

Iktatószám: HUN-REN BLKI-107/2025

**A HUN-REN Balatoni Limnológiai Kutatóintézet
NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
(Gender Equality Plan)
(NKET)**

Preambulum

A kutatás eredményessége és hatékonysága, a kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek egyik fő törekvése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább fontos a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen.

A tehetséges és kreatív kutatók vonzása és megtartása hosszú távú befektetés, amely jelentős erőforrásokat igényel. A kutatószervezetek erős versenyhelyzetben vannak, ezért elengedhetetlen, hogy a tehetségek széles körét, köztük az alulreprezentált nőket is megszólítsák. A HUN-REN Balatoni Limnológiai Kutatóintézet (HUN-REN BLKI vagy Foglalkoztató) kiemelt figyelmet fordít arra, hogy támogassa munkatársai személyes és szakmai fejlődését, és elősegítse teljes potenciáljuk kibontakoztatását, így hozzájárulva a kutatóik hosszú távú megtartásához.

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

„Az egyenlőség központú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia a nemek közötti egyenlőségét biztosító Európa felé. Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenések kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.” 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 jogi, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, amely az identitásunkat jeleníti meg. A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. Az üzleti tevékenységben, a politikában 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 teremt - ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítsuk 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 élenjáró 20 ország közül 14 uniós tagállama.

Az Európai Unió törekvéseivel összhangban a magyar jogrendszer kiemelt figyelmet fordít a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre és az esélyegyenlőség előmozdítására. Ezt a 2003. évi CXXV. törvény is megerősíti, amelynek 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több dolgozót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A HUN-REN BLKI ennek megfelelően rendelkezik ilyen tervvel, amely elérhető a honlapján.

A 1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat további célokat fogalmazott meg a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia” keretében, a 2010–2021-es időszakra. A HUN-REN BLKI elkötelezte magát az Európai Unió nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiájának intézményi szintű megvalósítása mellett.

Ez a dokumentum a nemek közötti egyenlőséget – amely az EU egyik alapvető értéke és alapvető jog – összhangban a HUN-REN BLKI szabályzataival, az intézmény hivatalos stratégiájává teszi, erősítve a szociális jogok európai pillérének alapelveit.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a HUN-REN BLKI az alábbi nemek közötti esélyegyenlőségi tervet adja ki:

I. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervről

A HUN-REN BLKI erőfeszítéseket tesz a munkavállalók egyenlő jogainak megteremtésére, a jogellenes nemi diszkrimináció megelőzésére és a szexuális zaklatásra irányuló cselekvések minimalizálására. A jogellenes nemi diszkrimináció fogalma kiterjed minden olyan személyre, aki a neme miatt munkahelyi környezetben hátrányt szenved.

A HUN-REN BLKI az alábbi célok elérésére is törekszik:

- 1) a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése;
- 2) a munkahelyi/szakmai és a magán/családi élet jobb egyensúlyának elősegítése;
- 3) a férfiak és nők tudományban való részvétele terén mutatkozó aránytalanságok csökkentése (ahol a rendszeres felmérések eredményeinek elemzése ezt indokoltá teszi);
- 4) a munkahelyi erőszak megelőzéséhez/kezeléséhez szükséges intézkedések megtétele;
- 5) a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák elleni küzdelem támogatása.

1.1 Az NKET létrejötte

Ez a szabályzat az Európai Unió nemek közötti egyenlőség alapelveivel¹ összhangban készült, különös tekintettel a Gender Equality Plan-re² vonatkozó iránymutatásokra.

¹ Gender Equality in Academia and Research (GEAR tool) (2021), ISBN 978-92-9493-637-0

² Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021

1.2 Az NKET hatálya

A dokumentum hatálya kiterjed a HUN-REN BLKI működésére és tevékenységére, HUN-REN BLKI foglalkoztatottjaira, illetve teljes területére.

1.3 Az NKET felülvizsgálata

Jelen dokumentumot évente szükséges felülvizsgálni az alkalmazott intézkedések hatékonyságának felmérése, illetve szükség szerint új intézkedések meghozatala érdekében.

1.4 A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás

Az NKET aktualizálásával kapcsolatos teendőket az Integritás felelős végzi, aki egy személyben ellátja az esélyegyenlőségi referens feladatait is. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Szabó Gyöngyi (telefon: +36/87/448-244, email: titkarsag@blki.hu) végzi.

II. A jelenlegi állapot bemutatása és elemzése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2011-es népszámlálási adatok szerint Magyarországon a 15-64 éves nők 47%-a, a férfiak 53%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti különbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Az Európai Bizottság irányelvet terjesztett elő „A férfiak és a nők közötti egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének alkalmazása megerősítésére, a bérezés átláthatóságának és az átláthatóság végrehajtási mechanizmusainak megteremtése által” címmel 2023-ban. Az Irányelv a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezeteken belül, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy felderítsék és bizonyítsák a nemek közötti bérkülönbségeket.

Minden változásra irányuló folyamat első lépése az aktuális állapot körültekintő felmérése, a viszonyítási pont felvétele. Ebből a célból a HUN-REN BLKI 2025. január 1. állapotú, anonimizált munkatügyi adatbázisát vetettük elemzés alá. Megvizsgáltuk az egyes munkakörökben, illetve logikai munkakör-csoportokban a férfiak és nők arányát; a kutatók között az adatokat tovább bontottuk karrierszakaszok szerint. Felmértük a kutatócsoportvezetői pozíciókban a nemek arányát.

Jól ismert és kutatott a „pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy a HUN-REN BLKI-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, jól jellemzett munkakörökben elvégeztük a bruttó átlagbérének összehasonlítását is a nemek között.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2026. január 1-ei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 97 fő állt alkalmazásban.

2.1 Létszámadatok összehasonlítása betöltött szerepek, munkakörök szerint

Munkakör	Férfiak	Nők
Teljes HUN-REN BLKI	50	47
Kutatók	31	21
Kutatás-fejlesztési segédszemélyzet	4	12
KFI tevékenységet támogató egyéb személyzet	15	14

Mind a teljes HUN-REN BLKI-t, mind a munkakörök többségét tekintve megfigyelhető a női munkavállalók kisebb aránya. A munkakörök szerinti bontású arányok elemzése a kutatást segítő munkakörökben nem nyújt érdemi információt az alacsony létszámok miatt, de a hagyományos nemi szerepeknek” megfelelő (a támogató tevékenység elsősorban irodai, gazdálkodási munkaköröket jelent, amelyekben országosan jellemző a nők nagyobb aránya).

2.2 Kutatói létszámadatok összevetése karrierszakaszok szerint

Beosztás	Férfiak	Nők
tudományos segédmunkatárs	5	7
tudományos munkatárs	6	8
tudományos főmunkatárs	13	5
tudományos tanácsadó	7	1
kutatóprofesszor	0	0



A kutatók összlétszámában (89 fő), a férfiak létszáma 47, a nők létszáma 42 fő. A teljes létszámon belül a nők létszamaránya alacsonyabb. A legalacsonyabb, tudományos tanácsadói pozícióban a nők aránya ami nem kirívóan rossz adat.

Megnyugtató eredményt hozott az azonos munkakörbe sorolt kutatók átlagbéreinek összehasonlítása a nemek szerint. Minden kategóriában a nemek közötti különbség elhanyagolható volt. Különösen öröndetes ez az adat az Eurostat 2019-es felmérésének tükrében, amely átlag 17% bértöbbletet („pay gap”) mutatott ki a férfiak javára Magyarországon a tudományos/technológiai szektorban.³

2.3 Kutatócsoportvezetői létszámadatok és bérek összevetése

Csoportvezetők aránya	számának	Férfiak	Nők
		4	1

A Kutatócsoportvezetői beosztásban dolgozók adatainak összehasonlítása férfi többséget mutatott ki. Viszont bérek tekintetében az összeg azonos, a nők és férfiak között nincs eltérés.

2.4 A felmérés adatainak értelmezése, beavatkozási pontok azonosítása

Az adatok egészét tekintve három tendencia azonosítható, amelyek folyamatos nyomon követést, illetve szükség szerint beavatkozást igényelnek:

- 1) A női munkavállalók alulreprezentáltak egyes munkakörökben. Kívánatos lenne arányuk növelése.
- 2) A kutatói munkakörökben megfigyelhető a női munkavállalók arányának csökkenése a karrierszakaszok előrehaladtával. Mivel az egyetemeken objektív, teljesítményhez kötött szabályrendszer határozza meg a tudományos munkakörökben való előrelépés feltételeit és ezt a HUN-REN BLKI követi, ezért kizárható, hogy a jelenségnek nemhez kötött elfogultság lenne az oka. Az úgynevezett „leaky pipeline” jelenség⁴, amely az arányok romlását mutatja az egyre magasabb kutatói fokozatokban, régóta ismert és általánosnak tekinthető a természettudományos területeken, ezért törekedni kell a mérséklésére.
- 3) A Kutatócsoportvezetők között alacsonyabb a nők aránya. Amennyiben mód van rá (pl. megfelelő képességekkel rendelkező női jelölt rendelkezésre áll), kívánatos törekedni arányuk emelésére.

³ Eurostat: Gender pay gap statistics Statistics Explained. URL:

https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

⁴ Blickenstaff JC (2006) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? Gencler and Education

III. Intézkedések

A foglalkoztató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2026. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az esélyegyenlőségi referens feladatait a HUN-REN BLKI mindenkori integritásfelelőse látja el.

Az esélyegyenlőségi referens az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalókkal egyezteti.

A megbízott alkalmazott véleményezi a munkavállaló által beadott esetleges panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

A HUN-REN BLKI a munka és magánélet egyensúlyát elősegít intézkedéseket hoz a rugalmas munkaidő szabályozásával és eddigi igénybevételének áttekintésével. Feltárja a Gyes-ról, Gyed-ről visszatérők intézményes támogatási lehetőségeit.

3.1 Általános intézkedések

Alapvetésünk, hogy a férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásban. A HUN-REN BLKI erőfeszítéseket tesz egy ilyen kiegyensúlyozott munkahely kialakítására és annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében végzett munka kellő figyelmet és erőforrást kapjon. Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemek közötti egyensúly hozzájárul a munkaerő megtartásához is⁵.

A HUN-REN BLKI törekszik egy olyan, egészséges munkakörnyezet kialakítására, ahol alkalmazottak nincsenek kitéve szexuális zaklatásnak, és mindenki egyenlő bánásmódban részesül. Fontosnak tartjuk, hogy a munkavállalók tudják, kihez fordulhatnak, ha szexuális zaklatás éri őket. E célból a HUN-REN BLKI esélyegyenlőségi referensi szolgálatot tart fent, amelyet jelenleg Szabó Gyöngyi lát el (telefon: +36/87/448-244, email: titkarsag@blki.hu).

A HUN-REN BLKI vállalja, hogy a jelenlegi és új munkatársait tájékoztatja a Nemek Közötti Egyenlőség Tervéről, azt nyilvánosan elérhetővé teszi a HUN-REN BLKI honlapján így lehetővé téve minél szélesebb körű megismerését.

A Foglalkoztató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, - különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. Fejezetének (Foglalkoztatás) 21. § f) pontjában megfogalmazott rendelkezések betartására a munkabérek, jövedelmek, juttatások, valamint képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

⁵ Bygren M (2010) The gender composition of workplaces and men's and women's turnover. European Sociological Review 26(2), 193-202.



A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk miatti - diszkriminációjára.

3.2 Specifikus intézkedések

A HUN-REN BLKI vállalja, hogy minden olyan munkakörben, ahol valamelyik nem nyilvánvalóan felülreprezentált, az új munkavállalók felvétele során erre tekintettel lesz és — azonos szakmai kvalitás esetén — az alulreprezentált nemet részesíti előnyben. A HUN-REN BLKI vállalja, hogy törekszik arra, hogy a vezetői kinevezések során az azonos szakmai kvalitású és tapasztalattal rendelkező jelöltek közül az adott pozícióban alulreprezentált nemű jelöltet részesíti előnyben.

A HUN-REN BLKI ezért vállalja, hogy

- Segíti a CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését;
- A CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét;
- Támogatja a részmunkaidő munkavállalás lehetőségét;
- A gyermeket nevelő dolgozók szabadság ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket;
- A HUN-REN BLKI anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segínyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére;
- Rendkívüli családi események bekövetkezése esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére; illetve
- A kisgyermeket nevelő szülőket - különösen a gyermekeket egyedül nevelő szülőket segíti abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A munkáltatónak számolni kell a család legkülönbözőbb formáival, melynek sorá. 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, akár az otthoni munkavégzés lehetőségét is.
- igény szerint (az alulreprezentált területeken) képzést szervez a munkavállalók számára a vezetői és mentori készségek elsajátításának támogatására.
- A Foglalkoztató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.
- A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.



3.3. Panasztétel biztosítása

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az esélyegyenlőségi referens feladataival megbízott alkalmazotthoz fordulhat.
- Az esélyegyenlőségi referens feladataival megbízott alkalmazott a panaszt — ha az ügy jellege lehetővé teszi — anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.
- A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig.

Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elérhetősége:

1387 Budapest Pf. 40.

E-mail: panasz@ajbh.hu

Telefon: (06-1-) 475-7100

IV. Záró rendelkezés

Az esélyegyenlőségi terv 2026. január 1-től hatályos és évente felülvizsgálatra kerül.

Tihany, 2026. január 5.

HUN-REN Balatoni Limnológiai Kutatóintézet

Dr. Vasas Gábor, főigazgató

