

Iktatószám: 1 Főig/18/2025

A HUN-REN KÖZGAZDASÁG- ÉS REGIONÁLIS TUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT

Esélyegyenlőségi terve

2025. január 1. – 2026. december 31.

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezése alapján készült a HUN-REN Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközponttal (a továbbiakban Kutatóközpont) mint munkáltatóval munkavállalói jogviszonyban álló hátrányos helyzetű dolgozók (továbbiakban munkavállalók) foglalkoztatási helyzetének figyelemmel kísérése és javítása céljából. Az Esélyegyenlőségi Terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek más jogszabály vagy egyéb norma rendelkezéseiből és megállapodásokból következnek.

Preambulum

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a Kutatóközpont az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg.

I. Általános célok, etikai elvek, hatály

Jelen Esélyegyenlőségi Terv aláírásával a Munkáltató az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy különösen

- a nők,
- a 40 évesnél idősebb,
- a roma,
- a fogyatékossgal élő, illetve megváltozott munkaképességű,
- a két, vagy több 16 éven aluli gyermeket nevelő,
- a 16 éven aluli gyermekét egyedül nevelő,
- fogyatékossgal élő vagy tartósan beteg gyermeket nevelő,
- az idős vagy tartósan beteg közeli hozzátartozót gondozó, ápoló,
- a pályakezdő,
- valamint a nyugállományba vonuló

munkavállalók esélyegyenlőségének érvényesülése érdekében meghozza a szükséges intézkedéseket. A Kutatóközpont keresi további kedvezmények bevezetésének és alkalmazásának lehetőségét, különösen a díjazás, egyéb juttatások, a munkakörülmények, az

egészségmegőrzés terén, figyelembe véve a családi lét és a munka összeegyeztetéséhez szükséges körülményeket.

A jelen intézkedés hatálya kiterjed a Kutatóközponttal munkavállalói jogviszonyban álló összes dolgozóra.

A Kutatóközponttal jogviszonyban álló munkavállalókra vonatkozó tárgyévi aktuális helyzetfelmérést az 1. sz. melléklet szerinti adatszolgáltatás tartalmazza, amelyet minden év február 28-ig a tárgyévi adatok birtokában elkészít a gazdasági osztály illetékes munkatársa (munkaügyi ügyintéző). A tárgyi adatokat tartalmazó adatszolgáltatást minden évben a hatályos szabályzathoz kell csatolni, és a Kutatóközpont Intranet felületén a Szabályzatok között meg kell jeleníteni.

II. Általános kötelezettségvállalások

II/1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Kutatóközpont kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaerő felvétele és a foglalkoztatás során nem gyakorol diszkriminációt, amennyiben diszkriminációt tapasztal, úgy azt megszünteti. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra, az előmeneteli követelmények alkalmazására, és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármínemű – 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, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője – diszkriminációjára.

A vélt vagy valós fenti tulajdonságai miatt a munkavállalónak nem lehet része más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

II/2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A Kutatóközpont a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi méltóságát, emberi értékeit, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

II/3. Partneri kapcsolat, együttműködés

A Kutatóközpont vezetése a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy a működést érintő kérdésekről közvetlenül és közvetett módon rendszeres tájékoztatást nyújt a munkavállalóknak, a döntések meghozatala során figyelembe veszi a tanácsadó és véleményező testületek álláspontjait, törekszik a kölcsönös előnyök elérésére.

II/4. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Kutatóközpont méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányosabb helyzetű munkavállalói csoportok, egyének helyzetének javulását.

III. Konkrét programok, intézkedések, új eljárásrendek kialakítása. A Kutatóközpont vállalásai az egyes célcsoportok esélyegyenlőségének biztosítása érdekében

III/1. Munkáltatói kötelezettségvállalások az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén

A munkáltató az egyenlő bánásmódra és az esélyegyenlőség elősegítésére vonatkozó követelményeknek a munkaügyi folyamatok szabályozása terén való érvényesülése érdekében három év időtartamra, kutatóközponti, titkos, és egyenlő elektronikus választás alapján esélyegyenlőségi referenst nevez ki a munkavállalók közül. A választás lebonyolítása a

Kutatóközpont esélyegyenlőségi referens választásáról, megbízásáról és feladatairól szóló szabályzat szerint történik.

Az esélyegyenlőségi referens támogatja a Kutatóközpont vezetőségét a diszkrimináció megelőzésében, elkerülésében és felismerésében.

A referens feladatai a szabályzat értelmében különösen az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének figyelemmel kísérése, monitorozása és értékelése azzal, hogy a tárgyévét követő év január 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról.

A terv időtartamának lejáratát 1 hónappal megelőzően a referens feladata az új Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, a munkáltatóval és az Üzemi Tanáccsal való egyeztetése.

Az esélyegyenlőségi referens fogadja és véleményezi a munkavállaló által beadott panaszt anonim módon, és továbbítja a munkáltató felé.

A referens feladatát érintő ügyben kezdeményezheti napirendi pont felvételét a Kutatóközpont igazgatótanácsi értekezletére. Amennyiben az igazgatótanácsi értekezlet ilyen ügyet tárgyal, úgy a főigazgató vállalja, hogy előzetesen kikéri az esélyegyenlőségi referens írásbeli véleményét.

Az esélyegyenlőségi referens a munkáltató közreműködésével gondoskodik

- a terv időtartamának lejáratát 1 hónappal megelőzően az új – Üzemi Tanáccsal egyeztetett – esélyegyenlőségi terv tervezetének elkészítéséről és a munkáltatóhoz történő eljuttatásáról,
- arról, hogy az esélyegyenlőségi tervet minden munkavállaló megismerje,
- továbbá, hogy a dokumentum a Kutatóközpont belső honlapján a szabályzatok között folyamatosan elérhető legyen.

A Kutatóközpont vállalja továbbá esélyegyenlőségi szakértő alkalmazását vagy az esélyegyenlőségi területen kompetens szervezettel való együttműködést is kötelező. Az esélyegyenlőségi szakértőnek felsőfokú végzettséggel és legalább két éves, az esélyegyenlőség területén szerzett szakmai gyakorlattal, beleértve a nők és férfiak egyenlőségének elősegítése terén szerzett tapasztalatot is kell rendelkeznie. Az esélyegyenlőségi szakértő vagy kompetens szervezet feladatai:

- az egyenlő bánásmód biztosításához szükséges szervezeti eljárások kidolgozása (pl. panasz eljárás),
- képzések szervezése,
- a diszkriminációmentes és egyenlő esélyeket biztosító szervezeti kultúra kialakításának erősítése,
- a megtett esélyegyenlőségi erőfeszítések értékelése,
- együttműködés a Kutatóközpont esélyegyenlőségi referensével.

III/2. A Kutatóközpont kötelezettségvállalásai az egyenlő bánásmód munkaerő-felvétel, alkalmazás során

A Kutatóközpont a munkaerő-felvétel, alkalmazás terén betartja az egyenlő bánásmód elvét

- álláshirdetések, felvételi pályázatok megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál nem tesz hátrányos, így különösen a II/1) pontban nevesített szempontok alapján megvalósuló megkülönböztetést;
- álláshirdetéseiben nem szerepeltet életkori kitételeket;
- a munkaerő-felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges végzettségre és korábbi teljesítményre helyezi;
- a tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél nem tesz különbséget 40 év feletti jelentkezők esetén.

III/3. Munkáltatói kötelezettségvállalások a munkakörülmények javítása és az akadálymentesítés előmozdítása terén

A Kutatóközpont törekszik a fizikai akadálymentesítésre, többszintes épületek esetén elsősorban a közösségi terek, könyvtár, kávézó-étkező helyiség, mellékhelységek elérhetőségének biztosítására, a nehezebben mozgó vagy mozgásában korlátozott munkavállalók minden egyes telephelyén, ahol ez még nem vagy csak részben megoldott.

III/4. Munkáltatói kötelezettségvállalások a foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése terén

A Kutatóközpont tanácsadással segíti a foglalkoztatásból való kilépést és a nyugdíjba vonulást.

A Kutatóközpont a kutatásait folytató nyugdíjas kutatóval nyugdíjas megállapodást köthet, amely a nyugdíjas kutató számára a Kutatóközpontban elhelyezést és egyéb a megállapodásban rögzített ingyenes szolgáltatásokat nyújt.

III/5. Munkáltatói kötelezettségvállalások az emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás terén

A Kutatóközpont vállalja, hogy lehetőségei szerint:

- az emberi erőforrás fejlesztés, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás területén a hátrányosabb helyzetű csoportokat előnyben részesíti,
- segíti a munkavállalók továbbképzését, tanulását,
- valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére lehetőségei szerint megteremti a munkaköréhez szükséges továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget,
- kiemelt gondot fordít a 40 év feletti átképzésére / továbbképzésére, így azt igény esetén a rendelkezésre álló eszközeivel lehetővé teszi.

IV. Tájékoztatás, képviselet, visszajelzés, panasztétel

A Kutatóközpont oly módon biztosít lehetőséget a munkavállalók, különösen a jelen tervben is felsorolt csoportok számára az esélyegyenlőségi terv megalkotásában való részvételre, hogy a referens részére az Üzemi Tanácson keresztül vagy közvetlenül a referens részére eljuttathatnak javaslatokat, észrevételeket. A javaslatokat, illetőleg azok esélyegyenlőségi tervbe való felvételének lehetőségét a munkáltató a következő esélyegyenlőségi terv elfogadásának folyamatában bírálja el.

A Kutatóközpont vállalja, hogy a Szervezeti és Működési Szabályzatában foglalt 12.4. pontjában szabályozott és évente egyszer megtartandó kutatóközponti értekezleten lehetőséget biztosít esélyegyenlőségi kérdések megvitatására.

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben rögzített eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi

referenshez fordulhat. A panasztétel nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a főigazgató elé tárja, aki az ügy megoldása érdekében köteles a panaszt 30 napon belül kivizsgálni. A főigazgató az üggyel kapcsolatos álláspontjáról írásban tájékoztatja az esélyegyenlőségi referenst, és amennyiben a panaszt tevő személye ismert, álláspontját neki is eljuttatja.

Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a munkavállaló által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

Az esélyegyenlőségi referens az Üzemi Tanács kérésére tájékoztatja az esetekről a Tanácsot. A tájékoztatás anonim módon történik, kivéve, ha a munkavállaló írásban hozzájárult az ügy névvel történő megismertetéséhez

Az Esélyegyenlőségi Tervben gyakorolt panaszjog nem érinti az egyéb jogszabályokban biztosított jogorvoslati lehetőségeket.

V. Közzététel

A Kutatóközpont jelen esélyegyenlőségi tervet a helyben szokásos módon közzéteszi.

VI. Záró rendelkezések

Az Esélyegyenlőségi Terv 2025. január 1. napjától 2026. december 31. napjáig tartó időszakra vonatkozik.

Budapest, 2025. január 1.



Fertő Imre
főigazgató

1. sz. melléklet

Helyzetfelmérés a HUN-REN KRTK munkavállalóira vonatkozóan

A Kutatóközponttal munkaviszonyban álló munkavállalói csoportok számszerű adatai a 2025. január 1-i állapotot tükrözik.

Alkalmazottak

Alkalmazottak	Fő
Alkalmazottak száma összesen	224
Alkalmazottak tudományos munkakörben	157
Alkalmazottak nem tudományos munkakörben	67
Alkalmazottak közül férfi	118
Alkalmazottak közül nő	106
40 évnél idősebb alkalmazottak összesen	141
40 évnél idősebb alkalmazottak közül férfi	73
40 évnél idősebb alkalmazottak közül nő	68
Részmunkaidős foglalkoztatottak száma	84
16 évnél fiatalabb gyereket nevelő munkavállalók száma	98
Nyugdíjas munkavállalók száma	8
Magukat roma identitásúnak vallók száma	0
Fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű dolgozók száma	3

Munkaerő-felvétel

Belépett munkavállalók	Fő
Belépett munkavállalók száma összesen	19
Belépettek közül férfi	10
Belépettek közül nő	9
Belépettek közül részmunkaidőben dolgozók	16
Belépettek közül 16 évnél fiatalabb gyereket nevelők száma	1

Kilépések

Belépett munkavállalók	Fő
Távozó munkavállalók száma összesen	20
Távozók közül férfi	13
Távozók közül nő	7
Távozók közül részmunkaidőben dolgozók	12
Távozók közül 16 évnél fiatalabb gyereket nevelők száma	5
Távozók közül próbaidő alatt távozók száma	0
Távozók közül korengedményes vagy öregségi nyugdíjazás révén távozók száma	0