

Közgazdaság- és Regionális
Tudományi Kutatóközpont

📍 Cím: HPT Budaörsi Tűz Védőegység, 4.
📠 Levélcím: HPT Budaörsi Tűz Védőegység, 4.
✉ E-mail cím: hkt@hkt.hu
☎ Telefonszám: +36 11 24 430

1 SZABÁLYZAT/4-1/2024

HUN-REN
A KÖZGAZDASÁG- ÉS REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT

Nemek közötti esélyegyenlőségi terve
(Gender Equality Plan)

Érvényes 2024. január 1-től

Preambulum

Részlet az Európai Bizottság közleményéből, amelyet az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához intézett.

Brüsszel, 2020. március 5.

(Idézet a hivatalos magyar fordításból)¹

**„Az egyenlőségközpontú Unió:
a 2020-2025 közötti időszakra szóló
nemi esélyegyenlőségi stratégia**

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGET BIZTOSÍTÓ EURÓPA FELÉ

Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.

(Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke)

„Joggal lehetünk büszkék arra, amit elértünk, és bátran tűzhetünk ki ambiciózus célokat magunk elé.”

– Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke

(Politikai iránymutatás)

„Az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog,² és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve,³ amely az identitásunkat jeleníti meg.

A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. **Az üzleti tevékenységben, a politikában**

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=HU>

² Lásd az EUSZ 2. cikkét és 3. cikkének (3) bekezdését, az EUMSZ 8., 10., 19. és 157. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 23. cikkét.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf

és a társadalom egészében csak akkor érhetjük el a teljes potenciálunkat, ha minden tehetségünket és sokszínűségünket kihasználjuk.

A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt⁴ – ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítjuk a **zöld és a digitális átállást**, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal.

Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállam.⁵ A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és ítélkezési gyakorlatnak,⁶ a nemi⁷ dimenzió különböző szakpolitikai területeken való érvényesítésére irányuló erőfeszítéseknek, és a konkrét egyenlőtlenségek kezelésére szolgáló jogszabályoknak köszönhetően az EU az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén.

Mindazonáltal egyetlen tagállam sem valósította meg a nemek közötti teljes egyenlőséget, és az előrehaladás lassú. A tagállamok 100-ból átlagosan 67,4 pontot értek el az EU 2019. évi nemek közötti egyenlőség mutatója⁸ szerint, és az eredmény mindössze 5,4 ponttal javult 2005 óta.

Sajnos a nemek közötti egyenlőség tekintetében történő előrelépés nem elkerülhetetlen, és nem is visszafordíthatatlan. Ezért új lendületet kell adnunk a nemek közötti egyenlőség megvalósításának. Míg az oktatás terén csökken a nemek közötti különbség, a foglalkoztatás, a bérezés, a gondozás, a befolyás és a nyugdíjak

⁴ A nemek közötti egyenlőség fokozása 2050-ig 6,1–9,6 %-os egy főre jutó uniós GDP-növekedést eredményezne, ami 1,95–3,15 billió EUR összegnek felel meg: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁵ Ami a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 5. fenntartható fejlődési célt illeti, a 2030-as fenntartható fejlődési célokra vonatkozó egyenlőségi intézkedések nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi mutatója szerint: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁶ Az EU hat irányelvet fogadott el a nők és a férfiak közötti egyenlőségről a következő területeken: munkahelyek, önfoglalkoztatás, az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, szociális biztonság, terhesség és anyaság, valamint a családi vonatkozású szabadságok, és a szülőket és gondozókat megillető rugalmas munkafeltételek. Ezek együttesen fokozatosan kialakították az egész Európára kiterjedő jogi normát, amely széles körű védelmet biztosít a megkülönböztetéssel szemben. Az Európai Bíróság az elé terjesztett számos ügyben tovább erősítette az egyenlőség elvét és igazságot szolgáltatott a megkülönböztetés áldozatai számára.

⁷ „Társadalmi nem”: azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom a nők és a férfiak tekintetében helyesnek tekint, lásd az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének 3. cikke c) pontját.

⁸ Lásd: Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (a továbbiakban: EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

terén továbbra is fennállnak különbségek. Még mindig túl sokan sértik meg a nemek közötti egyenlőség elvét szexista gyűlöletbeszédet használva, és meggátolva a nemi alapú erőszak és a nemi sztereotípiák elleni fellépést. A nemi alapú erőszak és zaklatás továbbra is riasztó méreteket ölt. A *#MeToo* mozgalom igazolta, hogy a nők és a lányok továbbra is milyen mértékben szembesülnek szexizmussal és bántalmazással.

Ugyanakkor világszerte képessé tette a nőket arra, hogy nyilvánosságra hozzák az őket ért sérelmeket, és bíróság elé vigyék az ügyeket.

Ez a nemi esélyegyenlőségi stratégia keretet biztosít az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakokra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket⁹. E stratégia célja, hogy megteremtse a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európát, ahol a nemi alapú erőszak, a nemi alapú megkülönböztetés, valamint a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenség már a múlté.

Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben.¹⁰ Ahol **szabadon** követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő esélyekkel rendelkeznek a **boldoguláshoz**, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és **vezető** szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

E stratégia végrehajtása a nemek közötti egyenlőség megvalósítására és annak erőteljesebb általános érvényesítésére irányuló célzott intézkedésekre vonatkozó **kettős megközelítésen** alapul. A Bizottság hangsúlyosabban érvényesíti majd a nemek közötti egyenlőséget azáltal, hogy **a szakpolitika kidolgozásának mindegyik szakaszában szisztematikusan beépíti a nemi dimenziót valamennyi belső és külső uniós szakpolitikai területen**. A stratégia végrehajtása során a Bizottság **horizontális elvként alkalmazza az interszekcionalitást**,¹¹ vagyis a társadalmi nem

⁹ A Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség melletti 2016–2019-es stratégiai szerepvállalását követően.

¹⁰ E stratégia, amikor nőkről és férfiakra tesz említést, mindvégig a „teljes sokszínűség” kifejezést használja annak érzékeltetésére, hogy ezek heterogén kategóriák többek között a nemük, a nemi identitásuk, a nemi önkifejezésük vagy a nemi jellemzőik tekintetében. A stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődés folyamatából, és nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa.

¹¹ Az EIGE az „interszekcionalitást” úgy határozza meg, mint „elemző eszközt annak tanulmányozására, megértésére és megválaszolására, hogy a nem és a társadalmi nem milyen interszekcióban áll más személyes jellemzőkkel/identitásokkal, és ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz” (Lásd: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Az EUMSZ 10. cikke szerint „politikai és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió küzd mindenfajta nem, faji vagy etnikai

más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal való kombinálását, és annak értékelését, hogy ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz.

2020-ban ünnepeltük a Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform – a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására irányuló első egyetemes kötelezettségvállalás és cselekvési terv – elfogadásának 25. évfordulóját¹², **az EU ezzel a stratégiával hozzájárul a nők és férfiak, lányok és fiúk számára kedvezőbb világ kialakításához.** A stratégia megvalósítja a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó fenntartható fejlődési célt (5. fenntartható fejlődési cél), és horizontális prioritásként érvényesíti a nemek közötti egyenlőséget az összes fenntartható fejlődési cél tekintetében¹³, valamint eleget tesz a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre vonatkozó uniós kötelezettségvállalásnak.”

származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen”

¹² <https://beijing20.unwomen.org/en/about>

¹³ https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en

Nemek közötti esélyegyenlőségi stratégia bemutatása HUN-REN a Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpontban

1. Bevezető

A HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont (a továbbiakban: KRTK vagy kutatóközpont) elkötelezett a Nemek közötti esélyegyenlőségi terv (Gender Equality Plan) által a nemek közötti esélyegyenlőség intézményi prioritássá emelésére és a kitűzött célok intézményi fejlesztési célokkal való összehangolására. Jelen dokumentum kidolgozásában részt vett, annak fejlesztésére felkérést kapott a KRTK minden aktív munkavállalója.

Összességében megállapítható, hogy az emberi méltóság tiszteletben tartása mélyen beépült a KRTK szervezeti kultúrájába és a nemi, származási hovatartozás, vagy életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés idegen a munkavállalók vezetési elveitől, viselkedési és munkakultúrájától.

A kutatóközpont korábbi intézkedései is tükrözik a nemi esélyegyenlőség, a családos munkavállalók, a munka-magánélet egyensúly támogatását, többek között:

- biztosítja a munkavállaló részére a részmunkaidős foglalkoztatást
- biztosítja a munkavállaló részére a távmunkát
- a szabadságok kiadásánál figyelembe veszi az óvodai, iskolai szüneteket, hogy a gyermekek felügyeletét a szülő a lehető legoptimálisabb módon tudja megoldani
- biztosítja, hogy a gyermek betegsége esetén a szülő gyermekgondozási táppénzre mehessen
- az édesapák gyermekük születésekor rendkívüli szabadságot vehetnek igénybe
- támogatja, hogy kérés esetén az édesapák is mehessenek GYES/GYED-re
- a gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitvatartását figyelembe veszi
- iskolakezdési támogatást nyújt, melynek mértékét az aktuális pénzügyi helyzet függvényében határozza meg
- a kutatói teljesítménymérés során figyelembe veszi a gyermekgondozással töltött éveket, arra az időszakra nem kér számon tudományos teljesítményt

- az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkatársak, illetve az intézmény vezetőinek kiválasztása során a pályázatokat elbíráló bizottság nem tesz különbséget kor, nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás szempontjából
- gondoskodik arról, hogy a munkavállalók bérét az azonos munkáért azonos bér elve alapján állapítsa meg
- gondoskodik arról, hogy mindenki azonos eséllyel vehessen részt továbbképzéseken, szakmai programokon.

2. A Nemek közötti esélyegyenlőségi stratégia területei a KRTK-ban

A KRTK 2022. február 1-8. között lefolytatott egy anonim kérdőíves felmérést az aktív munkavállalók között. A kérdőíves felmérésen a KRTK munkatársainak 49%-a mondta el a véleményét a nemek közötti egyenlőség helyzetéről az intézményben. A KRTK stratégiája a felmérés során azonosított kihívások mentén kívánja fejleszteni a nemek közötti egyenlőséget, melynek főbb területei:

- nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika
- munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra
- esélyegyenlőséget támogató szolgáltatások
- esélyegyenlőséget támogató HR eszközök.

3. A munkavállalói kérdőív főbb megállapításai

A munkavállalók 96%-a inkább egyetért azzal az állítással, hogy a női esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség kérdése megfelelő prioritást élvez a szervezetben.

A munkavállalók 46,7%-a a munka-magánélet egyensúlyát és a családbarát intézkedéseket tartja a legfontosabb fejlesztendő területnek, míg 46,7%-uk elégedett a jelenlegi viszonyokkal.

- Nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó követelmény megsértése miatt bejelentés az esélyegyenlőségi referensnél nem történt, a kérdőívet kitöltők 95%-a

nyilatkozott úgy, hogy nem érte diszkrimináció vagy sérelem a neme, családi állapota, szexuális orientációja, nemi identitása vagy egyéb ok miatt.

A kérdőívet kitöltők 93,6%-a elfogadhatónak tartja az előnyben részesítést a nemek közötti egyenlőség elősegítésére.

- Munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra

A kérdőívet kitöltők 97,2%-a egyetért azzal az állítással, hogy a KRTK-ban jó az együttműködés a férfi és női kollégák között.

A kérdőívet kitöltők 90,7%-a egyetért azzal az állítással, hogy a KRTK-ban támogató a szervezeti kultúra és légkör.

A kérdőívet kitöltők 80,6%-a egyetért azzal az állítással, hogy a KRTK munkáltatóként segíti a munka és a magánélet egyensúlyát.

A gyermekes munkavállalók külön figyelemben részesülnek. A munkavégzés feltételei, a munkaidő ütemezése, a részmunkaidős foglalkoztatás feltételei biztosítottak, számukra a jogszabályi előírásokon túl is kedvezmények érvényesíthetők. Ilyen például az iskolakezdési támogatás, amit - annak ellenére, hogy a hozzá kapcsolódó adókedvezményt eltörölték – tanévkezdéskor minden évben megkapnak az arra jogosult munkavállalók.

A kérdőívet kitöltők kevesebb mint fele tart csak szükségesnek további fejlesztéseket. A leginkább az alábbi területek fejlesztését javasolják: sürgősségi (családi) helyzetekre alkalmazott távollét (45,2%), gyermekesek életkor kedvezménye a belső pályázatoknál (36,5%), illetve 35,6%-uk támogatná egy munkahelyi családi szoba (gyerekbarát iroda) kialakítását.

- Esélyegyenlőséget támogató szolgáltatások fejlesztése

A kérdőívet kitöltők közel 75%-a tartja fontosnak az üzemorvos által végzett egészségügyi szűrővizsgálatok körének bővítését, illetve több mint 50%-uk javasolja a sportolási lehetőségek támogatását.

- Esélyegyenlőséget támogató HR eszközök fejlesztése

A kérdőívet kitöltők legnagyobb arányban a szakmai képzések körének bővítését támogatják (57,3%), de fontosnak tartják a készségfejlesztő programokat (42,7%) és a mentorálást (40,6%) is. A munkaidőre vonatkozó javaslatok közül elsősorban a távmunka (47,9%) és a rugalmas munkaidő (33,3%) lehetőségét tartják fontosnak a munkavállalók.

4. A tervezett intézkedések

A KRTK kötelezettséget vállal arra, hogy jelen dokumentumot nyilvánosságra hozza a kutatóközpont honlapján, és a kutatóközponti szokásos módon megismerteti minden dolgozójával.

A KRTK kötelezettséget vállal arra, hogy humán és pénzügyi erőforrásokat rendel a Nemek közötti esélyegyenlőségi tervben foglalt kihívások megvalósításához. Létrehozza a Nemi esélyegyenlőség támogatásáért felelős munkacsoportot, amelynek vezetője a főigazgatói titkárságvezető, tagjai az esélyegyenlőségi referens, 1 fő kutatói munkakörben, 1 fő nem kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállaló. A munkacsoport tagjait a munkáltató kéri fel 3 év határozott időre.

A KRTK a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulása iránti elkötelezettségét azzal is kifejezi, hogy a mindenkori költségvetési forrásokból a Nemek közötti esélyegyenlőségi tervben megfogalmazott célok megvalósításához dedikált pénzügyi forrásokat rendel. Az e célok megvalósítására szánt források pontos összegét az éves költségvetési tervezési folyamat részeként kell meghatározni. A dedikált forrás pontos összege a mindenkori pénzügyi helyzet függvénye, de törekedni kell arra, hogy a ténylegesen felhasználható forrás az előző évihez képest kevesebb ne legyen.

A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv két évente történő felülvizsgálata érdekében a KRTK Gazdasági Osztálya olyan munkaügyi és pénzügyi nyilvántartást köteles vezetni, amelynek szempontjait a Nemi esélyegyenlőség támogatásáért felelős munkacsoporttal együttműködésben határozzák meg, és amelyből a nemek közötti esélyegyenlőségi terv célkitűzései megvalósulásához, a terv szükség szerinti felülvizsgálatához, a tervben szereplő célok megvalósításához felhasznált pénzügyi források és más szükséges adatok előállíthatók.

A KRTK vezetősége a Munkacsoport bevonásával monitorozza a nemi esélyegyenlőség megvalósulását a jelen Tervbe foglalt és más releváns szempontok alapján is, ennek értelmében pedig támogatja a Munkacsoportot abban, hogy évente vizsgálatot végezzen a helyzet feltárása céljából. Az adatok rendelkezésre állását követően, a Nemi esélyegyenlőség támogatásáért felelős munkacsoport bevonásával évente felülvizsgálja a tervet, és kiegészíti azt a feimerülő új szempontokkal, messzemenően figyelembe véve az európai uniós és hazai követelményeket és trendeket, valamint a

kutatóközpont sajátosságait. Szükség szerinti gyakorisággal feltérképezi az ezzel kapcsolatos változásokat és frissíti az adatokat, mutatókat.

A KRTK kötelezettséget vállal arra, hogy a munkavállalói kérdőív által azonosított, alább felsorolt konkrét javaslatokat a munkacsoport bevonásával vezetői szinten megvizsgálja, és megteszi a szükséges lépéseket:

- sürgősségi (családi) helyzetekre alkalmazott távollét
- gyermekek életkor kedvezménye a belső pályázatoknál
- munkahelyi családi szoba (gyerekbarát iroda) kialakítása
- üzemorvos által végzett szűrővizsgálatok körének kibővítése
- sportolási lehetőségek támogatása
- szakmai képzések körének bővítése
- készségfejlesztő programok
- mentorálás
- távmunka lehetősége
- rugalmas munkaidő lehetősége.

A KRTK kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az Ebktv. 21-23. §-okban foglaltaknak megfelelően – érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

A KRTK a pénzügyi források rendelkezésre tartásával, továbbá a munkaidő beosztásával biztosítja és támogatja annak lehetőségét, hogy dolgozóink a nemre való tekintet nélkül részt vegyenek olyan képzéseken és továbbképzéseken is, amelyek az esélyegyenlőség, vagy kifejezetten a nemek közötti esélyegyenlőség kérdéseit tárgyalják.

A KRTK kötelezettséget vállal arra, hogy rendszeres időközönként, de legalább évente két alkalommal elektronikus tájékoztató anyagot küld a munkavállalók részére a nemi esélyegyenlőség fejlesztéséről, az ahhoz kapcsolódó területekről, amely konkrét témákra összpontosít vagy meghatározott csoportokat szólít meg.

A KRTK továbbra is tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket és körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

A KRTK továbbra is tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egy személy vagy csoport valós vagy vélt jellemzői, így különösen: neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, 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, foglalkoztatásának jellege, érdekképviseleti szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője alapján történne.

A KRTK-ban esélyegyenlőségi referens dolgozik, akinek a feladatköre kiterjed a nemek közötti esélyegyenlőség felügyeletére is. A referens feladatait, jogait, kötelezettségeit a KRTK Esélyegyenlőségi Terve részletezi.

5. A KRTK vállalásainak felülvizsgálata

A 2023. év folyamán megvizsgáltuk, hogy a Nemek közötti esélyegyenlőségi tervben tett vállalásokból mi és milyen mértékben valósult meg. A 2023. november 30-án érvényes állományadatok az 1. sz. mellékletben (Helyzetfelmérés a KRTK munkavállalóira vonatkozóan) olvashatók, alább pedig táblázatos formában a sürgősségi (családi) helyzetekre alkalmazott távollét, valamint a szerződésben rögzített távmunka lehetőségével élő munkatársak száma található, nemi bontásban a 2021-es, 2022-es és 2023-as évekre vonatkozóan.

Vállalt intézkedések	Indikátor	2021			2022			2023		
		F	N	Ö	F	N	Ö	F	N	Ö
Sürgősségi (családi) helyzetekre alkalmazott távollét	Jóváhagyott távolléti alkalmak száma	1	8	9	5	2	7	3	5	8
Távmunka lehetősége (távmunka szerződéssel)	Távmunka lehetőségében részesült munkavállalók száma	1	12	13	4	14	18	9	13	22

F=Férfi; N=Nő; Ö=Összesen

Záró rendelkezések

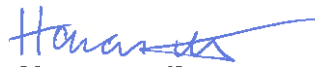
Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet a nemek közötti esélyegyenlőség gyakorlatban történő tényleges biztosítása érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal a mai napon elfogadják és 2024. január 01-től hatályba léptetik.

Budapest, 2024. január 01.


Munkáltató részéről:


Fertő Imre
főigazgató

Üzemi Tanács részéről:


Havas Attila
ÜT elnöke

Munkavállalók részéről:


Vigvári András
szakszervezeti képviselő

Helyzetfelmérés az KRTK munkavállalóira vonatkozóan

A Kutatóközponttal munkaviszonyban álló munkavállalói csoportok számszerű adatai a **2023. november 30-i** állapotot tükrözik.

- Összesen 225 fő áll alkalmazásban.
- Tudományos munkakörben 166 fő
- Nem tudományos munkakörben 59 fő dolgozik
- Összesen 104 nő, 121 férfi.
- 130 fő 40 évnél idősebb korú.
- A részmunkaidős foglalkoztatottak száma 70 fő.
- 103 dolgozónk nevel két vagy több 16 éven aluli gyermeket.
- 10 fő nyugdíjas munkavállaló dolgozik a Kutatóközpontban.

Munkaerő felvétel:

A Kutatóközpontba a **2022-es évben** 27 fő munkavállaló lépett be.

Ebből:

- 13 fő nő, 14 fő férfi,
- 10 fő 40 évnél idősebb,
- 17 fő részmunkaidős,
- 8 fő közülük két vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő személy.

Kilépések száma:

A **2022-es évben** a Kutatóközpontból 21 fő távozott.

Ebből:

- 9 férfi és 12 nő,
- 5 fő volt 40 évesnél idősebb,
- 13 fő részmunkaidőben dolgozott,
- 7 fő két vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő személy volt
- 0 fő próbaidő alatt távozott,
- korengedményes nyugdíjazás: 0 fő, öregségi nyugdíjazás: 1 fő.

Roma identitásúnak 0 fő vallotta magát, fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű dolgozók száma 3.