

**A HUN-REN BALATONI LIMNOLÓGIAI KUTATÓINTÉZET
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE****Hatályos: 2025. január 1. napjától****Bevezető rendelkezések**

- Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek, valamint a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni a hátrányos megkülönböztetés elkerülése érdekében.
- Az esélyegyenlőségi terv hatálya kiterjed az HUN-REN Balatoni Limnológiai Kutatóintézetre (a továbbiakban: HUN-REN BLKI/Kutatóintézet) mint munkáltatóra és a vele munkaviszonyban álló valamennyi dolgozóra.
- 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. 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 BLKI a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A HUN-REN BLKI a foglalkoztatás során kiemelten ügyel a munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének megelőzésére és elkerülésére. Ez a szemlélet érvényesül a munkaerő-felvétel, az alkalmazás, a munkabérek, a jövedelmek és juttatások meghatározása, valamint a képzés, továbbképzés és minden egyéb foglalkoztatással összefüggő terület esetében. A diszkrimináció tilalma kiterjed a munkavállalók bármely – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk vagy politikai meggyőződésük alapján történő – hátrányos megkülönböztetésére.

Különös figyelmet fordítanak a közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére és megszüntetésére, különösen akkor, ha az életkor, nem, nemzetiségi hovatartozás, családi vagy egészségügyi állapot alapján merülne fel.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az emberi méltóság elidegeníthetetlen jog, ezért a HUN-REN BLKI 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 BLKI a foglalkoztatási jogviszonyokban is a partnerség elvét kívánja érvényre juttatni. Ennek érdekében átlátható szerződéses feltételeket hoz létre, amelyek a kölcsönös előnyök egyidejű érvényesülését szolgálják.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás, vagy bármely más társadalmilag hasznos tevékenység során minden munkavállaló azonos értéket képvisel a társadalom számára, függetlenül korától, nemétől, nemzetiségétől, családi vagy egészségügyi állapotától.

Közös érdekünk tehát a szolidaritás erősítése, amely jelentős mértékben hozzájárul a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és társadalmi érvényesülési lehetőségeinek bővítéséhez. A HUN-REN BLKI ezért aktívan támogatja azokat az intézkedéseket, amelyek elősegítik az esélyegyenlőség megvalósulását a munka világában.

5) Külföldi munkavállalók integrációjának elősegítése

A HUN-REN BLKI kiemelten ügyel arra, hogy a magyar nyelv ismeretének hiánya ne okozzon hátrányt a külföldi munkavállalóknak, és ne akadályozza őket abban, hogy integrálódjanak a kutatóhely szakmai és szociális életébe. A hatékony munkavégzés biztosítása érdekében azonban elvárás, hogy a külföldi munkavállalók angol nyelvtudással rendelkezzenek.

6) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma önmagában nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a HUN-REN BLKI igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését. A HUN-REN BLKI ennek érdekében támogatja többek között a rugalmas munkaidő bevezetését, a képzési lehetőségek bővítését, a családbarát munkahelyi környezet kialakítását, valamint az akadálymentesítés biztosítását.

7) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát munkahely kialakítása, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtése mind a munkavállalók, mind a munkáltatók számára előnyös. A HUN-REN BLKI esetében a családbarát intézkedések célja, hogy minden gyermeket nevelő szülőt, különösen a kisgyermeket vagy fogyatékkal élő gyermeket gondozó szülőket támogassa abban, hogy össze tudják hangolni munkájukat és családi életükkel kapcsolatos kötelezettségeiket, ill. arra vonatkozó törekvéseiket. A HUN-REN BLKI családbarát munkahelyi politikája a család sokféle formáját figyelembe veszi, és nemcsak a gyermekekkel, hanem idős, beteg vagy fogyatékkal élő családtagok gondozásával járó kötelezettségekre is tekintettel van. E szemlélet részeként elismeri, hogy ezek a feladatok nem kizárólag a nőkre hárulnak, és támogatja a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés és a távmunka lehetőségeinek biztosítását.

8) Nemek közti egyenlőség elősegítése

A férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkeznek a foglalkoztatás, a bérek meghatározása, a Kutatóintézetben belüli karrierlehetőségek, a vezetői pozíciók betöltése, valamint a dolgozók érdekeinek és véleményének figyelembevételének terén. A HUN-REN BLKI biztosítja, hogy a nemek között semmilyen megkülönböztetés ne érvényesüljön.

A HUN-REN BLKI 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 BLKI törekszik a nemek közti egyensúly elérésére a toborzás és a foglalkoztatás terén. A karrierépítésben a HUN-REN BLKI egyenlő mértékben kívánja támogatni a nemeket. Az esetleges esélyegyenlőtlenségi helyzetet a HUN-REN BLKI 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 BLKI törekszik arra, hogy olyan intézkedéseket kerüljenek bevezetésre, amelyek egyenlő arányban támogatják a nők és férfiak szakmai előmenetelét és a vezetőségi tisztségek elfoglalásának lehetőségét.

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

A munkaerő-felvétel és a karrierépítés során a HUN-REN BLKI kiemelten törekszik a nemek közötti egyenlőség megvalósítására. Ennek érdekében olyan konzultációkat szervez, amelyek elősegítik e szempontok érvényesülését. A Kutatóintézet a terv kidolgozása során folyamatosan elemzi a nemek közötti egyensúly megvalósítására, illetve fenntartására vonatkozatható adatait, információit a szükséges beavatkozások meghatározása érdekében. Továbbá a HUN-REN BLKI garantálja, hogy azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező, azonos vagy hasonló munkakörben dolgozó munkavállalók egyenlő bérezésben részesüljenek.

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 BLKI-nál. A HUN-REN BLKI 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 BLKI vizsgálja az esélyegyenlőségi képzések bevezetésének lehetőségét, mely során a vezetők olyan ismereteket és készségeket szerezhhetnek, 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 BLKI átvizsgálja a meglévő vonatkozó szabályozásait és munkaanyagait, azokat aktualizálja. A HUN-REN BLKI a tématerületen a transzparens kommunikációra törekszik. Az esetek kivizsgálása érdekében a HUNREN BLKI a jelen Esélyegyenlőségi Terv III. pontjában rögzített eljárás szerint anonim és biztonságos panasztételi eljárást működtet.

9) Az akadálymentesítés biztosítása

A HUN-REN BLKI kiemelt figyelmet fordít a gyengén látókra, a mozgássérültekre és a mozgási nehézségekkel rendelkezőkre. A társadalom életének színterein való érvényesülésük elősegítése érdekében a HUN-REN BLKI mindent megtesz az akadálymentesítés biztosítása érdekében, és azért, hogy az épületek, a munkahelyi környezet, valamint a kutatási infrastruktúra minden érintett számára könnyen hozzáférhető legyen. A Kutatóintézet biztosítja továbbá, hogy olyan támogató közösséget alakítson ki, amely segíti a fogyatékkal élő munkatársak beilleszkedését, munkavégzését és szakmai fejlődését.

10) Fogyatékkal élők életminőségének, munkapiaci és szakmai esélyeinek javítása; a mindenki számára támogató munkakörnyezet

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 BLKI a szervezeti sajátosságaihoz igazodva támogatja a fogyatékkal élő személyek foglalkoztatását. Fontos célkitűzése, hogy a munkavállalók körében olyan megértő és befogadó hozzáállást alakítson ki, amely lehetővé teszi, hogy a munkahelyi közösségnek a fogyatékkal élő kollégák maximálisan megbecsült tagjainak érezhessék magukat.

A HUN-REN BLKI általánosságban is nagy hangsúlyt fektet arra, hogy enyhítse a foglalkoztatással kapcsolatos félelmeket, önbizalomhiányt és szorongást, ezáltal is hozzájárulva az olyan kiemelkedő szakmai kibontakozáshoz, amelynek az említett érzelmek egyébként esetlegesen korlátját képezhetik.

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 BLKI 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

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

1. A külföldi munkavállalók támogatása érdekében a HUN-REN BLKI vállalja, hogy a munkaügyi folyamatokhoz kapcsolatos űrlapokat angol nyelven is elérhetővé teszi, ezzel segítve a külföldi munkavállalók számára az ügyintézés és kommunikációt.
2. A HUN-REN BLKI vállalja, hogy a női kutatók helyzetét egy átfogó anonim kérdőíves felmérésben értékeli, és az eredmények alapján javaslatot tesz a női kutatókat támogató intézkedésekre.
3. A női kutatók helyzetének feltárására a Kutatóintézet elemzést készít a kutatói állomány összetételéről az egyes tudományos beosztási kategóriákban. Az ennek során használandó kérdőív és a HR statisztikák alapján olyan *best practice*-eket gyűjt össze, melyek hatékonyan támogatják a női kutatókat.
4. A HUN-REN BLKI az esélyegyenlőségi terv megvalósulása érdekében esélyegyenlőségi megbízottat nevez ki, Szabó Gyöngyi személyében.

2) A női munkavállalókkal kapcsolatos kiemelt intézkedések

1. A HUN-REN BLKI elkötelezett amellett, hogy azonos munkakörre történő jelentkezés és annak betöltése során ne alkalmazzon különbségtételt a bérezés tekintetében férfi és női munkavállalók között.

2. A Kutatóintézet támogatja a női munkavállalók részvételét a továbbképzéseken, ezzel elősegítve szakmai előrelépési lehetőségeiket.
3. Biztosítja a nők számára a lehetőséget, hogy kötelező egészségügyi és orvosi szűrővizsgálatokon részt vehessenek.
4. A HUN-REN BLKI elősegíti a családbarát munkarend kialakítását, hogy a női munkavállalók könnyebben összehangolhassák a szakmai és a családi élettel kapcsolatos törekvéseiket.
5. A Kutatóintézet ösztönzi a női munkavállalók részvételét a vezetői és döntéshozói pozíciók betöltésében, támogatva karrierfejlődésüket és szakmai érvényesülésüket.

3) 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. A munkavállaló nyugdíjba vonulása előtt 2 éven belül munkaidejét kérésére csökkenteni lehet (a munkabér arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és az a munkavállaló feladatainak ellátását nem veszélyezteti.
3. A munkáltató nyugdíjba vonulás előtt szakmai konzultációs lehetőséget biztosít a munkavállaló számára, amely során áttekinthetik a szakmai tapasztalatok átadásának lehetőségeit és a folyamatban lévő feladatok átadásának módját.
4. Amennyiben a dolgozó igényli búcsúztató ünnepség szervezését, a munkáltató biztosít számára megfelelő helyiséget a rendezvény lebonyolítására.

III. Panasztétel biztosítása

Amennyiben egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás vagy az esélyegyenlőségi terv elveivel ellentétes munkáltatói gyakorlat történik, a munkavállaló a 2003. évi CXXV. törvény alapján rendelkezésére álló eljárásokat a panasz@blki.hu email címre küldött bejelentéssel kezdeményezheti. A tárgy mezőben az "esélyegyenlőség" megjelölésével a panasz közvetlenül 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 Kutatóintézet vezetősége elé tárja. A HUN-REN BLKI az ügy megoldása érdekében köteles annak kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a HUN-REN BLKI által kijelölt bizottság folytatja le, melynek vezetésére az igazgató eseti esélyegyenlőségi referenst kér fel. A kijelölt bizottság a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a HUN-REN BLKI vezetőségét. Amennyiben a HUN-REN BLKI a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a munkavállaló írásban sérelmezi (vagy ha szóban arról kötelező jelleggel jegyzőkönyv kerül felvételre), úgy a HUN-REN BLKI az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a HUN-REN BLKI-hoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb az intézkedés fenntartása okán történő sérelmezés kézhezvételétől vagy jegyzőkönyvbe vételétől számított 8. munkanapot követő napig. Amennyiben a vizsgálat eredménye igazolja a munkavállaló panaszát (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a HUN-REN BLKI 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 – ha abban bármilyen oknál fogva nem tud személyesen részt venni – 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 BLKI az Esélyegyenlőségi tervet a 2025. január 1. napjától 2025. december 31. napjáig tartó időszakra fogadja el és teszi közzé.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2025. december 20.

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

- közzéteszi az Esélyegyenlőségi terv teljes változatát,
- információt ad az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervezeti egységekről és felelősökről,
- leírja a panasztételi eljárás rendjét és közzéteszi 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 BLKI a munkahelyen minden új belépő munkavállaló számára elérhetővé teszi az Esélyegyenlőségi terv kivonatát, mely az azzal kapcsolatos legfontosabb információkat tartalmazza.

Tihany, 2025. január 2.

HUN-REN Balatoni Limnológiai Kutatóintézet

Képviseli: Dr. Vasas Gábor, igazgató



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

Munkavégzés helye	
Munkáltatói jogok gyakorlója (név, beosztás)	Dr. Vasas Gábor - igazgató
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	