

HUN-REN Ökológiai Kutatóközpont
1113 Budapest, Karolina út 29

Iktatószám: ÖK-325/2024

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Hatályos: 2024. december 23-től

A HUN-REN ÖKOLÓGIAI KUTATÓKÖZPONT ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény 63.§ (4) bekezdése (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési

szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed az HUN-REN Ökológiai Kutatóközpontra (a továbbiakban: HUN-REN ÖK) mint munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló minden dolgozóra,

valamint a HUN-REN ÖK valamennyi szervezeti egységére, így:

- HUN-REN ÖK Vízi Ökológiai Intézet
- HUN-REN ÖK Evolúciótudományi Intézet
- HUN-REN ÖK Ökológiai és Botanikai Intézet
- Gazdasági Hivatal
- Ügyviteli Osztály
- Humánpolitikai Csoport
- Adatbázis Csoport
- Kommunikációs Csoport
- Könyvtár
- Nemzeti Botanikus Kert

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a HUN-REN ÖK az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

Az emberi méltósághoz való jog az emberek közötti egyenlőség alapját képezi, mivel a minden emberben benne rejlő önértéket egyenlően védi. Ennek értelmében a HUN-REN ÖK a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A HUN-REN ÖK a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

2) **Az emberi méltóság tiszteletben tartása**

Az emberi méltóság elidegeníthetetlen jog, ezért a HUN-REN ÖK fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást. A foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét, az egyén szabadságzféráját.

3) **Partneri kapcsolat, együttműködés**

A HUN-REN ÖK a foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

4) **Társadalmi szolidaritás**

A foglalkoztatás, vagy más társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségügyi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másiknál.

Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás elősegítése, amely nagyban elősegíti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

5) **Külföldi munkavállalók integrációjának elősegítése**

A HUN-REN ÖK kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a magyar nyelv ismeretének hiánya ne érintse hátrányosan a külföldi munkavállalókat és ne nehezítse meg az integrációjukat a kutatóhely szakmai - és szociális életébe. A hatékony munkavégzés érdekében azonban elvárt, hogy a külföldi munkavállaló angol nyelvtudással rendelkezzen.

6) **Méltányos és rugalmas ellátás**

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a HUN-REN ÖK igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

7) **Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése**

A családbarát munkahely kialakítása, a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése előnyös mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára. A HUN-REN ÖK esetében a családbarát intézkedések minden gyermeket nevelő szülőnek, de kiváltképpen a kisgyermeket vagy fogyatékkal élő gyermeket nevelő szülőnek hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely a HUN-REN ÖK esetében a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés és távmunka lehetőségét is.

8) Nemek közti egyenlőség elősegítése

A férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkeznek a foglalkoztatásban, a keresetek mértéke, az intézetben belüli karrierlehetőségek, a vezetői pozíciók betöltése és a dolgozók érdekeinek és véleményének figyelembevétele során a HUN-REN ÖK nem tesz különbséget a nemek között. A HUN-REN ÖK nagy figyelmet fordít a nemek közötti egyenlőség fenntartására különösen az alábbiakban részletezett célkitűzésekkel:

8.1) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban

A vezetésben és döntéshozatalban a HUN-REN ÖK törekszik a nemek közti egyensúly elérésére a toborzás és a foglalkoztatás terén. A karrierépítésben a HUN-REN ÖK egyenlő mértékben kívánja támogatni a nemeket. Az esetleges esélyegyenlőtlenségi helyzetet a HUN-REN ÖK megvizsgálja, a háttérben lévő problémákat a belső vezetői és szakmai fórumokon megvitatja és törekszik a feltárt okok alapján a megoldást elősegítő javaslatok kidolgozására. A HUN-REN ÖK igyekszik olyan intézkedéseket bevezetni, amelyek egyenlő arányban támogatják a nők és férfiak szakmai előmenetelét és vezetőségi reprezentációját.

8.2) Nemek közötti egyensúly a munkaerő- felvétel és a szakmai előmenetel során

A munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén a nemek közötti egyenlőség megvalósulása érdekében a HUN-REN ÖK elindít olyan konzultációkat, amelyek segítik ezen szempontok érvényesülését. A HUN-REN ÖK a szükséges beavatkozások kijelölésének érdekében folyamatosan vizsgálja a munkavállalók adatait a terv kidolgozása során. A HUN-REN ÖK az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal, azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottak esetében egyenlő bérezést biztosít.

8.3) A nemi dimenziók integrálása a kutatási és oktatási tartalomba

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának a kutatás és az oktatás tartalmaiba való integrálása, mint cél jelenik meg a HUN-REN ÖK-nél. A HUN-REN ÖK álláspontja szerint minden alkalmazottnak, vezetőnek és döntéshozónak szerepet kell játszania a nőket esetlegesen hátrányos helyzetbe hozó gyakorlatok, kultúrák és a nemi előítéletek azonosításában, valamint a befogadóbb megközelítések megvalósításában. A figyelemfelkeltés olyan eszköz, amely növeli az emberek érzékenységét a nemek közötti egyenlőség iránt. Emellett a HUN-REN ÖK vizsgálja az esélyegyenlőségi képzések bevezetésének lehetőségét, mely során a vezetők olyan ismereteket és készségeket szerezhetnek, melyek biztosítják számukra, a nemek közötti egyenlőség kialakítását fenntartását a nemzetközi gyakorlat szerint.

8.4) A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, az elfogadó intézményi kultúra támogatása

A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése a stratégiai terv szerves része. A beavatkozás keretében a HUN-REN ÖK átvizsgálja a meglévő vonatkozó szabályozásait és munkaanyagait, azokat aktualizálja. A HUN-REN ÖK a tématerületen a transzparens kommunikációra törekszik. Az esetek kivizsgálása érdekében a HUN-REN ÖK a jelen Esélyegyenlőségi Terv III. pontjában rögzített eljárás szerint anonim és biztonságos panasztételi eljárást működtet.

9) Az akadálymentesítés biztosítása

A HUN-REN ÖK kiemelt figyelmet fordít a gyengén látókra, a mozgássérültekre és a mozgási nehézségekkel rendelkezőkre. A társadalom életének színterein való érvényesülésük elősegítése érdekében a HUN-REN ÖK mindent megtesz az akadálymentesítés biztosítása érdekében.

10) Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során. A foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakításához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása. A HUN-REN ÖK szervezeti sajátosságaihoz igazodva támogatja a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatásának elősegítését. Törekszik a megértő befogadásra a munkavállalók részéről. A HUN-REN ÖK figyel a foglalkoztatással kapcsolatos félelem, önbizalomhiány, gátlátosság feloldására.

11) Más potenciálisan hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett, az egyéb okokból – kiemelten, de nem kizárólagosan koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, LMBTQ beállítottságuk miatt – potenciálisan hátrányos helyzetbe kerülő munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni a 8-10) pontokban megfogalmazott koncepciók mentén. A HUN-REN ÖK általánosan törekszik arra, hogy szervezeti egységeiben Science Europe irányelveinek megfelelően egy fenntartható kutatási kultúrát hozzon létre, mely összekapcsolja a kutatás minőségét a kutatási rendszerek vonzerejével és fenntarthatóságával, valamint széles körű figyelmet szentel ezen rendszerekkel kapcsolatos magatartásformáknak, értékeknek és elvárásoknak.

II. Konkrét célok

A HUN-REN ÖK az általános célok elérése és az elvek érvényesítése érdekében a következő konkrét célokat tűzi ki

- 1) A külföldi munkavállalók támogatása érdekében a HUN-REN ÖK vállalja, hogy 2025. december 31-ig a munkaügyi folyamatokhoz kapcsolatos űrlapokat angol nyelven is elérhetővé teszi, ezzel segítve a külföldi munkavállalók számára az ügyintézés és kommunikációt. Felelős: Makovics Adrienn.
- 2) A HUN-REN ÖK vállalja, hogy a női kutatók helyzetét egy átfogó anonim kérdőíves felmérésben értékeli, és az eredmények alapján javaslatot tesz a női kutatókat támogató intézkedésekre, 2025. június 30-ig. Felelős: Tanács Eszter, Deák-Valkó Orsolya.
- 3) A női kutatók helyzetének feltárására a HUN-REN ÖK Humánpolitikai Csoportja elemzést készít a kutatói állomány összetételéről az egyes tudományos beosztási

kategóriákban, 2025. június 30-ig. Felelős: Makovics Adrienn. A kérdőív és a HR statisztikák alapján olyan *best practice*-eket gyűjt össze, melyek hatékonyan támogatják a női kutatókat.

- 4) A HUN-REN ÖK az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi megbízottat nevez ki, Dr. Török Katalin személyében.

A női munkavállalókkal kapcsolatos kiemelt intézkedések

- 1) A HUN-REN ÖK vállalja, hogy azonos munkakörre való jelentkezéskor, illetve annak betöltése során nem tesz különbséget a bérek vonatkozásában férfi és női munkavállaló között.
- 2) Támogatja a női munkavállalók számára a továbbképzéseken való részvételt, ezáltal esetleges előmenetelhez való jogot biztosít számukra.
- 3) Lehetőséget ad a nők kötelező egészségügyi, orvosi szűréseken való megjelenésére.

A nyugdíjas korba való átmenet elősegítése

- 1) A nyugdíj korhatár elérése előtt legalább 6 hónappal a munkáltató írásban vagy személyesen tájékoztatja a munkavállalót nyugdíjba vonulással kapcsolatos jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről.
- 2) Amennyiben a dolgozó igényli búcsúztató ünnepség szervezését, a munkáltató biztosít számára megfelelő helyiséget a rendezvény lebonyolítására.
- 3) A munkavállaló nyugdíjba vonulása előtt 2 éven belül munkaidejét kérésére csökkenteni lehet (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és az a munkavállaló feladatainak ellátását nem veszélyezteti.

III. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, illetve az esélyegyenlőségi terv elveivel ellentétes munkáltatói gyakorlat előfordulása esetén a munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárásokat a panasz@ecolres.hun-ren.hu email címre történő bejelentéssel indíthatja el. A tárgy mezőben az "esélyegyenlőség" megjelölésével a panasz az esélyegyenlőségi megbízotthoz kerül.

Az esélyegyenlőségi megbízott a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a HUN-REN ÖK vezetősége elé tárja. A HUN-REN ÖK az ügy megoldása érdekében köteles annak kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a HUN-REN ÖK által kijelölt bizottság folytatja le, melynek vezetésére a főigazgató eseti esélyegyenlőségi referenst kér fel. A kijelölt bizottság a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a HUN-REN ÖK vezetőségét. Amennyiben a HUN-REN ÖK a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a munkavállaló sérelmezi, a HUN-REN ÖK az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a HUN-REN ÖK-hoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a HUN-REN ÖK intézkedése ellen irányul és a vizsgálat eredménye igazolja a munkavállaló panaszát (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a HUN-REN ÖK haladéktalanul köteles intézkedni a panasz alapjául szolgáló magatartás, jelenség megszüntetése érdekében.

Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell. A panasztétel és a belső vizsgálat nem korlátozza a munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Az 1. számú melléklet tartalmazza az esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlapot.

IV. Záró rendelkezések

A HUN-REN ÖK az Esélyegyenlőségi tervet a 2024. december 31-től 2025. december 31-ig tartó időszakokra fogadja el és teszi közzé.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2025. december 15.

Jelen Esélyegyenlőségi tervet – az aláírást követően – haladéktalanul meg kell jelentetni a HUN-REN ÖK honlapján a munkavállalók tájékoztatása céljából. Ennek érdekében létre kell hozni egy elkülönített aloldalt, amelyen a HUN-REN ÖK:

- közzéteszi az Esélyegyenlőségi terv teljes változatát,
- információt ad az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeti egységekről és felelősökről,
- leírja a panasztételi eljárás rendjét és közzé teszi a panasztételi űrlapot,
- frissíti az adatokat.

Az Esélyegyenlőségi tervnek a honlapon folyamatosan elérhetőnek kell lennie. A tájékoztatóban az Esélyegyenlőségi tervhez kapcsolódóan azt is közzé kell tenni, hogy az érintettek esélyegyenlőségi ügyben mely intézeti szervhez fordulhatnak közvetlen tájékoztatásért.

A HUN-REN ÖK a munkahelyen minden új belépő munkavállaló számára elérhetővé teszi az Esélyegyenlőségi terv kivonatát, mely az azzal kapcsolatos legfontosabb információkat tartalmazza.

Budapest, 2024. december 23

.....
Dr. Garamszegi László Zsolt
főigazgató

1. számú melléklet

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS
PANASZTÉTELI ŰRLAP DOLGOZÓK SZÁMÁRA**

Munkavégzés helye	
Munkáltatói jogok gyakorlója (név, beosztás)	Garamszegi László Zsolt - főigazgató
Közvetlen munkahelyi vezető (név, beosztás)	
Szervezeti egység	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
A kijelölt esélyegyenlőségi bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	
Az esélyegyenlőségi megbízott aláírása	