

A HUN-REN Földfizikai és Űrtudományi Kutatóintézet Esélyegyenlőségi Terve

Hatályos: 2024. január 1-től 2026. december 31

Equal Opportunity Plan of the HUN-REN Institute of Earth Physics and Space Science (in Hungarian)

01.01.2024-31.12.2026.

Jóváhagyta:


.....
Dr. Kovács István János
mb.igazgató




.....
Dr. Wéber Zoltán
A FI Tudományos Tanácsának elnöke

A HUN-REN Földfizikai és Űrtudományi Kutatóintézet (továbbiakban: Kutatóintézet vagy munkáltató) igazgatója a Kutatóintézet Esélyegyenlőségi Tervét az alábbiak szerint határozza meg:

A jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.), valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek figyelembevételével, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése, a munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése, a munkahelyi és a családi kötelezettségek összehangolása, illetve a hátrányos helyzetű foglalkoztatotti csoportok foglalkoztatási helyzetének figyelemmel kísérése és javítása érdekében készült.

1. A tervezet célja

1.1. Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy elvek, szabályok és normák rögzítésével biztosítsa, hogy a HUN-REN Földfizikai és Űrtudományi Kutatóintézet (a továbbiakban: Kutatóintézet vagy munkáltató) munkavállalói számára biztosítsa az egyenlő bánásmód teljeskörű érvényesülését a jogviszony kezdete előtt és alatt, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje a helyzetük alakulását, figyelemmel kísérje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, valamint intézményesen orvosolja az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

2. A tervezet hatálya

2.1. A tervezet hatálya kiterjed a HUN-REN Földfizikai és Űrtudományi Kutatóintézettel munkaviszonyt létesített valamennyi munkavállalóra

3. Általános elvek

3.1. A Kutatóintézet kötelezettséget vállal arra, hogy a bérezés, a szakmai előmenetel, a képzési lehetőségek, a munkakörülmények, továbbá a Kutatóintézet szabályzatai alapján adható juttatások, illetve a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények tekintetében a foglalkoztatottak között

- a) nem,
 - b) etnikai hovatartozás,
 - c) nemzetiség,
 - d) nemzetiséghez való tartozás,
 - e) anyanyelv,
 - f) fogyatékoság, megváltozott munkaképesség,
 - g) egészségi állapot,
 - h) vallási vagy világnézeti meggyőződés,
 - i) családi állapot,
 - j) várandósság, anyaság vagy apaság,
 - k) szexuális irányultság, nemi identitás,
 - l) életkor,
 - m) társadalmi és vagyoni helyzet,
 - n) lakóhely, tartózkodási hely területi elhelyezkedése,
 - o) foglalkoztatási jogviszony vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
 - p) érdekképviselőhöz való tartozás,
 - q) egyéb releváns helyzet, tulajdonság vagy jellemző
- alapján nem tesz különbséget.

3.2. A Kutatóintézet kötelezettséget vállal arra, hogy a 3.1. pont szerinti csoportok esélyegyenlőségének megvalósulása érdekében kizárólag olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket fogad el, amelyek elősegítik a munkavégzés körülményeinek javulását, megőrzését.

3.3. A megkülönböztetés tilalma, valamint az egyenlő bánásmód elve jogi eszközök nem elegendőek az összes létező egyenlőtlenség teljeskörű megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat a foglalkoztatásuk során.

4. Foglalkoztatottsági helyzet

4.1. A munkáltatónál a 2021. december 31-i állapotnak megfelelően:

- a) a munkavégzésre irányuló jogviszonyban lévők száma: 62 fő
- b) nők száma: 26 fő
 - ebből 45 év feletti nők: 10 fő,
- c) férfiak száma: 37 fő
 - ebből 45 év feletti férfiak: 16 fő.
- d) a teljes létszámból fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű munkavállalók száma: 0 fő,
- e) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma: 14 fő,
- f) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma: 2 fő,
- g) kiskorú, fogyatékos gyermeket nevelők száma: 0 fő,
- h) pályakezdők száma: 20 fő,
- i) öt éven belül rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá válik: 6 fő.

4.2. A Kutatóintézet felsővezetése: 1 fő,
- ebből nők száma: 0 fő.

4.3. A Kutatóintézet egyéb vezetőinek száma: 6 fő,
- ebből nők száma: 3 fő,
- ebből férfiak száma: 3 fő.

4.4. A tudományos munkakört betöltő munkavállalók megoszlása a 2021. december 31-i állapotnak megfelelően:

- a) a tudományos munkakört betöltő munkavállalók száma: 43 fő
- b) nők száma: 15 fő
 - ebből 45 év feletti nők: 4 fő.
- c) férfiak száma: 28 fő
 - ebből 45 év feletti férfiak: 13 fő.
- d) 18 éven aluli gyermeket nevelők száma: 12 fő,
- e) 18 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma: 1 fő,
- f) pályakezdők száma: 17 fő,
- g) öt éven belül rendes öregségi nyugdíjra jogosulttá válik: 4 fő.

4.5. Az állapotfelmérés alapjául szolgáló statisztikai adatok a munkáltató személyügyi adatbázisából kerültek lekérdezésre.

4.6. A munkáltató a rugalmas foglalkoztatás érdekében lehetőséget biztosít a részmunkaidőben történő munkavégzésre, munkaidőkeretben történő foglalkoztatásra, valamint lehetőséget biztosít egyéni munkarend kialakítására.

4.7. A munkavállalói létszámváltozás kapcsán a felvételi eljárásokban a Kutatóintézet a hangsúlyt a munkavállalói képességekre helyezte, mind az álláshirdetések, mind a felvételi eljárásokban eleget tett a diszkrimináció-mentesség szempontjainak.

4.8. A Kutatóintézettől távozó dolgozók közül senki sem élt panasszal annak kapcsán, hogy a munkáltatónál sérültek volna az egyenlő bánásmódhoz, illetve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó jogai. A Kutatóintézet a hatályos jogszabályok alapján eljárva, a munkaviszony megszüntetésekkel kapcsolatos döntéseit objektív, kizárólag a munkakörhöz és a munkavégzéshez kapcsolódó kritériumokra alapozta, a munkavállalók egyenlő bánásmódhoz, illetve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó jogait nem sértette meg.

4.9. A Kutatóintézet alapvetően hangsúlyt fektet a munkavállalók prevenciós egészségvédelmére, biztosítja a munkavállalók üzemorvosi és foglalkozás-egészségügyi ellátását.

4.10. A munkáltató lehetőséget biztosít a munkavállalók kötelező és önkéntes továbbképzésére, fejlődésére.

4.11. A Kutatóintézet lehetőséget biztosít a panasztételre az esélyegyenlőséggel kapcsolatban felmerült kérdésekben is. Ezeket a panaszokat az esélyegyenlőségi feladatok ellátására kijelölt esélyegyenlőségi referens kezdeményezésére a vizsgálat lefolytatására felkért személyek végzik.

4.12. A munkáltató biztosítja a megfelelő, egészséges, balesetmentes munkakörülményeket, figyelembe véve a dolgozók életkori sajátosságait. A munkafeltételek megfelelnek az egyéni dolgozói igényeknek.

5. Alapelvek

5.1. A negatív diszkrimináció tilalma általános elv a Kutatóintézet humánerőforrás-gazdálkodási politikájában.

A munkáltató a foglalkoztatás során – a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározásánál, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekben – a munkavállalók bármilyen, különösen nemük, koruk, családi állapotuk, nemzetiségük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti hátrányos megkülönböztetéstől tartózkodik; azt minden eszközzel megelőzi és megakadályozza, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés eseteit.

5.2. Általános elv, hogy a Kutatóintézet a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a speciális igényű munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A speciális igényű munkavállalói csoportok számára olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket fogad el, amelyek elősegítik az érintett csoport, egyén foglalkoztatási pozíciójának javítását, megőrzését.

6. Konkrét programok, intézkedések az egyes célcsoportok érdekében

6.1. A munkaerő-felvétel esetében a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Az álláshirdetéseiben és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál korhatárra vagy kortartományra, nemre, családi állapotra vonatkozó

kitétel nem szerepel, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés eseteit.

- b) A felvételi interjú során célzottan nem tesz fel kérdést a jelentkező életkorára (kivétel a munkatapasztalat felmérésére irányuló kérdés), betegségére, fogyatékosságára (kivétel a munkakör betöltéséhez szükséges készségekre, képességekre vonatkozó kérdés), családi állapotára, szexuális orientációjára, vallási, etnikai hovatartozására, világnézetére vonatkozóan.
- c) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt kizárólag az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

6.2. A munkafeltételek, munkakörülmények kialakítása, egészségvédelem terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) A saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek a lelki és testi egészségnek, mint alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- b) A munkakörülményeket úgy alakítja ki és szükség szerint oly módon alakítja át, hogy az folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.
- c) A munkavállalók jó egészségi állapotának megtartására, betegségeik megelőzése érdekében rendszeres foglalkoztatás egészségügyi szakorvosi rendelőt biztosít.

6.3. A munkahelyi előmenetel, a karrierlehetőségek biztosítása, valamint a létszámleépítés és elbocsátás terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) A munkavállalók tanulási, továbbképzési és fejlődési igényeit folyamatosan vizsgálja, azokat a Kutatóintézet érdekeivel összehangolja, összeegyezteti.
- b) A jól képzett és modern munkaerő megteremtése érdekében valamennyi munkavállaló számára saját gyakorlatukban, a pénzügyi lehetőségek függvényében, biztosítja a továbbképzési, átképzési és tanulási lehetőségeket.
- c) Támogatja a munkavállalók különböző szintű nyelvi képzését.
- d) Előléptetések során a hangsúlyt a jelöltek képességeire, készségeire, korábbi tapasztalataira, valamint máshol is alkalmazható készségeire helyezi. Az előléptetési lehetőségeket minden munkavállaló számára egyenlő eséllyel biztosítja.
- e) A hatályos jogszabályok alapján eljárva, a létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körének meghatározását objektív, munkához kapcsolódó kritériumokra alapozza.

6.4. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a családos munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Lehetőség szerint – a munkakör függvényében – elérhetővé teszi a családos, kiemelten a gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók számára a részmunkaidős- és rugalmas foglalkoztatás lehetőségét.
- b) Figyelembe veszi az átmenetileg vagy tartósan különleges nevelési igényű gyermeket (beteg, rokkant, fogyatékos) nevelő munkavállalók speciális igényeit.

6.5. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a női munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Fellép a munkahelyi szexuális zaklatás bármely formája ellen.
- b) Támogatja és segíti a női munkavállalók GYES-ről és GYED-ről való visszatérését.

- c) Elősegíti a női munkavállalók családi szerepének és munkahelyi kötelezettségének összeegyeztetését.
- d) Lehetőség szerint bővíti a rugalmas foglalkoztatási formákat az azt lehetővé tevő munkakörökben.
- e) Lehetőség szerint növeli a nők részarányát a kutatói pályán, illetve a vezetői, döntéshozói pozíciókban.
- f) Fellép a munkahelyi kirekesztő, lekezelő, hátrányos megkülönböztetéssel szemben.

6.6. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a rokkantakra, megváltozott munkaképességekre vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) A munkaalkalmasság megállapításánál a Kutatóintézet prioritásként határozza meg, hogy kizárólag – a munkakörhöz szükséges – képességekre, készségekre helyezi a hangsúlyt.
- b) Lehetőség szerint növeli a foglalkoztatottak körében a megváltozott munkaképességű dolgozók részarányát.
- c) Az anyagi lehetőség függvényében vizsgálja az épített munkahelyi környezet fizikai és infokommunikációs akadálymentességét, akadálycsökkentési lehetőségeit.
- d) A munkahely kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók speciális igényeit.
- e) A munkabiztonsági feltételek kialakításánál figyelembe veszi a munkavállalók rokkantságát.
- f) Lehetőség szerint bővíti a rugalmas foglalkoztatási formákat az azt lehetővé tevő munkakörökben.

6.7. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, a 45 év feletti munkavállalókra vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél a 45 év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés.
- b) A munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse az öregedéssel együtt járó élettani változások ellensúlyozását.
- c) Annak érdekében, hogy az idősebb munkavállalók is aktívan részt vehessenek a munka világában, olyan intézkedések kidolgozását szorgalmazza, amely elősegíti a munkavállalók munkaképességének fenntartását, valamint rugalmas foglalkoztatási formák kialakítására irányul.
- d) A munkavégzési feltételek kialakításánál, módosításánál az életkori változásokhoz kapcsolódó speciális igényekre is figyelmet fordít.
- e) A 45 év felettieket ösztönzi a tanulás, a továbbképzés, az átképzés és egyéb fejlődési lehetőségek igénybe vételére.

6.8. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportokat érintően, az etnikai és vallási kisebbségekre vonatkozó különös rendelkezések terén a munkáltató a negatív diszkrimináció elkerülése érdekében vállalja:

- a) Fellép az etnikai, vagy vallási kisebbségekhez tartozó munkavállalók hátrányos megkülönböztetésével, megsértésével, kigúnyolásával szemben.
- b) Tiszteletben tartja a munkavállalók vallásához és etnikai hagyományokhoz kötődő ünnepeit, szokásait.

7. A 2024-2026 évekre vonatkozó esélyegyenlőségi célok

7.1. A Kutatóintézet humánerőforrás-gazdálkodási politikájának megvalósulása kapcsán az alábbi célok elérésére kiemelten törekszik a 2024-2026. évben:

- a) A munkaidő rugalmasabbá tételének lehetőségeit fokozottan vizsgálja, kitérve az alternatív foglalkoztatási formák alkalmazási lehetőségeire, az azt lehetővé tevő munkakörökben.
- b) A képzések terén a nők és a 45. év feletti munkavállalók képzését – amennyiben a munkakörüik indokolja – a gazdasági lehetőségek függvényében továbbra is támogatja.
- c) A gazdasági lehetőségek függvényében, az egyenlő esélyű és akadálymentes hozzáférés érdekében akadálymentesítési munkálatokat végez.
- d) A Kutatóintézet telephelyein elősegíti a fizikai és infokommunikációs akadálymentesség érvényesülését.

7.2. Az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén a munkáltató:

- a) a Kutatóintézet munkavállalói közül esélyegyenlőségi referenst jelöl ki.
- b) Megbízta a humánpolitikai referenst az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének figyelemmel kísérésével, aki, amennyiben szükséges, az esélyegyenlőségi referenssel egyeztetett javaslatot tesz a hatályban lévő Esélyegyenlőségi Terv év közbeni módosítására.

7.3. A Kutatóintézet a jelenlegi helyzetfelmérés alapján az alábbi célokat fogalmazza meg a lentebb meghatározott felelősökkel és határidővel:

- a) Szemléletformálás: az Esélyegyenlőségi Terv, a feladatok és felelősségek megismertetése az újonnan belépő munkatársakkal:
Célcsoport: új munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: humánpolitikai referens
- b) Kommunikáció biztosítása: az Esélyegyenlőségi Terv hozzáférhetővé tétele az intraneten, a feladatok és felelősségek kommunikációja a munkavállalók felé.
Célcsoport: minden munkavállaló
Határidő: folyamatos
Felelős: humánpolitikai referens
- c) Esélyegyenlőségi Terv készítése, aktualizálása: a Kutatóintézet két évente frissíti az Esélyegyenlőségi Tervet az előírások és a belső helyzetelemzés alapján.
Célcsoport: a helyzetelemzés alapján meghatározottak
Határidő: két évente
Felelős: esélyegyenlőségi referens
- d) Elemzések, felmérések, javaslatok készítése: a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tekintetében kell elvégezni az Esélyegyenlőségi Terv frissítésekor, illetve szükség szerint.
Célcsoport: hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok
Határidő: az Esélyegyenlőségi Terv frissítésekor, illetve szükség szerint
Felelős: esélyegyenlőségi referens
- e) Belső szabályozó eszközök előkészítése: A Kutatóintézet belső szabályozó eszközeinek előkészítése során esélyegyenlőségi kérdés felmerülése esetén figyelembe kell venni az Esélyegyenlőségi Tervben vállaltakat, az esélyegyenlőségi referens véleményének kikérésével.
Célcsoport: minden munkavállaló
Határidő: szükség szerint

- Felelős: a belső szabályozót előkészítő szervezeti egység vezetője és az esélyegyenlőségi referens
- f) Etikai Kódex felülvizsgálata: A Kutatóintézet az Etikai Kódexét rendszeresen felülvizsgálja, amelyben rögzítésre kerülnek az etikai kérdéseket érintő alapelvek, beleértve az esélyegyenlőséghez kapcsolódó elveket.
Célcsoport: minden munkavállaló
Határidő: folyamatos
Felelős: humánpolitikai referens
- g) GYED-en, GYES-en lévők munkába való visszatérése: A Kutatóintézet támogatja a GYED-en és GYES-en lévők munkába való visszatérését. Ennek érdekében törekszik alkalmazásuk arányának folyamatos növelésére, az igényeik és a Kutatóintézet érdekeinek összehangolásával.
Célcsoport: GYED-en és GYES-en lévők
Határidő: folyamatos
Felelős: humánpolitikai referens
- h) Kapcsolattartás a GYED-en és GYES-en lévő munkavállalókkal: a kapcsolattartás megerősítése céljából az adókedvezmények igénybevétele, az adóelszámolás módja, a Kutatóintézet családi rendezvényei kapcsán a humánpolitikai referens tart kapcsolatot az érintettekkel.
Célcsoport: GYED-en és GYES-en lévők
Határidő: folyamatos
Felelős: humánpolitikai referens
- i) Szabadságok ütemezése: A Kutatóintézet a szabadságok engedélyezésével az ütemezéskor előnyt biztosít a gyermekes munkavállalók részére a rendkívüli családi események (gyermekszületés, ballagás stb.) esetére az éves szabadság terhére.
Célcsoport: gyermekes munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: közvetlen munkahelyi vezető
- j) Munkaidő-beosztás: a Kutatóintézet a gyermekes munkavállalók munkaidő-beosztásánál figyelembe veszi a gyermeknevelési és oktatási intézmények nyitvatartását, amennyiben ezen túli munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 48 órával előbb tájékoztatja.
Célcsoport: gyermekes munkavállalók
Határidő: folyamatos
Felelős: közvetlen munkahelyi vezető

8. Tudományos munkakört betöltők előmeneteli rendszere

8.1. A Kutatóintézetnél tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs, tudományos főmunkatárs és tudományos tanácsadó munkakört betöltő munkavállalók végeznek kutatási feladatokat. A tudományos munkakört betöltő munkavállalókra vonatkozó előmeneteli rendszert a Kutatóintézet diszkrimináció mentesen határozta meg.

8.2 A tudományos munkakörben foglalkoztatottak minősítése a Kutatóintézet teljesítményértékelési szabályzata alapján történik.

9. A Kutatóintézet célkitűzései a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében

9.1. A Kutatóintézet elkötelezettséget vállal amellett, hogy megteremti a nemi egyenlőségi feltételeket a munkahely és munkavégzés vonatkozásában, valamint lehetőség szerint törekszik növelni a nemi egyenlőség megvalósítása érdekében a női részvételt a munkavállalói létszámban, a kutatói, tudományos munkakörökben, valamint a döntéshozói munkakörökben, testületekben, szervezetekben. (Lásd: 1. sz. melléklet)

10. Panaszok kezelése

10.1. A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében a Kutatóintézet esélyegyenlőségi feladatok ellátására egy referenst jelöl ki.

10.2. Az esélyegyenlőségi referens feladata:

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülését elősegítő intézkedések – a humánpolitikai referenssel való együttműködés keretében – munkáltatóval való egyeztetése,
- b) a munkavállalók részéről írásos formában érkező panaszok véleményezése és a munkáltatói jogkör gyakorlója részére való továbbítása,
- c) a munkáltató és a felettes szervek kérésére jelentést készít az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak megvalósulásáról.

10.3. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése (az Ebktv. szerinti közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás) esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztatott (a továbbiakban: sértett) az esélyegyenlőségi referenshez fordulhat, aki a jelen Esélyegyenlőségi Terv 2. számú mellékletében található nyomtatvány kitöltésével veszi fel az adatokat. Ez az időpont a panasztételi eljárás kezdetének időpontja.

10.4. Az írásos munkavállalói panaszbejelentés esélyegyenlőségi referenshez történő benyújtásától számítva, az ügy referens általi kivizsgálásáig, de legfeljebb hét napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges.

10.5. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a jogszabály alapján igénybe vehető jogorvoslatokat.

10.6. Az esélyegyenlőséggel kapcsolatban felmerült panaszos ügyeket elsősorban békés módon, egyeztetéssel kell megoldani.

10.7. Az esélyegyenlőségi referens a panasz benyújtásától számított, rendelkezésre álló vizsgálati idő, de legfeljebb hét nap elteltével – a humánpolitikai referens bevonásával – javaslatot tesz a felek számára a helyzet rendezése, megegyezésük érdekében.

10.8. Amennyiben szükséges, az esélyegyenlőségi referens egyeztető megbeszélést kezdeményez a panaszt benyújtó munkavállaló és a munkáltató, vagy képviselőik közt, továbbá közvetíti a munkavállaló és a munkáltató közötti megegyezés elősegítése érdekében.

10.9. Megegyezés hiányában a munkavállaló az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

10.10. A humánpolitikai referens és az esélyegyenlőségi referens kölcsönösen tájékoztatják egymást a beérkezett panaszról, és kialakítják saját vagy közös álláspontjukat az ügygel

kapcsolatosan. Az esélyegyenlőségi referens a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, a humánpolitikai referens véleményével vagy közös álláspontjukkal együtt, a panasz megtételétől számított 7 munkanapon belül a munkáltatói jogkör gyakorlója elé tárja.

10.11. Amennyiben a panasz nem a munkáltatói jogkör gyakorlójának intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a munkavállaló által kifogásolt eset meglétét, a munkáltatói jogkör gyakorlója haladéktalanul köteles intézkedni a kifogásolt magatartás megszüntetése érdekében. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. Az eljárás eredményéről a munkavállalót tájékoztatni kell.

10.12. Ha az egyeztetés során az egyenlő bánásmód követelményének megsértése megállapítható, a sérelmezett munkáltatói intézkedést megfelelően korrigálni kell.

10.13. Amennyiben az ügy az egyeztetési eljárás során nem oldható meg, az esélyegyenlőségi referens az érintett munkavállalót tájékoztatja az általa igénybe vehető – az Ebktv.-ben foglalt – eljárásokról.

10.14. A Kutatóintézet esélyegyenlőségi referensét a Kutatóintézet munkavállalói közül az igazgató jelöli ki és bízta meg határozatlan időre. Az esélyegyenlőségi referens személyéről, annak változásáról a megbízást követően haladéktalanul tájékoztatni kell a munkavállalókat. Az esélyegyenlőségi referens feladatkörében kizárólag az igazgató felé tartozik tájékoztatással.

10.15. Az igazgató dönt az esélyegyenlőségi referens helyettesítéséről tartós távolléte, akadályoztatása esetén, továbbá akkor, ha az esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos panasszal kíván élni, vagy a benyújtott panaszban érintett.

11. Nyilvántartás, adatok kezelése

11.1. A Kutatóintézet kijelenti, hogy az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásához szükséges adatok gyűjtése és kezelése során az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.), és a természetes személyeknek a személyes adatok kezelése tekintetében történő védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 95/46/EK irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló Az Európai Parlament és a Tanács 2016. április 27-i (EU) 2016/679 rendelete (általános adatvédelmi rendelet) [a továbbiakban: GDPR] rendelkezéseinek betartásával továbbá az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.

11.2. Különleges személyes adatok csak a GDPR, az Infotv. és az Mt. vonatkozó rendelkezései szerint, önkéntes adatszolgáltatás alapján, meghatározott időtartamig kezelhetők.

12. Záró rendelkezések

12.1. A jelen Esélyegyenlőségi Terv a kihirdetést (a belső hálózaton történő közzétételt) követő napon lép hatályba és visszavonásig érvényes. Az Esélyegyenlőségi Terv a munkáltató által egyoldalúan bármikor módosítható, vagy hatályon kívül helyezhető.

12.2. Az Esélyegyenlőségi Tervben nem szabályozott kérdésekben az Mt., valamint a mindenkor hatályos, vonatkozó jogszabályok előírásai alkalmazandók.

I. számú melléklet

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
Nemi esélyegyenlőséget szolgáló adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése	Az adatgyűjtési szempontok kialakítása, az adatgyűjtési rendszer felállítása, valamint az adatgyűjtés elvégzése	1 év	az adatgyűjtési szempontok kiállítására, elrendelésére: igazgató az adatgyűjtés elvégzésére: esélyegyenlőségi referens	A nemi esélyegyenlőséget szolgáló adatgyűjtési rendszer megvalósulásának ellenőrzése
Az előmeneteli rendszer elemzése	Elemzés elrendelése és elvégzése	1 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	Az elemzés nyomán készült jelentés értékelése a jelenlegi HR folyamatokhoz történő illeszkedés szempontjából
A nemi esélyegyenlőséget szem előtt tartó vezetőválasztási folyamatok kialakítása	A vezetővé válás folyamatait elemző vizsgálat eredményeinek beépítése az emberi erőforrásokkal kapcsolatos folyamatokba	2 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	Az új folyamatok kialakításának ellenőrzése és értékelése
Törekvés a nők arányának növelésére azokban a vezetési és döntéshozói testületekben, ahol a nemek egyensúlya nem valósul meg	Vezetővé válást segítő mentori programok kialakítása a nők számára	3 év	igazgató, vezetők, esélyegyenlőségi referens	A megvitatás lehetőségeinek megteremtése és a vita eredményeinek nyomon követése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából	Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése	1 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A vizsgálat eredményéről jelentés készítése
Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermekes szülőkre	Kutatás elrendelése Kutatás végrehajtása	1 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A kutatás eredményének jelentésben történő összefoglalása, majd összehangolása a jelenlegi működési struktúrákkal
A nők és a gyermekes szülők karrierlehetőségeinek szervezeti megerősítése	Új karriertervezési és karriertámogatási eljárások kiépítése Nemi egyenlőséget elősegítő előmeneteli politikák kialakítása A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása és mentorálása	2 év	igazgató, vezetők, esélyegyenlőségi referens	Az új eljárások kiépítésének ellenőrzése, az eredmények rendszeres értékelése
Álláshirdetések vizsgálata a nemi egyenlőség megvalósulása szempontjából	A vizsgálat elrendelése A vizsgálat lefolytatása, elemzés készítése	1 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A vizsgálat elrendelésének és megvalósításának ellenőrzése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
Az álláshirdetések nemi elfogultságmentessé tételének biztosítása	A vizsgálat eredményeinek felhasználása az álláshirdetések megfogalmazása során	1 év	esélyegyenlőségi referens, vezetők	A nemi elfogultságmentesség ellenőrzése
A GYES-ről, GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása Családbarát program kibővítése, fejlesztése A gyermekes munkavállalók szükségleteinek felmérése	2 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése A szükségletfelmérés eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal
A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű nők és férfiak helyzetének javítása	Rugalmas munkaidő biztosítása Otthoni munkavégzés biztosítása	2 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A kialakított intézkedések hatékonyságának és hatásának mérése
A kisgyermekes szülők számára rugalmas munkaidő kialakítása, otthoni munkavégzés megállapodások feltételeinek kialakítása	Új szabályzatok kidolgozása a rugalmas munkaidő és az otthoni munkavégzés igénybevitelére	1 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	Az új munkaidő formák hatékonyságának mérése

Célkitűzés	Intézkedés	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/Értékelés
A szexizmus, erőszak és a nemi alapú zaklatás jelenségeinek láthatóvá tétele	A téma prioritásként kezelése és folyamatos napirenden tartása Speciális, az áldozatok helyzetét szem előtt tartó panasz eljárás kidolgozása a szexuális és nemi alapú ügyek kivizsgálására	3 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A panasz eljárás kidolgozásának ellenőrzése, az új eljárások működésének és hatásosságának mérése
Az áldozatokat támogató rendszerek kialakítása	Áldozatsegítő programok létrehozása	3 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	A rendszer hatékonyságának mérése
Női kutatók karriertámogatási lehetőségeinek vizsgálata	Mentorprogram kidolgozása	2 év	elrendelésre: igazgató elvégzésre: esélyegyenlőségi referens, humánpolitikai referens	Női kutatók számának növelése

Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap

Munkáltató neve, címe:	
Érdekképviselői szervezet neve (ahová a panasz érkezett) vagy az esélyegyenlőségi referens neve:	
Munkavállaló neve, munkaköre:	
A panasztétel dátuma:	
A panasz rövid leírása (az érdekképviselő vagy az esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
Az esélyegyenlőségi referens véleménye, javaslata (esélyegyenlőségi referens tölti ki):	
A véleményezés dátuma (esélyegyenlőségi referens tölti ki):	

Dátum:

.....
 esélyegyenlőségi referens aláírása

