

Sxab/4-1/2026

***HUN-REN Wigner Fizikai
Kutatóközpont***

1121 Budapest,
Konkoly-Thege Miklós út 29-33.
1525 Budapest, Pf. 49
Tel.: +36 1 392 2512
Fax: +36 1 392 2598
E-mail: titkarsag@wigner.hun-ren.hu
Web: wigner.hun-ren.hu

**A Wigner Fizikai Kutatóközpont
Esélyegyenlőségi Szabályzata és
Terve**

Hatályba lépés napja:

2026. január 1.

Jóváhagyom:


Dr. Lévai Péter József, főigazgató





Tartalom

A Wigner Fizikai Kutatóközpont Esélyegyenlőségi Szabályzata és Terve.....	1
1. A Szabályzat és Terv célja:.....	4
2. A Szabályzat hatálya:.....	5
3. Hivatkozások.....	5
4. Meghatározások.....	6
5. Tartalom (Folyamat).....	10
6. Hatályon kívül helyezések, módosítások.....	11
7. Mellékletek.....	12
7.1. Helyzetfelmérés, adatgyűjtés, statisztikák.....	12

ELŐSZÓ

Az Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket és elvárásokat tartalmazó dokumentum. Az **Esélyegyenlőségi Terv követelménye nem újdonság a HUN-REN Wigner Fizikai Kutatóközpont (továbbiakban: Kutatóközpont) számára**, hiszen mint 50 főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervnek már el kellett készíteni, a **2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** (röviden Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, valamint a **2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről** (Mt.) szerint.

Az esélyegyenlőség biztosítása az Európai Kutatási Térség (ERA) egyik kulcs prioritásává vált. 2025 októberében a Bizottság bemutatta a 2026-30-ra vonatkozó LMBTQI stratégiáját. A kutatási program az esélyegyenlőséget és inkluzivitást, mint első és legfontosabb célt jelölte meg. Ennek keretében a keretprogramban résztvevő közjogi intézmények, kutatóközpontok és felsőoktatási intézmények már a 2022. évben meghirdetett keretprogram-felhívások esetében csak akkor jogosultak finanszírozásra és vehetnek részt kedvezményezettként a projektekben, ha rendelkeznek a kívánalmaknak megfelelő, az esélyegyenlőség fejlesztését támogató dokumentumokkal. Bár már a H2020 időszakában is megkövetelték minden szinten a nők és férfiak közti kiegyensúlyozott részvétel melletti elkötelezettséget a K+F kutatócsoportokban és a menedzsmentben egyaránt, ezek a követelmények további kötelezettségeket tartalmaznak, mint a szervezet honlapján közzétett nyilvános dokumentum, erre a célra dedikált erőforrás és szakértelem, képzés, valamint az intézmény típusa szerint releváns, nemek szerint lebontott adatgyűjtés és ezek rendszeres monitorozása.

Így az Esélyegyenlőségi Terv egy holisztikus terv, amely magában foglalja nemcsak a célokat és az azok elérése érdekében meghozott intézkedéseket, hanem azok teljesülésének mérésére alkalmas indikátorokat és az elérésükre rendelkezésre álló időtávot, valamint a felelősségmegosztást is.

Szabályzatunk, az Esélyegyenlőségi Terv (Gender Equality Plan – továbbiakban GEP) tartalmazza az alkalmazott gyakorlat részletes kifejtését, különös tekintettel az EU által meghatározott öt tematikus területre, melyek a következők:

- a) *munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra;*
- b) *nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban;*
- c) *nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben;*
(részben, a kutatási és műszaki területen foglalkoztatottak esetében két szabályzatunk rendelkezésre áll. Ezt a területet két kapcsolódó szabályzatunk fejti ki részletesen:
 - A Wigner FK tudományos kutatói és műszaki munkaköreire vonatkozó szabályok;
 - Kutatói teljesítményértékelési és ösztönzési szabályzat;A szabályozást célszerű lenne kibővíteni a kutatást támogató területekre is, hogy lefedjük az összes foglalkoztatottat.
- d) *a nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalomba;* - mely a Kutatóközpontunk esetében nem releváns;
- e) **intézkedések a nemi alapú erőszak ellen**, beleértve a szexuális zaklatást is. Ezt a kérdéskört külön "A nemi alapon történő diszkrimináció és szexuális zaklatás megelőzése és elkövetésének jogkövetkezményei a Wigner FK-ban" című dokumentum tartalmazza (mely a honlapon elérhető: [Esélyegyenlőségi Terv | WIGNER Fizikai Kutatóközpont](#)).

1. A Szabályzat és Terv célja:

A Kutatóközpont elismeri minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen és hatékony jogvédelmet kíván biztosítani minden munkavállalója számára hivatkozással az Alaptörvény II. és XV. cikkére, valamint Magyarország nemzetközi kötelezettségeire és az európai közösségi jog vívmányaira.

A Kutatóközpont az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése értelmében, mint ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szerv, esélyegyenlőségi tervet köteles elfogadni.

Jelen Esélyegyenlőségi Szabályzat és Terv célja, hogy a Kutatóközponttal munkaviszonyban álló minden munkavállaló számára megismerhetővé váljanak az intézményi esélyegyenlőség elvei és további gyakorlati megvalósításuk érdekében olyan intézkedéseket határozzon meg, amelyek megfelelnek az érvényes GEP-pel szemben támasztott újabb követelményeknek.

2. A Szabályzat hatálya:

2.1. A szabályzat személyi hatálya kiterjed:

2.1.1. A Kutatóközpont valamennyi szervezeti egységére

2.1.2. A Kutatóközpont valamennyi munkavállalójára

3. Hivatkozások

- 3.1. 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (röviden Ebktv.)
- 3.2. 2011. április 25. Magyarország Alaptörvénye
- 3.3. 2012. évi I. törvény a Munka törvénykönyvéről (Mt.)
- 3.4. 2010. évi XXXII. törvény 175. számú Egyezmény a részmunkaidős foglalkoztatásról
- 3.5. 2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről
- 3.6. 1998. évi XXVI. törvény a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
- 3.7. 1997. évi LXXVIII. törvény az épített környezet alakításáról és védelméről
- 3.8. A HUN_REN Wigner FK szervezeti és működési szabályzata (SZMSZ)
- 3.9. A HUN_REN Wigner FK Kollektív Szerződése (KSZ)
- 3.10. A HUN_REN Wigner FK tudományos kutatói és műszaki munkaköreire vonatkozó szabályok
- 3.11. Kutatói teljesítményértékelési és ösztönzési szabályzata
- 3.12. A HUN_REN Wigner FK munkavállalóinak munkarendjéről szóló szabályzata
- 3.13. A HUN_REN Wigner FK Etikai kódexe
- 3.14. A HUN_REN Wigner FK Integritást sértő események, etikai bejelentések, továbbá a panaszok és közérdekű bejelentések kezelésének eljárásrendje
- 3.15. A Kutatók Európai Chartájáról és a Kutatók Felvételi Eljárásának Magatartási Kódexéről szóló ajánlás; (EU Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers)
- 3.16. 2000/43/EK irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlőbánásmód elvének alkalmazásáról
- 3.17. 2002/73/EK irányelv a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról
- 3.18. 2000/78/EK irányelv a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról
- 3.19. 2004/44/EK irányelv a rasszista etnikai alapon való megkülönböztetés tiltásáról
- 3.20. 75/117/EGK irányelv a férfi, nő munkabérének egyenlő mérce szerinti megállapításáról
- 3.21. 84/635/EGK tanácsi ajánlás a nők munkaviszonyát elősegítő pozitív intézkedésekről
- 3.22. 92/85/EGK irányelv a terhes nők (és szoptató anyák) munkaegzisztenciájának megóvásáról
- 3.23. 98/80/EK irányelv a női esélyegyenlőség védelméről
- 3.24. 2009/50/EK irányelv a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről
- 3.25. 2011/98/EU irányelv a harmadik országbeli állampolgárok valamely tagállam területén való tartózkodására és munkavállalására vonatkozó összevont engedélyre irányuló összevont kérelmezési eljárásról
- 3.26. 2019/1158 EU irányelv (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- 3.27. Egyenlő Bánásmód Hatóság gyakorlata
- 3.28. BH2006. 14. számú döntés szövege

4. Meghatározások

- 4.1. **Foglalkoztatási jogviszony:** a munkaviszony, a közérdekű önkéntes tevékenység.
- 4.2. **Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony:** a munkavégzésre irányuló vállalkozási és megbízási szerződés alapján létrejött jogviszony.
- 4.3. **Munkáltató:** ezen szabályzat tekintetében a Kutatóközpont.
- 4.4. **Munkavállaló:** ezen szabályzat tekintetében a foglalkozási jogviszony, illetve munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott.
- 4.5. **Teljes munkaidős munkavállaló:** A Munka törvénykönyve 88. § (1) pontja szerint a felek munkaviszonyra vonatkozó szabály által meghatározott teljes napi munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló.
- 4.6. **Részmunkaidős munkavállaló:** ugyanitt a napi munkaidő meghatározott részében foglalkoztatott munkavállaló.
- 4.7. **Emberi méltóság tiszteletben tartása:** A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, fontosnak tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, és hozzájárul az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez.
- 4.8. **Megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód elve:** alapja az emberi méltóság, a munkavállalók bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára vonatkozik. Az egyenlő bánásmód kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A közfeladatot ellátó személyek jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során kötelesek megtartani ezt az elvet.
- 4.9. **Személyes (védtett) tulajdonság:** egy személy vagy csoport valós vagy vélt neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője, (az elhízás, mint hátrányos megkülönböztetés általános uniós jogi tilalom alá esik).

4.10. Hátrányos megkülönböztetés, mint az egyenlő bánásmód sérelme. A diszkrimináció formái:

- 4.10.1. **Közvetlen hátrányos megkülönböztetés:** olyan rendelkezés, amelynek eredményeként (a továbbiakban együtt:) egy személy vagy csoport személyes tulajdonsága miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
- 4.10.2. **Közvetett hátrányos megkülönböztetés:** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely egyes személyeket vagy csoportokat személyes tulajdonsága miatt lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.
- 4.10.3. **Zaklatás:** az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személyes tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Fontos megjegyezni, hogy bár a zaklatás sokszor nem szándékosan elkövetett cselekmény, e jogsértésért is a munkáltató felel.
- 4.10.4. **Munkahelyi zaklatás:** A zaklatás fő fogalmi eleme az emberi méltóság megsértése, amely számos formát ölthet. Lehet, hogy a munkáltatói jogkör gyakorlója mit sem sejt a munkavállaló egyre megalázóbb helyzetéről, a többi alkalmazott ellenséges hozzáállásáról, mégis a munkáltató feladata, hogy az ilyen helyzeteket megelőzze, illetve bekövetkezésük esetén szigorúan közbelépjen. Megállapításához a sértődöttség szubjektív érzése kevés, az is szükséges, hogy az a környezet számára is észlelhető legyen. Például, az Egyenlő Bánásmód

Hatóság gyakorlatában a zaklatás megvalósul, ha valakit valamely védett tulajdonsága miatt gúnyos, sértő megjegyzések érnek a háta mögött munkaidőben, és ilyen jellegű viccelődés, kifigurázás kigúnyolás célpontjává válik. Nem minősül ugyanakkor zaklatásnak a munkaviszony fennállása során a munkajogi jogok gyakorlásával összefüggő jogos kritika, vita, bírálat, vélemény, tanács, jellemzés, a munkával összefüggő problémák megvitatása, a kijavításra adott utasítás stb. A munkáltató utasítási, ellenőrzési jogából eredően ezek az olykor határozottan negatív visszajelzések nem jogellenesek, amíg a munkaviszonnyal objektíven összefüggő okból történnek, nem pedig a munkavállaló valamely egyéb tulajdonsága alapján.

- 4.10.5. **Jogellenes elkülönítés:** az a rendelkezés, amely személyes tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné - elkülönít.
- 4.10.6. **Megtorlás:** az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.
- 4.10.7. **Hátrányos megkülönböztetésre adott utasítás:** A fenti formák kiegészülnek még egy további elemmel, mely szerint ugyancsak diszkriminációnak számít a fentiekre adott utasítás is.

4.11. Interszekcionalitás - többszörös diszkrimináció (intersectionality): Az interszekcionalitás a diszkriminációnak egy bővebb/tágabb értelmezése, amely túlmutat a férfiak és nők különbségén. Az interszekcionalitás egy analitikus keretrendszer annak megértésére, hogy egy személy társadalmi és politikai identitásának egyes aspektusai hogyan egyesülnek a diszkrimináció és a kiváltságok különböző módjainak összetett hatásaként. Más szóval az interszekcionalitás a diszkrimináció több formájának (származás, szociális háttér, nem, társadalmi identitás, szexuális orientáció, vallás) komplex kumulált együttes hatása, melyek részben vagy teljesen fedhetik egymást. Az elméletet 1989-ben fogalmazták meg, melyet az EU HE programja állított fókuszba.

4.12. Pozitív diszkrimináció: A hátrányos helyzettől indokolt elhatárolni a pozitív diszkriminációt. Ez azon a tényen alapul, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévő személyek tekintetében az egyenlő mérték alkalmazása jelentős hátrányt jelenthet azok számára, akiket a törvény hátrányos helyzetűnek tekint. A hátrányos helyzet olyan állapot, amelyben az adott személy valamely, a törvényben kiemelt védett tulajdonsága miatt van tartósan, vagy átmenetileg hátrányban a hasonló helyzetű személyek túlnyomó hányadához képest. A Kutatóközpont törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására is az Ebktv. 11. §-ban meghatározott feltételek megléte esetén az alábbi munkavállalói csoportoknál:

4.12.1. Nők

4.12.2. Várandós munkavállalók

4.12.3. Azok a munkavállalók, akiknek az életkora a munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatár betöltését megelőző öt éven belül van

4.12.4. Megváltozott munkaképességű személyek

4.12.5. Tíz éven aluli gyermeket/gyermeket nevelő munkavállalók

4.12.6. Gyermeküket egyedül nevelők

4.12.7. Tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók

4.12.8. Idős vagy beteg hozzátartozót ápoló munkavállalók

4.12.9. Külföldi munkavállalók.

4.13. Megosztott bizonyítási teher intézménye: A sérelmet szenvedett félnek csak valószínűsítienie kell, hogy rendelkezik valamely védett tulajdonsággal ill., hogy hátrány érte, de azt már a bepanaszolt félnek kell igazolnia, hogy eljárása nem sértette a diszkrimináció tilalmát. Az általános szabályok alkalmazása esetén diszkriminációs ügyekben is a jogsérelmet szenvedett munkavállalónak kellene bizonyítania, hogy a munkáltató megsértette a jogát. A hátrányos megkülönböztetés körülményeiről azonban túlnyomórészt a munkáltató rendelkezik bizonyítási eszközökkel, ami szinte lehetetlenné tehetné a bizonyítást. Ezért az Mt. perbeli ügyben hatályos 5.§ (2) bekezdése a bizonyítási teher megfordításával rákényszeríti a munkáltatót a rendelkezésre álló valamennyi tény és körülmény feltárására, mert így mentesülhet a felelősség alól. A bizonyítási teher megfordításának következménye egyébként „bíró alkotta jog”. Az intézmény az Európai Bíróság joggyakorlatában alakult ki, mégpedig a közvetett hátrányos megkülönböztetés kapcsán,

amelynek lényege, hogy egy látszólag semleges rendelkezés bizonyos csoporthoz tartozókkal szemben aránytalanul nagyobb mértékben hátrányos (és amely éppen e jellegénél fogva további bizonyítási nehézségeket keletkeztet a panaszos oldalán).

4.14. Nemek közötti esélyegyenlőség biztosítása /Nemek közti esélykülönbségek: Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás körében – minden vonatkozásában és minden feltételében – meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.

4.15. Előnyben részesítés: Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. Az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

4.16. Hátrányos helyzetű csoportok: A fogalomnak nem létezik egységes, jogszabályi definíciója, nincsenek egységes besorolási kritériumai. Munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok azok, amelyek az átlagosnál nagyobb nehézséggel küzdenek. Magyarországon a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetűek legjelentősebb csoportjához tartoznak a megváltozott munkaképességűek és fogyatékosokkal élők, a nők, a fiatalok, az idősebb aktív korúak (5 évvel a nyugdíj korhatár alatt) és bizonyos speciális hátránnyal rendelkezők, pl., aki legalább 3 évi kihagyás után kíván munkába lépni vagy beteg hozzátartozót ápoló személy.

4.17. Megváltozott munkaképességűnek tekinthető az a személy, aki:

4.17.1. egészségi állapota romlásából eredő munkaképesség-változás miatt eredeti munkakörben, rehabilitációs intézkedés nélkül, teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált, de öregségi vagy rokkantsági nyugdíjban, baleseti rokkantsági nyugdíjban, öregségi vagy munkaképtelenségi járadékban nem részesül;

4.17.2. üzemi baleset vagy foglalkozási betegség következtében baleseti járadékban részesül és eredeti munkakörében munkáltatójánál teljes értékű munka végzésére tartósan alkalmatlanná vált.

4.18. Fogyatékos személy: az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással - illetve ezek bármilyen halmozódásával - él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja. A „korlátozás” azonban nem kell, hogy teljes akadályoztatást jelentsen, nem kell tartós jellegűnek lennie, csak hosszan tartónak.

4.19. Akadálymentesség: az épített környezet alakításáról és védelméről szóló törvényben meghatározott feltételeknek megfelelő épített környezet.

4.20. Esélyegyenlőség biztosítása fogyatékos személy esetén: A Kutatóközpont törekszik a fogyatékos személyek esélyegyenlőségének, önálló életvitelének és a munkahelyi életben való aktív részvételének biztosítására. A tervezési, döntési folyamatok során figyelembe veszi a fogyatékos személyek sajátos szükségleteit, és különleges megoldások alkalmazását. A fogyatékos személyeket érintő döntések során tekintettel kell lenni arra, hogy a fogyatékos személyek a helyi közösség egyenrangú tagjai, ezért meg kell teremteni azokat a feltételeket, amelyek lehetővé teszik számukra a munkahelyi életben való részvételt. A fogyatékos személyek az őket mindenki mással egyenlően megillető jogaikkal állapotukból fakadóan kevésbé tudnak élni, ezért indokolt, hogy minden lehetséges módon előnyben részesüljenek.

4.21. Egyenlő esélyű hozzáférés:

4.21.1. a szolgáltatás egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha igénybevétele - az igénybe vevő állapotának megfelelő önállósággal - mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási,

mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető,

4.21.2. az épület egyenlő eséllyel hozzáférhető, ha mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára megközelíthető, a nyilvánosság számára nyitva álló része bejárható, vészhelyzetben biztonsággal elhagyható, valamint az épületben a tárgyak, berendezések mindenki számára rendeltetésszerűen használhatók,

4.21.3. az információ egyenlő eséllyel hozzáférhető akkor, ha az mindenki, különösen a mozgási, látási, hallási, mentális és kommunikációs funkciókban sérült emberek számára kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető, az ahhoz való hozzájutás pedig az igénybe vevő számára akadálymentes.

4.22. **Sokszínűség (diversity):** A sokszínűvé válás korunk jellemző tendenciája, természetes velejárója. Egyre kevesebb szakmában homogén a munkavállalók képe. Azokban a szakmákban is ahol korábban túlnyomó részben férfiak dolgoztak jelennek meg nők, fiatalok is válhatnak korán vezetővé. A kutatás nemzetköziesedésével más nemzetiségű vagy bőrszínű munkavállalók is jelentkezhetnek, vagy az életkor kitolódásával megváltozott munkaképességű, vagy akár fogyatékkal élők is lehetnek a munkahelyen. A munkáltatónak különös figyelmet kell fordítani a jogszerű munkavégzésre és erre felhívni a munkavállalók figyelmét.

4.23. **Társadalmi befogadás – inklúzió (inclusivity):** Az inklúzió egyre szélesebb körben, sokféle kontextusban és nem egységes tartalommal használatos fogalom. Itt használt értelemben a társadalmi befogadás egyike az EU Lisszaboni szerződésében megfogalmazott elveinek, amely a H2020 időszakban vált a kohéziós politika egyik prioritásává („9. tematikus célkitűzés”). Tágabb értelemben a társadalmi befogadás a társadalompolitikai egyenlőtlenségeket ellensúlyozó törekvés, mely szerint az EU támogatja a nők, fogyatékos emberek, fiatalabb és idősebb munkavállalók, az alacsony képzettségű munkavállalók, a bevándorlók és az etnikai kisebbségek munkaerő-piaci befogadását.

4.24. **A munka-magánélet egyensúlya (Work life balance - továbbiakban: WLB):** Az egyén akkor érzi egyensúlyban munkáját és magánéletet, ha elkötelezett munkája és családja iránt, elégedett munkahelyi és családi szerepével, és az azokból fakadó feladataira megfelelő időt tud fordítani. Ha az idő, az elkötelezettség és az elégedettség egyensúlya felborul, az az egyénre, azaz a munkavállalóra, de a munkáltatójára nézve is hátrányos következményekkel jár. Romlik az egyén fizikai, szellemi és lelki állapota, kimerültté válik, elvesztheti motivációját, betegségek alakulhatnak ki. Mindez a munkaadó szempontjából is hátrányos, mert nő a munkahelyi stressz, gyengül a dolgozói elköteleződés, és ezáltal romlik az eredményesség.

Az Európai Unió Tanácsa által 2019. június 13-án elfogadott a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv célja a munkaerőpiaci esélyegyenlőség növelése, az egyenlő bánásmód követelményének fokozottabb érvényre juttatása, a foglalkoztatás kereteinek további szélesítése és a rugalmasság erősítése, hogy a szülők és a gondozást végzők ne kényszerüljenek a családi élet és a karrier közti választásra. Az irányelv nemcsak a nők munkaerőpiaci potenciáljának növekedését szolgálja, hanem ösztönzi az apák nagyobb szerepvállalását a gyerekeknevelésben és segíti az idősebb generációt gondozó családtagokat. Az irányelvet a tagállamoknak a hatálybalépéstől számított három éven belül kell átültetni a gyakorlatba. Ezt az irányelvet Magyarország nem szavazta meg, mivel a családpolitika nemzeti hatáskörbe tartozik, de az állásfoglalás leszögezte, hogy a magyar családpolitika kulcselemei a munka és család közti egyensúly, a nők munkába való visszatérése és a férfiak családi életbe való bevonásának támogatása.

4.25. **Visszaélés-bejelentési rendszer (Whistleblowing):** A bejelentéskezelő rendszereknek is rögzített eljárásrend alapján kell működniük. A bejelentések kapcsán gondoskodni kell a bejelentő védelméről, elismeréséről, és számára a vizsgálat eredményéről való visszajelzésről. A

Kutatóközpont főigazgatójának a feladata, hogy a bejelentés eljárásrendjéről, és azzal kapcsolatban a bejelentéseket fogadó személyről és a bejelentési csatornákról (pl.: elkülönített telefon, e-mail, személyes meghallgatás stb.) tájékoztassa munkatársait. Ahogy általában, a Kutatóközpontban is az panaszkezelési, egyeztetési és működési tanácsadó végzi a bejelentések fogadását és kivizsgálását. Az eljárásrend részleteinek a kidolgozása, és az, hogy milyen konkrét megoldásokat választ az egyes rendeleti követelményeknek megfelelően, az már a Kutatóközpont hatáskörébe tartozik. A Kutatóközpont erről az Integritást sértő események, etikai bejelentések, továbbá a panaszok és közérdekű bejelentések kezelésének eljárásrendje című szabályzatában rendelkezik.

- 4.26. **PDCA ciklus:** Egy ismétlődő, négylépéses menedzsment módszer, amelyet a termékek és folyamatok kontrolljára és folyamatos fejlesztésére használnak.

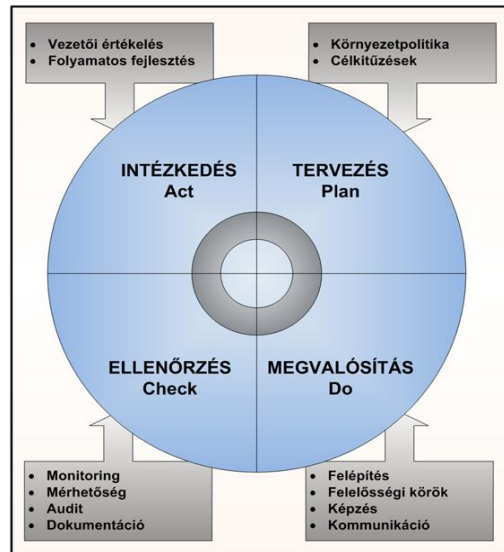


- 4.26.1. **A tervezés - Plan (P)** az elvárt teljesítmény, valamint az ennek eléréséhez szükséges célkitűzések és folyamatok meghatározása.
- 4.26.2. **A cselekvés – Do (D)** a terv végrehajtását, a folyamatok elindítását, a cél teljesítését jelenti. Fontos eleme az adatok összegyűjtése is, amelyek az “ellenőrzés” és “beavatkozás” lépésekben történő elemzési és ábrázolási feladatokhoz szükségesek.
- 4.26.3. **Az ellenőrzés – Check (C)** az aktuális eredmények tanulmányozása (amelyeket a “cselekvés” lépésben mértünk és gyűjtöttünk össze) és összevetése az elvárt eredményekkel (amelyeket a “tervezés” lépésben határoztunk meg). E lépés során a tervezés és a végrehajtás közötti eltéréseket keressük, valamint megvizsgáljuk a tervet, hogy az mennyire megfelelő és teljes a megvalósíthatóság szempontjából. Az összegyűjtött adatok ábrázolásával a folyamat egyszerűbbé tehető, szemléletesen bemutatathatók az ismételt PDCA ciklusok trendjei. Az adatok így információvá alakíthatók, amely segít a szükség es “beavatkozás” megtervezéséhez.
- 4.26.4. **A beavatkozás - Act (A)** Az aktuális és a tervezett eredmények közti jelentős eltérések fennállása esetén korrekciós intézkedéseket kell bevezetni. A különbségek vizsgálata során meg kell állapítani, hogy elsődlegesen mi okozza ezeket. Ezt követően meg kell határozni, hogy hol szükséges a változtatásokat végrehajtani, amely magában foglalja a folyamat fejlesztését is. A PDCA ciklus ismételt alkalmazása minden ciklusban tovább finomítható, mely lépések bevezetésével egy magasabb minőségi színvonal elérésére nyílik lehetőség.

5. Tartalom (Folyamat)

- 5.1. A tervezési folyamat (Plan – P) a feladat ellátására elkötelezett team létrehozásával indul. A terv kidolgozása során az első lépés, hogy a nemek közötti esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot elősegítő program bevezetésével megbízott esélyegyenlőségi referens előkészíti a tervet, az Esélyegyenlőségi Bizottságban (továbbiakban EB) történő

megvitatása után elfogadásra benyújtja a belső kontrollrendszer koordinálásáért felelős Integritás Munkacsoportnak, amely véleményezés után a főigazgató elé terjeszti. A jelenleg kialakításra kerülő terv egy hároméves ciklusra vonatkozik, mely jelen esetben a 2026-2029 időszakra terjed. Ez a ciklus a jövőben a továbbfejlesztendő terület(ek) kiválasztásával megismétlődik.



- 5.2. Az intézkedési terv **végrehajtása, fejlesztése (Do – D)** időszakának fő feladata a javítás céljából kidolgozott korrekciós intézkedések bevezetése. Itt kerülnek meghatározásra a szükséges **felelősségi körök, határidők**, képzés és kommunikáció. Megvizsgálandó, hogy ezek a korrekciók választ adnak-e minden kiváltó okra és a javító intézkedések visszafordíthatatlanok-e.
- 5.3. Az esélyegyenlőségi referens a munkaügyi csoport bevonásával elkészíteti az éves adatgyűjtést, statisztikák adatai alapján ellenőrzi, **kontrollálja (Check – C)**, utánköveti, monitorozza az eredményeket, felméri a kockázatokat és az éves adatokat közzéteszi. Figyelemmel kíséri azokat a folyamatokat, ahol fennmaradt az ismétlődés veszélye és kezeli azok kockázatait. A hároméves ciklus elteltével az esélyegyenlőségi referens értékeli, hogy az elért eredmények megfelelnek-e a kitűzött célkitűzéseknek, sikerült-e elkerülni a kockázatokat. Az értékelést megvitatja az Esélyegyenlőségi Bizottságon belül, majd beterjeszti az Integritás Munkacsoportnak, hogy az azt a vezető testület elé tárja.
- 5.4. A vezető testület, melynek tagjai a főigazgató, intézeti igazgatók, gazdasági vezető, munkavállalókat képviselő testület (ÜT) megbízza, megvitatja az értékelést, és döntést hoz a **beavatkozásra (Act – A)**, esetleg szabványosít, és a folyamatos tanulás adta lehetőségeket kihasználva új indikátorokat vezet be további sikerek elérése érdekében. Az esélyegyenlőségi beszámoló a következő ciklusra készített Esélyegyenlőségi terv mellékletét képezi.



6. Hatályon kívül helyezések, módosítások

- 6.1. Az Esélyegyenlőségi tervet évente, vagy a tervet érintő jogszabályi változást követő 90 napon belül felül kell vizsgálni.

6.2. Hatályon kívül helyezések:

6.3. Módosítások:

7. Mellékletek

7.1. Helyzetfelmérés, adatgyűjtés, statisztikák

7.1.1.HUN-REN Wigner FK létszám adatok

7.1.1.1. Teljes foglalkoztatottak megoszlása kutatói és nem-kutatói beosztás továbbá nemek szerint

Foglalkoztatottak száma	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.1.2. Foglalkoztatottak egészségi állapota

Megváltozott munkaképességűek	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.1.3. Foglalkoztatottak életkor szerinti megoszlása

Foglalkoztatottak száma (fő)	25 év alatt	25-35 év	36-45 év	46-55 év	56-65 év	65 év felett
Kutatók						
Nem kutatók						
Összesen						

Foglalkoztatottak %-os megoszlásban	25 év alatt	25-35 év	36-45 év	46-55 év	56-65 év	65 év felett
Kutatók						
Nem kutatók						
Összesen						

7.1.1.4. Foglalkoztatás módja szerződés típusa szerint

Szerződés típusa	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók határozatlan idejű								
Kutatók határozott idejű								
Nem kutatók határozatlan idejű								
Nem kutatók határozott idejű								
Összesen								

7.1.1.5. Foglalkoztatás ideje szerint (FTE)

Munkaidő	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók teljes munkaidős								
Kutatók részmunkaidős								
Nem kutatók teljes munkaidős								
Nem kutatók részmunkaidős								
Összesen								

7.1.2. Munka-magánélet egyensúlyával kapcsolatos adatok

7.1.2.1. Fluktuáció

Fluktuáció	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.2.2. Hiányzás (betegség)

Keresőképtelen napok száma	Nap	%	Férfiak	Nap	%	Nők	Nap	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.2.3. Szülési szabadság, gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság

	Fő	%	Gyermekkel otthon lévőek száma	Várható visszatérés ideje 1 év	Várható visszatérés ideje 3 év	Várható visszatérés ideje 3 év fölött
Kutatónők						
Kutatóférfiak						
Nem kutató nők						
Nem kutató férfiak						

7.1.2.4. Iskolakezdési támogatás

Iskolakezdési támogatás	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.2.5. Utazási költségtérítés

Utazási költségtérítés	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								

7.1.2.6. Rugalmas munkaszervezés (idő, hely)

Rugalmas munka	Fő	%	Férfiak	Fő	%	Nők	Fő	%
Kutatók								
Nem kutatók								
Összesen								