

Iktatószám: 134/1/2024/HÜF

25/2024. (VI. 4.) elnöki határozat

### A HUN-REN Központ Esélyegyenlőségi Terve

Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (2) bekezdésére figyelemmel, továbbá az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A HUN-REN Központ (a továbbiakban: Központ vagy munkáltató) Esélyegyenlőségi terve (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv) magában foglalja a Központ Nemi Egyenlőségi Tervét és annak tervezett intézkedéseit is. A Nemi Egyenlőségi Terv összeállítása a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram létrehozásáról, valamint részvételi és terjesztési szabályainak megállapításáról, továbbá az 1290/2013/EU és az 1291/2013/EU rendelet hatályon kívül helyezéséről szóló Európai Parlament és Tanács 2021. április 28-i (EU) 2021/695 rendelet (a továbbiakban: (EU) 2021/695 európai parlamenti és tanácsi rendelet) preambuluma (53) bekezdése, és a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram végrehajtását szolgáló egyedi program létrehozásáról és a 2013/743/EU határozat hatályon kívül helyezéséről szóló Tanács 2021. május 10-i (EU) 2021/764 határozatának, valamint az (EU) 2021/695 európai parlamenti és tanácsi rendelettel létrehozott Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram (a továbbiakban: Horizont Európa program) ajánlásainak<sup>1</sup> a figyelembevételével történt.

A Központ Esélyegyenlőségi Tervét a fenti jogszabályi kötelezettségeknek megfelelően az alábbiak szerint adom ki.

#### I. Fejezet

#### Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya, célja, alapelvei

##### (1) § Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya a Központ valamennyi munkavállalójára (a továbbiakban: munkavállaló), valamint az egyéb jogviszonyban foglalkoztatottakra (pl.: megbízási szerződéssel foglalkoztatott) is kiterjed.

<sup>1</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffc06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

---

## **2. § Az Esélyegyenlőségi Terv célja**

- (1) A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a nők, a 40 évnél idősebb munkavállalók, a pályakezdők, a roma származásúak, a fogyatékkal élő munkavállalók, a kiskorú gyermeket nevelők, a gyermekét egyedül nevelő munkavállalók, a tartósan beteg gyermeket nevelők és a nagycsaládosok esélyegyenlőségének előmozdítására.
- (2) A munkáltató elkötelezett a nemi esélyegyenlőség biztosítása iránt, és törekszik továbbá a nemi sztereotípiák felszámolására, a munka és a magánélet közötti egyensúly fokozására és a nemek közötti egyenlőség előmozdítására a nemi alapú megkülönböztetéstől mentes, egyenlő díjazás elvét is szem előtt tartva.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy a munkavállalók számára teljeskörűen biztosítsa az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményének érvényesülését az életkoron, a fogyatékoságon, a faji és etnikai háttéren, a valláson és meggyőződésen, illetve a szexuális irányultságon alapuló egyenlőtlenségek megszüntetésére, valamint az egyenlőség és diverzitás előmozdítására az állások pályáztatási eljárása során, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt egyaránt, a jelen határozatban foglalt alapelvek szem előtt tartásával.

## **3. § Az Esélyegyenlőségi Terv alapelvei**

- (1) Hátrányos megkülönböztetés tilalma: a Központ az egyenlő bánásmód követelményének megtartása és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében megelőzi és megakadályozza a vele foglalkoztatási jogviszonyban álló munkavállalók és egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak hátrányos megkülönböztetését. A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a meghirdetett állásokra pályázó személyekre, a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, a foglalkoztatási jogviszony megszüntetésére, és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.
- (2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása: a munkáltató a foglalkoztatás során, illetve a jogviszony létesítésekor tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét, valamint olyan munkafeltétel, munkakörülmény és munkahelyi légkör kialakítására törekszik, amely hozzájárul az alapvető értékek megőrzéséhez.
- (3) Az egyenlő bánásmód: az esélyegyenlőség elve a hátrányos helyzetű csoportok előnyben részesítését teszi lehetővé annak érdekében, hogy hátrányukat leküzdhessék. Ennek értelmében a Központ tiltja a hátrányos megkülönböztetést valamennyi működési folyamatában, és törvény adta keretek között él az előnyben részesítés lehetőségével. A Központ az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és ebből a célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, illetve az eljáró hatósággal, valamint gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség



---

érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## **II. Fejezet Általános rendelkezések**

### **4. § A Központ munkavállalóinak adatai, helyzetelemzés**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt célok megvalósítása érdekében az adatok begyűjtését és a meglévő adatok alapján a megfelelő következtetések levonását – szükség szerint a 7. § szerinti nemi esélyegyenlőségi felelős bevonásával – a Humánpolitikai és Ügyviteli Főosztály végzi a jelen határozat melléklete (a továbbiakban: helyzetelemzés) szerinti adatkörben.
- (2) A helyzetelemzés célja, hogy – a munkavállalók nemek szerinti bontásban gyűjtött adataiból létrehozott indikátorok segítségével – a Központ minden évben reális képet kapjon az aktuális esélyegyenlőségi helyzetről, a megtett lépések eredményességéről, az előrehaladásról, továbbá elősegíti az esélyegyenlőség további javításához szükséges lépések kidolgozását. A helyzetelemzés a Központ honlapján és az intranet oldalán történő közzététele mind a munkavállalók, mind a partnerek, mind a nyilvánosság felé jelzi a Központ az esélyegyenlőség elősegítése és fenntartása iránti elkötelezettségét és törekvéseit.

### **5. § Az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének megvalósítása érdekében kitűzött célok**

- (1) A Központ az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének megvalósítása érdekében az alábbi célokat tűzi ki:
  - a) nők és férfiak arányos képviselésének biztosítása,
  - b) egyenlő munkafeltételek biztosítása,
  - c) munka és magánélet egészséges egyensúlyának elősegítése,
  - d) a kezdő és fiatal munkavállalók beilleszkedésének elősegítése,
  - e) egyéb hátrányos helyzetű munkavállalók (GYES-en, GYED-en lévők, 40 év felettek képzettség szempontjából, öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá válók) foglalkoztatási helyzetének javítása,
  - f) a kiválasztási, felvételi folyamat során, valamint a munkaerő-felvétel és a szervezeten belüli, pozíciók közötti mozgások esetében az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítése,

- 
- g) az Esélyegyenlőségi Terv naprakészen tartása.

### **6. § A célok elérése érdekében tett intézkedések**

(1) A célok elérése érdekében a Központ az alábbi intézkedéseket fogatosítja:

- a) a részvétel biztosítása mindkét nem számára a döntéshozatalban,
- b) az egyenlő munkafeltételek biztosításának folyamatos ellenőrzése,
- c) családbarát intézkedések bevezetése, támogatása,
- d) a nyitott pozíciókat a Központ nyilvánosan, mindenki számára hozzáférhetően teszi közzé (honlap karrieroldal, nyilvános toborzási oldalak),
- e) a kiválasztás során az iskolai végzettség, releváns tapasztalat, továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges készségek, képességek és jártasságok alapján dönt a kiválasztásról,
- f) a munkafeltételek biztosítása során a Központ minden munkavállalója számára garantálja a szervezeti erőforrásokhoz való azonos hozzáférés lehetőségét, a feladatok elvégzéséhez szükséges mértékben,
- g) a munkakörülmények biztosításakor a Központ törekszik egészséges környezetet teremteni munkavállalói számára, ösztönzi őket egészséges életmód folytatására,
- h) a Központ igyekszik a speciális munkakörülményeket igénylő pályázók, illetve munkavállalók igényeinek megfelelő környezet biztosítására,
- i) a fogyatékkal élő munkavállalók számára akadálymentes munkakörnyezet kialakítása,
- j) a Központ a képzési, fejlesztési lehetőségeket is az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével biztosítja,
- k) a Központ minden pozícióban, munkakörben vizsgálja a nő-férfi arány alakulását,
- l) a Központ vizsgálja a közvetlenül a nyugdíj előtt állók életpályáját, számukra szükség esetén egyéni megoldásokat javasol,
- m) a Központ rendszeres és dokumentált kapcsolatot tart fenn a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal,
- n) a Központ indokolt esetben lehetővé teszi munkavállalói részére a részmunkaidő lehetőségét, illetve az atipikus foglalkoztatási formák térnyerését,



- 
- o) a Központ figyelmet fordít munkavállalói egészségügyi állapotára; a kötelező éves foglalkozás-egészségügyi szűrést a szolgáltatón keresztül egy bővített juttatási csomaggal egészíti ki,
  - p) az Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek folyamatos ellenőrzése, jogszabályváltozás és szükség esetén az Esélyegyenlőségi Terv módosítása.

### **7. § A nemi esélyegyenlőség előmozdításához rendelt erőforrások biztosítása**

- (1) A munkáltató a nemi esélyegyenlőség előmozdítása érdekében a Nemzetközi Kabinet munkatársai közül nemi esélyegyenlőségi felelőst jelöl ki.
- (2) A nemi esélyegyenlőségi felelős minden évben a helyzetelemzés elkészítését követően egy rövid jelentésben összegzi a nemi esélyegyenlőség támogatása és annak biztosítása terén elért éves előrehaladást, és annak eredményétől függően javaslatot tesz a nemi esélyegyenlőséget előmozdító intézkedések fenntartására, illetve szükség esetén további intézkedéseket, indikátorokat javasol. A nemi esélyegyenlőségi felelős az e pont szerinti jelentését megküldi a Humánpolitikai és Ügyviteli Főosztályra, valamint tájékoztatja arról a Központ munkatársait is.
- (3) A nemi esélyegyenlőségi felelős vállalja, hogy online tréning keretében mutatja be a Központ munkatársainak a Központ nemi esélyegyenlőség támogatása és annak biztosítása terén elért éves előrehaladást, és annak eredményét.

### **8. § Eljárásrend az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén**

- (1) A munkáltató és a munkavállaló közös érdeke a konfliktusok a Központon belüli megoldása. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, így különösen a közvetett és a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, megtorlás esetleges előfordulása esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló (a továbbiakban: sértett) részére panasztételi eljárást (a továbbiakban: eljárás) biztosít.
- (2) Az eljárás panasz megtételével indul, melyet a sértett a Központ vezérigazgatójánál írásban vagy szóban tehet meg. A panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság vizsgálja ki.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság 3 főből áll, elnöke a Humánpolitikai és Ügyviteli Főosztály vezetője, másik két tagja a Központ más szervezeti egységeiből kiválasztott munkavállaló.
- (4) Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjait a panasz beérkezését követően a Központ vezérigazgatója bízza meg a panasz kivizsgálásáig terjedő időtartamra.
- (5) Az eljárást a panasz megtételétől számított 30 napon belül kell lefolytatni.
- (6) A panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság a panaszról kialakított írásbeli véleményével együtt a panasz megtételétől számított 15 napon belül a vezérigazgató elé terjeszti egyeztetés, döntés vagy intézkedés megtétele céljából.

- 
- (7) Amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul, a vezérigazgató a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtását a vizsgálat idejére – legfeljebb az eljárás lezárásáig – felfüggesztheti.
  - (8) A panaszt a Központ vezérigazgatója – az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményének, valamint szükség esetén az érintett szervezeti egység vezetője véleményének figyelembevételével – bírálja el.
  - (9) A panasz tárgyában hozott döntésről a sértettet a Központ vezérigazgatója írásban tájékoztatja.
  - (10) A sértett a döntéssel szemben az illetékes törvényszékhez, mint munkaügyi bírósághoz fordulhat. Egyéb jogorvoslatnak az Ebktv. 12. §-a alapján van helye.

### **9. § Adatvédelem és adatkezelés az eljárás során**

- (1) A Központ, mint adatkezelő az Esélyegyenlőségi Tervben vállalt célkitűzések megvalósításához, a vállalt intézkedések végrehajtásához szükséges személyes és különleges adatok kezelése során 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 (EU) 2016/679 rendeletében (GDPR), valamint az információs önrendelkezési jogról és az információ szabadságról szóló 2011. évi CXII. törvényben foglaltak betartásával, valamint az érintettek személyiségi jogainak tiszteletben tartásával jár el.
- (2) Az adatkezelés célja a munkavállalók számára az Esélyegyenlőségi Tervben meghatározott kedvezmények biztosítása. Az adatkezelés jogalapja az adatkezelőre vonatkozó jogi kötelezettség teljesítése.

## **III. Fejezet ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

### **10. § Közzététel**

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadását és aláírását követően közzétételre kerül a Központ intranetes oldalán és internetes honlapján.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Központtal foglalkoztatási jogviszonyban álló, valamint a jövőben ilyen jogviszonyt létesítő munkavállalókkal ismertetni kell.

### **11. § Hatálybalépés**

- (1) Jelen határozat a közzétételének napján lép hatályba, egyidejűleg hatályát veszti a Magyar Kutatási Hálózat Titkárságának Esélyegyenlőségi tervéről szóló 49/2023. (XII. 4.) elnöki határozat.

---

(2) A jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak teljesülését évente felül kell vizsgálni, és szükség esetén gondoskodni kell annak módosításáról, aktualizálásáról.

Budapest, 2024. június „4”.

  
**Gulyás Balázs**  
elnök



## Helyzetelemzés

(A 2024. május 31. munkaügyi adatok alapján)

**Összes munkavállaló létszáma:** 83 fő, ebből 59 fő nő

**Munkavállalók közül a 40 év felettek száma:** 64 fő

**Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma:** 21 fő, ebből 13 fő nő

**Felsővezetői beosztásban foglalkoztatottak száma:** 6 fő, ebből 3 fő nő

**16 évnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma:** 28 fő

**GYES-en, illetve GYED-en lévő munkavállalók száma:** 4 fő

**GYES-en, illetve GYED-en lévő munkavállalók közül tárgyévben munkába állók száma:**  
0 fő

**40 év feletti, képzésben résztvevő munkavállalók száma:** 2 fő

**25 év alatti munkavállalók száma:** 0 fő

**Öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá váló munkavállalók száma:** 6 fő