

Iktatószám: 133/1/2023/JIF

49/2023. (XII. 4.) elnöki határozat

A Magyar Kutatási Hálózat Titkárságának 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 Magyar Kutatási Hálózat Titkárság (a továbbiakban: MKH Titkárság vagy munkáltató) Esélyegyenlőségi terve (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi Terv) magában foglalja az MKH Titkárság Nemi Egyenlőségi Tervét és annak tervezett intézkedéseit is. A Nemi Egyenlőségi Terv összeállítása az Európai Parlament és Tanács (EU) 2021/695 számú 2021. április 28-ai, 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 rendelet (53) preambulum bekezdésének, és a Tanács 2021. május 10-ei (EU) 2021/764 számú, a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram végrehajtását szolgáló egyedi program létrehozásáról és a 2013/743/EU határozat hatályon kívül helyezéséről című határozatának, valamint a Horizont Európa program ajánlásainak¹ a figyelembevételével történt.

Az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság valamennyi munkavállalójára (a továbbiakban: munkavállaló), valamint az egyéb jogviszonyban foglalkoztatottakra (pl.: megbízási szerződéssel foglalkoztatott) is kiterjed.

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

¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-232129669>

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: az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság tiltja a hátrányos megkülönböztetést valamennyi működési folyamatában, és törvény adta keretek között él az előnyben részesítés lehetőségével. Az MKH Titkárság 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. § Az MKH Titkárság 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 Jogi és Igazgatási 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 – az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság honlapján és az intranet oldalán történő közzététele mind a munkavállalók, mind a partnerek, mind a nyilvánosság felé jelzi az MKH Titkárságnak az esélyegyenlőség elősegítése és fenntartása iránti elkötelezettségét és törekvéseit.

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

- (1) Az MKH Titkárság az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód követelményének megvalósítása érdekében az alábbi célokat tűzi ki:
 - a) nők és férfiak arányos képviseletének 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 felettiek 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 az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság minden munkavállalója számára garantálja a szervezeti erőforrásokhoz való azonos hozzáférés lehetőségét, a feladatok elvégzéséhez szükséges mértékben,
- g) a munkakörülmények biztosításakor az MKH Titkárság törekszik egészséges környezetet teremteni munkavállalói számára, ösztönzi őket egészséges életmód folytatására,
- h) az MKH Titkárság igyekszik a speciális munkakörülményeket igénylő pályázók, illetve munkavállalók igényeinek megfelelő környezet biztosítására,
- i) a fogyatékkal élő munkavállalók számára akadálymentes munkakörnyezet kialakítása,
- j) az MKH Titkárság a képzési, fejlesztési lehetőségeket is az egyenlő bánásmód követelményének figyelembevételével biztosítja,
- k) az MKH Titkárság minden pozícióban, munkakörben vizsgálja a nő-férfi arány alakulását,
- l) az MKH Titkárság vizsgálja a közvetlenül a nyugdíj előtt állók életpályáját, számukra szükség esetén egyéni megoldásokat javasol,

-
- m) az MKH Titkárság rendszeres és dokumentált kapcsolatot tart fenn a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalókkal,
 - n) az MKH Titkárság indokolt esetben lehetővé teszi munkavállalói részére a részmunkaidő lehetőségét, illetve az atipikus foglalkoztatási formák térnyerését,
 - o) az MKH Titkárság 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 Jogi és Igazgatási Főosztályra, valamint tájékoztatja arról az MKH Titkárság munkatársait is.
- (3) A nemi esélyegyenlőségi felelős vállalja, hogy online tréning keretében mutatja be az MKH Titkárság munkatársainak az MKH Titkárság 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 MKH Titkárságon 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 az MKH Titkárság főtitkáránál írásban vagy szóban tehet meg. A panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság vizsgálja ki.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság 3 főből áll, elnöke a Jogi és Igazgatási Főosztály vezetője, másik két tagja az MKH Titkárság más szervezeti egységeiből kiválasztott munkavállaló.

-
- (4) Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjait a panasz beérkezését követően az MKH Titkárság főtitkára bízta 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 főtitkár elé terjeszti egyeztetés, döntés vagy intézkedés megtétele céljából.
 - (7) Amennyiben a panasz munkáltatói intézkedés ellen irányul, a főtitkár a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtását a vizsgálat idejére – legfeljebb az eljárás lezárásáig – felfüggesztheti.
 - (8) A panaszt az MKH Titkárság főtitkára – az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményének, valamint szükség esetén az érintett szervezeti egység vezetője véleményének figyelembevételével – bírálja el.
 - (9) A panasz tárgyában hozott döntésről a sértettet az MKH Titkárság főtitkára 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) Az MKH Titkárság 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 az MKH Titkárság intranetes oldalán és internetes honlapján.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Tervet az MKH Titkársággal 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 az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat Titkárságának 11/2023. (VIII. 1.) elnöki határozatával a 2024. december 31-ig tartó időszakra kiadott Esélyegyenlőségi Tervéről szóló elnöki határozat.
- (2) A jelen Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak teljesülését évente felül kell vizsgálni, és szükség esetén gondoskodni kell annak módosításáról, aktualizálásáról.

Budapest, 2023. december 04.


Gulyás Balázs
elnök



Helyzetelemzés

(A 2023. október 15-ei munkaügyi adatok alapján)

Összes munkavállaló létszáma: 79 fő, ebből 57 fő nő

Munkavállalók közül a 40 év felettek száma: 48 fő

Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 21 fő, ebből 15 fő nő

Felsővezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 3 fő, ebből 2 fő nő

16 évnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállalók száma: 32 fő

GYES-en, illetve GYED-en lévő munkavállalók száma: 5 fő

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

40 év feletti, képzésben résztvevő munkavállalók száma: 0 fő

25 év alatti munkavállalók száma: 0 fő

Öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá váló munkavállalók száma: 8 fő