

# NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

## TÁRKI Társadalomkutatási Intézet Zrt.

### 1. Bevezetés

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma alapvető emberi jog, amelyet a TÁRKI a lehető legmagasabb szinten kíván meghatározni és a szervezet minden tagja javára gyakorlatba kíván átültetni. A TÁRKI Nemek közötti esélyegyenlőségi tervének célja, hogy összhangban a nemzetközi és európai szabályozással, ajánlásokkal előmozdítsa a nemek közti esélyegyenlőséget az intézményben. Az intézet követi az European Institute of Gender Equality által megfogalmazott, Gender Equality in Academia and Research című, úgynevezett GEAR eszköz, valamint a Horizon Europe „Útmutató a nemi esélyegyenlőségi tervekhez” című dokumentumának ajánlásait. Célunk, hogy minden kutatót és adminisztratív munkatársat bevonjunk és aktív részvételre ösztönözzünk a nemek közötti egyenlőségi tervben foglalt fellépések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében.

### 2. Alapelvek

#### **Nemek közötti esélyegyenlőség alapelve**

A TÁRKI Társadalomkutatási Intézet Zrt. (a továbbiakban: TÁRKI) a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervében irányelvként elfogadja a Horizon Europe (Horizont Európa) célkitűzéseit, melyek hozzájárulnak a nemek közti esélyegyenlőség horizontális biztosításához. Javasolt tematikus területek: (1) A munka és a magánélet egyensúlya, (2) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, (3) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során, (4) A női nemre vonatkozó elemzések beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba, (5) A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.

#### **Megkülönböztetés, diszkrimináció tilalma, egyenlő bánásmód alapelve**

A TÁRKI, mint munkáltató a női és férfi munkavállalók foglalkoztatása tekintetében a 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról alapján megelőzi és megakadályozza a munkavállalók nemi alapon történő megkülönböztetését. A törvény 8. §-a értelmében közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként 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, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

### **Családbarát munkahely megteremtésének és erősítésének alapelve**

A TÁRKI nemektől függetlenül törekszik arra, hogy biztosítsa valamennyi munkavállaló számára a Horizon Europe célkitűzései közül a munka és a magánélet egyensúlyát, a családbarát munkahely megteremtésének elősegítésével. Az ilyen irányú intézkedések segítik a munkavállalók családtagjait, valamint a nők és férfiak családon belüli szerepének, szülői szerepvállalásának erősítését.

### **Nemek közötti esélykülönbségek csökkentésének alapelve**

A férfiak és nők közötti esélykülönbségek megakadályozására a munkaerőpiacon létrejött a 2006/54/EK irányelv a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról. Az irányelv tiltja a férfiak és nők közötti közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés, különösen a munkafeltételek terén, beleértve a díjazást és az elbocsátást, valamint szakképzés és szakmai előmenetel terén.

Ezen felül az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikke tiltja a nemi hovatartozás alapján való hátrányos megkülönböztetést az azonos vagy azonos értékű munkáért járó bérek terén. Az irányelv értelmében az Intézmények, mint munkáltatók nem tehetnek különbséget sem a juttatások mértékében, sem más tekintetben a nemek között, az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók vonatkozásában.

### 3. Helyzetkép

#### Nemek szerinti megoszlás:

Összlétszám*	Nők	Férfiak
20	12	8

- *Munkaügyi létszám, 2024.május*

#### Vezetők\* száma szerinti megoszlás:

Vezetők	Nők	Férfiak
4	1	3

- *Tárki SZMSZ, vezető állású munkatársak definíciója szerint*

#### Gyermeket nevelők száma szerinti megoszlás:

A 16 éves, vagy annál fiatalabb eltartott gyermeket saját háztartásban nevelő munkavállalók száma:

Gyermeket nevelők	Nők	Férfiak
6	5	1

#### Nők-férfiak legmagasabb iskolai végzettség szerinti megoszlása:

Iskolai Végzettség	Nők	Férfiak
Alapfok	0	0
Középfok	1	0
Felsőfok	11	8

#### Pályakezdők\*

Pályakezdők	Nők	Férfiak
4	2	2

- *Azok a 30 év alatti munkavállalók, akik vagy tanulói jogviszony mellett dolgoznak, vagy még kevesebb mint egy éve szerezték meg a munkájuk elvégzéséhez szükséges képesítésüket*

#### 50 év feletti munkavállalók

50 év feletti munkavállalók	Nők	Férfiak
7	2	5

#### Összegzés

Az adatok alapján látható, hogy sok munkavállaló családos, így fontos olyan munkáltatói intézkedéseket bevezetni és fenntartani, amelyek segítik a karrier és a családi élet összeegyeztetését. A TÁRKI alkalmazottainak többsége 30-50 év között van., de a nyugdíjasok továbbfoglalkoztatása és a pályakezdők alkalmazása egyaránt kívánatos.

## Adatkezelés

A TÁRKI a terv célkitűzéseinek és az abban szereplő intézkedéseknek a sikeres megvalósítása érdekében a célcsoportok tekintetében a munkavállalókról statisztikai célú nyilvántartást vezethet. A nyilvántartásban a különleges személyes adatok tekintetében kizárólag olyan, az adatvédelmi jogszabályoknak teljes mértékben megfelelő módon kezelt, a munkavállalók által önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelhetnek, amelyek kezeléséhez a TÁRKI munkavállalói kifejezett hozzájárulásukat adták. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak az Információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezéseinek megfelelően, az esélyegyenlőségi terv által érintett időszak utolsó napjáig kezelhető.

## 4. A Horizont Európa iránymutatása szerint kötelező alapelvek:

A Horizont Európa által 2021. szeptemberében kiadott ajánlás támogatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek elkészítését, annak érdekében, hogy a szervezetek megfeleljenek a nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító pályázatok támogathatósági kritériumainak. Az iránymutatás az Európai Bizottság Kutatási és Innovációs Főigazgatósága által összegyűjtött szakmai információkat, tanácsokat, esettanulmányokat, forrásokat tartalmazza a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervek magas szintű elkészítéséhez. Az iránymutatásra azért van szükség, mert a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. Az elemzések azt mutatják, hogy több előrelépés történt a nemek közötti egyenlőség biztosításának irányába, de még mindig jelentős munkát kell végezni ezen a területen. Szükséges, hogy az egyes szervezetek (közintézmények, minisztériumok, önkormányzatok, hatósági szervek, felsőoktatási intézmények, közhasznú szervezetek stb.) rendelkezzenek Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervekkel. Ezek a tervek olyan kötelezettségvállalások és fellépések összességét jelentik, melyeknek célja, hogy intézményi és kulturális változások révén előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget egy szervezeten belül. Ennek megfelelően a TÁRKI elkészítette saját Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét és a terv kötelező elemeit végrehajtja: a vezetők által aláírt tervet a honlapján közzéteszi, valamint a dokumentumot a TÁRKI munkavállalóival is ismerteti, akik nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban ismeretterjesztő, érzékenyítő képzéseken is részt vesznek. Továbbá a TÁRKI felméri a helyzetét és vállalja, hogy az eredményekhez mérten biztosítja a szükséges anyagi forrásokat a tervnek megfelelően, valamint rendszeresen nyomon követi az eredményeket.

A Horizont Európa iránymutatása javasol néhány alapelvet a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében. Elsőként, hangsúlyozza a munka és a magánélet egyensúlyának biztosítását, amelyhez olyan eszközök tartoznak, mint az apasági, szülői és gondozói szabadság, rugalmas munkaidő, valamint a munkából történő távolmaradás engedélyezése vis maior esetén. Másodsor, célja a nemek egyensúlyának megteremtése a vezetői és döntéshozatali pozíciókban, többek között a kvótarendszer bevezetésével és az átlátható vezetőválasztási eljárásokkal. Harmadszor, kiemeli a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén tapasztalható egyenlőtlenségek megszüntetésének fontosságát, többek között a munkavállalók bevonásával és a teljesítmény alapú értékelés bevezetésével. Negyedszer, hangsúlyozza a nemekre vonatkozó elemzések beépítését a kutatási és oktatási tartalmakba, amely elősegíti a nemek közötti egyenlőség prioritásba helyezését a kutatási tevékenység során. Végül, az intézkedéseket a nem alapú erőszak, így a szexuális zaklatás elleni intézkedések körében is kiterjeszti, beleértve a problémák bejelentésének, kezelésének és kivizsgálásának folyamatát. Ezen alapelveknek figyelembe vételével, a Tárki sajtóságos körülményire alkalmazással megfelelően készítette el a TÁRKI saját tervét.

## 5. Esélyegyenlőségi referens

A TÁRKI-ban kijelölésre kerül egy Esélyegyenlőségi Referens, akinek feladata az esélyegyenlőségi kérdések elsődleges kezelése. Feladatai közé tartozik az esélyegyenlőségi panaszok kezelése és az ehhez kapcsolódó elektronikus levelezés. Emellett koordinálja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv intézkedéseit és a hozzájuk kapcsolódó feladatokat és programokat. Kapcsolatot tart a résztvevő személyekkel és szervezetekkel az intézkedések megvalósítása során, és felülvizsgálja az intézmény munkahelyi utasításait és szabályzatait az esélyegyenlőség szempontjából. A Referens kivizsgálja az esélyegyenlőségi témában felmerült panaszokat, és évente jelentést tesz a munkáltatónak a végzett tevékenységeiről. Továbbá javaslatokat tesz a nemek közötti esélyegyenlőségi feladatokra és intézkedésekre vonatkozóan.

### **TÁRKI Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Referens kijelölése és helyettesítése:**

A TÁRKI-ban az Esélyegyenlőségi Referenst és helyettesét a munkáltató képviselőjében a vezérigazgató nevezi ki.

Referens:	Kalotai Bálint Dániel
Helyettes:	-

### **Záró rendelkezések**

A terv időbeli hatálya 2024. május 15-től 2026. december 31-ig terjed. A munkáltató a tervben foglaltakat szükség esetén módosíthatja vagy kiegészítheti.

5/

# TÁRKI NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI INTÉZKEDÉSI TERV 2024

## Tervezés előkészítése

Az esélyegyenlőséghez kapcsolódó intézkedések meghatározása, továbbfejlesztése és értékelése, az újabb esélyegyenlőségi célkitűzések, intézkedések bevezetését megelőző, és a következő időszak esélyegyenlőségi tervét megalapozó felmérések szükség szerinti alkalmazása az adatvédelmi jogszabályokban meghatározott előírások figyelembevételével.

Határidő: 2024. szeptember 30

## Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése esetén követendő munkáltatói eljárás

A panasztétel és a kivizsgálás szabályait külön szabályzatban ki kell dolgozni.

Határidő: 2024. december 31.

## Munkavállalók tájékoztatása

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos jogszabályi rendelkezésekről, a TÁRKI esélyegyenlőségi tervéről és az esetleges panaszok esetén követendő eljárási szabályokról a munkavállalókat tájékoztatni kell.

Határidő: 2024. szeptember 30.

## A munkáltatói intézkedések, eljárások felülvizsgálata

A TÁRKI felülvizsgálja az Esélyegyenlőségi Terv szempontjából releváns belső szabályzatait, utasításait, intézkedéseit annak érdekében, hogy az Ebktv., az Mt. és egyéb jogszabályok egyenlő bánásmóddal kapcsolatos rendelkezéseinek maradéktalanul eleget tegyen. Minden belső szabályozási lehetőséget megvizsgál a védett tulajdonsággal rendelkező munkavállalók hátrányos megkülönböztetésének, zaklatásának, jogtalan elkülönítésének és a megtorlásnak az elkerülése érdekében.

Határidő: folyamatos

## Különböző korosztályba tartozó munkavállalók értékeinek elismerése, együttműködésük erősítése

Lehetővé kell tenni elsősorban a munkafolyamatokba ágyazva az idősebb munkavállalók munkavégzéshez kapcsolódó értékes tapasztalatainak megosztását, valamint a fiatalabb korosztály digitális, informatikai tudásának idősek számára történő átadását. A pályakezdő munkavállalók beilleszkedésének segítése érdekében a közvetlen felettesnek támogatóként kell együttműködnie.

Határidő: folyamatosan

Kelt: Budapest, 2024. 05. 09.

  
Tóth István György

vezérigazgató

TÁRKI ZRT

