezetésének lehetőségét, így különösen a díjazás, munkakörülmények javítása, rugalmas munkavégzés lehetősége, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását.

A védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatását a HUN-REN TTK vezetése nem kínos kötelességnek tekinti, hanem lehetőségnek a szervezeti kultúra színesítésére, többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.

Pozitív diszkrimináció - A pozitív diszkriminációt az esélyegyenlőség, illetve magának a lehetőségnek a megteremtése, a társadalmi felzárkózás megvalósítása indokolhatja, vagyis a kedvezmények sem osztogathatók önkényesen. Az Ebktv. 11. § (1) bekezdése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.

Az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód megsértésének minősül a közvetlen hátrányos megkülönböztetés (Ebktv. 8. §), a közvetett hátrányos megkülönböztetés (Ebktv. 9. §), a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás (Ebktv. 10. §) és az ezekre adott utasítás.

III. Nemi egyenlőség

A HUN-REN TTK önálló Nemi Egyenlőségi Tervet (Gender Equality Plan - GEP) hozott létre, amely az éves előrehaladási jelentésekkel együtt az intézmény honlapján mindenki számára elérhető. A GEP tartalmazza az Európai Unió által ajánlott öt tématerülethez tartozó megfelelő kvalitatív és/vagy kvantitatív indikátorokat, intézkedéseket.

A GEP azzal a céllal készült, hogy átfogó képet nyújtson és kézzelfogható intézkedéseket foganatosítson, tágabb értelemben a munkahelyi esélyegyenlőség és munkahelyi jóllét, szűkebb értelemben pedig a nemek közti egyenlőség területén. A Nemi Egyenlőségi Terv egyszersmind lehetőség arra, hogy a szervezetfejlesztés eszköztárát felhasználva növeljük a HUN-REN TTK „vonzerejét” (ha úgy tetszik brand értékét), mind a foglalkoztatott munkatársak, mind a kívüllág számára.

A GEP megalkotását, implementációját az alábbi fő források segítik:

- a) 1 fő Esélyegyenlőségi referens
- b) Esélyegyenlőségi Bizottság (Bizottság)
- c) Kutatóközponti Tudományos Tanács (KUTTA)
- d) A HUN-REN TTK a mindenkori költségvetés függvényében az indokolt kiadások fedezetére keretet különít el (képzési költségre és bérköltségre, adminisztrációra stb.)

IV. Konkrét célok, intézkedések az Esélyegyenlőségi Tervhez

1. A HUN-REN TTK az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat.
2. A HUN-REN TTK Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet az esélyegyenlőség biztosítására. Ennek érdekében gondoskodni kell évi 1 (egy) alkalommal ülés megtartásáról, emlékeztető készítéséről.
3. A pályázatokért felelős egység vezetőjének tájékoztatni szükséges az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyekben esélyegyenlőségi vállalás történik.
4. Az Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia szükséges a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről, együttműködve a munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel.
5. Igény esetén a pályakezdő beilleszkedését segíteni szükséges az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentor kolléga közreműködésével („onboarding”).
6. A munkáltató a fogyatékkal élő munkatársak számára lehetőség szerint biztosítja az akadálymentesített fizikai és infokommunikációs környezetet. Másrészt a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő munkatársak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy az érintett munkavállalók a munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékokosságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
7. A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot. Ennek érdekében az álláshirdetéseket és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségzerű megkülönböztetés esetén. Az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörökben előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi a hangsúlyt, más szempont nem kerül megfogalmazásra (így különösen a tervezett gyermekvállalás stb.).
8. A munkáltató vállalja, hogy a közsférát, illetve a kutatás-fejlesztés területét érintő humánerőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi, különösen a fentebb megjelölt célcsoportok tekintetében. Vállalja továbbá, hogy esetleges létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munka/munkakör meglétéhez, illetve a munkavégzés minőségéhez kapcsolódó kritériumok alapján jelöli ki.

V. A nem egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló panasztételi jogával élve a munkáltatói jogkör

gyakorlójához (főigazgató) fordulhat az Esélyegyenlőségi Terv 1. sz. mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával. A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A Bizottság az elé kerülő ügyet teljes titoktartási kötelezettséggel kezeli. A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen Egyenlő Bánásmód hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

A panasztételi űrlap benyújtása fő szabályként elektronikus módon történik, amelyhez a szoftverkörnyezetet az intézmény biztosítja. A bejelentő adatait senki, még az adminisztrátorok sem látják. Az űrlap adminisztrátora az esélyegyenlőségi referens. A bejelentő megadhatja nevét is az adminisztrátor számára, amely lehetővé teszi a bejelentő esetleges személyes meghallgatását, illetve számára az alakszerű határozat megküldését. A bejelentő nevét, annak eltérő rendelkezése hiányában, fő szabályként csak az Esélyegyenlőségi referens ismerheti meg. Bejelentői név hiányában az alakszerű határozatot az intézményben szokásos módon kell kihirdetni vagy a bejelentőhöz az anonim benyújtás során keletkező ügykód segítségével eljuttatni.

VI. Az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele, feladatai

Az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele

A Bizottságba egy-egy tagot delegálnak az intézetigazgatók, a központvezetők, a Gazdasági Igazgatóság és az Üzemi Tanács, így a Bizottság létszáma – az esélyegyenlőségi referenssel együtt – min. 9 (kilenc) fő. A bizottság tagjai a HUN-REN TTK-val munkaviszonyban állnak. A Bizottság elnöke az esélyegyenlőségi referens. Amennyiben a Bizottság egy tagjának jogviszonya megszűnik vagy szünetel (fizetés nélküli szabadság), helyette az adott Intézet 1 (egy) újabb főt delegál.

A Bizottsági feladatok ellátásával a tagokat a főigazgató bízta meg. Az intézetek által delegált tagok intézeti esélyegyenlőségi koordinátori feladatokat látnak el.

A Bizottság üléseinek adminisztratív előkészítését az esélyegyenlőségi referens végzi. A Bizottság évente legalább 1 (egy) alkalommal, ill. panasztételi kérelem esetén a kérelem beérkezését követő 30 (harminc) napon belül ülésezik. A kérelemmel érintett szervezeti egység koordinátora keresi meg az esélyegyenlőségi referenst az ülés összehívása végett. A panasztételi kérelemmel érintett intézet koordinátora formanyomtatvány alkalmazásával (1. sz. melléklet) összefoglalja az ügy tényállását, amelyben egyben nyilatkozik a kérelemmel összefüggő álláspontjáról is. A kérelemmel érintett szervezeti egység ismeretének hiányában az ügy tényállását az esélyegyenlőségi referens foglalja össze. A Bizottság üléseiről jegyzőkönyvet kell felvenni. A Bizottság határozatképes, ha legalább tagjainak fele plusz 1 (egy) fő jelen van. Ha a Bizottság valamely tagját összeférhetlenség miatt valamely ügy érinti, a határozatképesség szempontjából őt jelenlevőnek kell tekinteni, de az érintett ügyben a kérelem elbírálásában nem vehet részt, nem lehet jelen, és nem szavazhat. A jegyzőkönyvben tartózkodásként kell rögzíteni a szavazatát. Az összeférhetlenség

fennállásáról a Bizottság elnöke dönt. Az elnök összeférhetetlensége esetén az összeférhetetlenség fennállásáról a Bizottság többségi szavazattal dönt.

A Bizottság elnöke a kérelemmel érintett intézet koordinátorát felkéri, hogy tájékoztassa a Bizottságot a kérelem tartalmáról, a körülményekről és az ügy szempontjából lényeges kérdésekről. A Bizottság tagjai - az elnök döntése alapján - kérdést intézhetnek a kérelemmel érintett intézet koordinátorához, valamint javaslatot tehetnek a döntés tartalmára. Amennyiben a napirendre vonatkozó további észrevétel, javaslat nincs, az elnök lezárja a napirend vitáját. A Bizottság döntését jelenlévő tagjai többségének egynemű szavazatával hozza azzal, hogy szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A szavazás „igen”, „nem” és „tartózkodás” szavazattal, kézfelemeléssel történik. Személyi kérdés esetén lehetőség van titkos szavazást lebonyolítani.

A Bizottság ülése és a szavazás történhet elektronikus úton is, amelyre ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a rendes jelenléttel érintett ülés esetén.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság ülését követően meghozott alakszerű határozatot/végzést az intézeti esélyegyenlőségi koordinátor készíti elő. Az alakszerű határozatot/végzést minden kérelemmel érintett ügyben - lehetőség szerint - a Bizottság ülésétől számított 10 (tíz) munkanapon belül kell elkészíteni.

Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai

- véleményezi az Esélyegyenlőségi Tervet, és javaslatot tesz annak elfogadására, illetve módosítására;
- véleményezi a Nemi Egyenlőségi tervet, és javaslatot tesz annak elfogadására, illetve módosítására;
- figyelemmel kíséri a férfiak és nők arányos képviseletét a munkavállalók között;
- ajánlást fogalmazhat meg az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében;
- javaslatot tesz a főigazgatónak az esélyegyenlőségre vonatkozó előírások alkalmazása körében észlelt szabálytalanságok megszüntetésére irányuló bejelentések kapcsán;
- figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség érvényesülését és a hátrányos megkülönböztetés tilalma megvalósítását a HUN-REN TTK valamennyi szervezeti egysége, dolgozója tekintetében;
- ajánlást tesz különösen a nők, a fiatal és az 50 évnél idősebb, a kisebbséghez tartozó, a fogyatékos, illetve a megváltozott munkaképességű dolgozók munkakörülményeire és a 14 éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelő, illetve a gyermeket egyedül nevelő dolgozók foglalkoztatási körülményeire;
- szorgalmazza, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés szempontja érvényesüljön, különösen: a foglalkoztatási tervek kidolgozásában;
- ellenőrzi az esélyegyenlőséget érintő elrendelt intézkedések végrehajtásának eredményességét;
- eljár egyedi esélyegyenlőségi ügyekben.

VII. Záró rendelkezések

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az intézmény honlapján közzéteszi.

Jelen szabályzat 2025. június 1. napján lép hatályba. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: 2028. április 30. napja.

Budapest, időbélyegző szerint

Dr. Buday László

főigazgató

1. sz. melléklet

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(dolgozói)**

Munkavégzés helye, Szervezeti egység (Megadása nem kötelező!)	
Közvetlen munkahelyi vezető (név, beosztás) (Megadása nem kötelező!)	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökének aláírása	