

Iktsz. 00228-001/2022 (1.1)

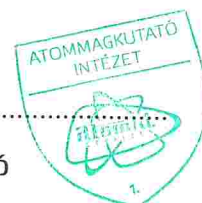


## Nemek Közötti Egyenlőségi Terv

Jóváhagyta:



igazgató



Hatályos: 2022. 06.01-től

Tartalomjegyzék

## TARTALOM

Preambulum.....	3
Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia az Atommagkutató Intézetben.....	6
1. Az Atommagkutató Intézet bemutatása .....	6
2. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia főbb területei a Kutatóintézetben .....	8
2.1. Létszámadatok, releváns statisztikák és mutatók .....	10
2.2. Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések .....	13
2.3. Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során .....	13
2.4. A nemek aránya a vezetők kiválasztása során .....	14
2.5. Egyenlő bánásmód a bérezésben .....	14
2.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása.....	15
2.7. Nők részvétele a továbbképzéseken, posztgraduális képzéseken, konferenciákon ..	15
2.8. A nemek közötti esélyegyenlőség biztosításához rendelt pénzügyi források.....	15
3. Panaszkezelés.....	16
4. Nemi dimenzió az oktatásban és a kutatásban.....	16
5. Adatgyűjtés és monitorozás .....	17
Záró rendelkezések.....	18

## Preambulum

az Európai Bizottság közleményéből, amelyet az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához intézett.

**„Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa felé.**

***Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.***

(Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke)

***„Joggal lehetünk büszkék arra, amit elértünk, és bátran tűzhetünk ki ambiciózus célokat magunk elé.”***

– Ursula von der Leyen, az Európai Bizottság elnöke

(Politikai iránymutatás)

**„Az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog<sup>1</sup>, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve<sup>2</sup>, amely az identitásunkat jeleníti meg.**

A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. Az üzleti tevékenységben, a politikában és a társadalom egészében csak akkor érhetjük el a teljes potenciálunkat, ha minden tehetségünket és sokszínűségünket kihasználjuk.

A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt<sup>3</sup> – ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítjuk a zöld és a digitális átállást, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal.

Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállam<sup>4</sup>. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és

<sup>1</sup> Lásd az EUSZ 2. cikkét és 3. cikkének (3) bekezdését, az EUMSZ 8., 10., 19. és 157. cikkét, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 23. cikkét.

<sup>2</sup> [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_hu.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hu.pdf).

<sup>3</sup> A nemek közötti egyenlőség fokozása 2050-ig 6,1–9,6 %-os egy főre jutó uniós GDP-növekedést eredményezne, ami 1,95–3,15 billió EUR összegnek felel meg: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

<sup>4</sup> Ami a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 5. fenntartható fejlődési célt illeti, a 2030-as fenntartható fejlődési célokra vonatkozó egyenlőségi intézkedések nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 2019. évi mutatója szerint: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.



ítélkezési gyakorlatnak<sup>5</sup>, a nemi<sup>6</sup> dimenzió különböző szakpolitikai területeken való érvényesítésére irányuló erőfeszítéseknek, és a konkrét egyenlőtlenségek kezelésére szolgáló jogszabályoknak köszönhetően az EU az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén.

Mindazonáltal egyetlen tagállam sem valósította meg a nemek közötti teljes egyenlőséget, és az előrehaladás lassú. A tagállamok 100-ból átlagosan 67,4 pontot értek el az EU 2019. évi nemek közötti egyenlőség mutatója<sup>7</sup> szerint, és az eredmény mindössze 5,4 ponttal javult 2005 óta.

A nemek közötti egyenlőség tekintetében történő előrelépés nem elkerülhetetlen, és nem is visszafordíthatatlan. Ezért új lendületet kell adnunk a nemek közötti egyenlőség megvalósításának. Míg az oktatás terén csökken a nemek közötti különbség, a foglalkoztatás, a bérezés, a gondozás, a befolyás és a nyugdíjak terén továbbra is fennállnak különbségek. Még mindig túl sokan sértik meg a nemek közötti egyenlőség elvét szexista gyűlöletbeszédet használva, és meggátolva a nemi alapú erőszak és a nemi sztereotípiák elleni fellépést. A nemi alapú erőszak és zaklatás továbbra is riasztó méreteket ölt. A *#MeToo* mozgalom igazolta, hogy a nők és a lányok továbbra is milyen mértékben szembesülnek szexizmussal és bántalmazással.

Ugyanakkor világszerte képpé tette a nőket arra, hogy nyilvánosságra hozzák az őket ért sérelmeket, és bíróság elé vigyék az ügyeket.

Ez a nemi esélyegyenlőségi stratégia keretet biztosít az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket<sup>8</sup>. E stratégia célja, hogy megteremtse a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európát, ahol a nemi alapú erőszak, a nemi alapú megkülönböztetés, valamint a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenség már a múlté.

Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben<sup>9</sup>. Ahol *szabadon* követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő

<sup>5</sup> Az EU hat irányelvet fogadott el a nők és a férfiak közötti egyenlőségről a következő területeken: munkahelyek, önfoglalkoztatás, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, szociális biztonság, terhesség és anyaság, valamint a családi vonatkozású szabadságok, és a szülőket és gondozókat megillető rugalmas munkafeltételek. Ezek együttesen fokozatosan kialakították az egész Európára kiterjedő jogi normát, amely széles körű védelmet biztosít a megkülönböztetéssel szemben. Az Európai Bíróság az elé terjesztett számos ügyben tovább erősítette az egyenlőség elvét és igazságot szolgáltatott a megkülönböztetés áldozatai számára.

<sup>6</sup> „Társadalmi nem”: azok a társadalmilag kialakult szerepek, viselkedési formák, tevékenységek és jellegzetes tulajdonságok, amelyeket egy adott társadalom a nők és a férfiak tekintetében helyesnek tekint, lásd az Európa Tanács nőkkal szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének 3. cikke c) pontját.

<sup>7</sup> Lásd: Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (a továbbiakban: EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

<sup>8</sup> A Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség melletti 2016–2019-es stratégiai szerepvállalását követően.

<sup>9</sup> E stratégia, amikor nőkről és férfiokról tesz említést, mindvégig a „teljes sokszínűség” kifejezést használja annak érzékeltetésére, hogy ezek heterogén kategóriák többek között a nemük, a nemi identitásuk, a nemi önkifejezésük vagy a nemi jellemzőik tekintetében. A stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődés folyamatából, és nemtől, faji vagy etnikai származástól, vallástól vagy

esélyekkel rendelkeznek a **boldoguláshoz**, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és **vezető** szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

E stratégia végrehajtása a nemek közötti egyenlőség megvalósítására és annak erőteljesebb általános érvényesítésére irányuló célzott intézkedésekre vonatkozó **kettős megközelítésen** alapul. A Bizottság hangsúlyosabban érvényesíti majd a nemek közötti egyenlőséget azáltal, hogy a **szakpolitika kidolgozásának mindegyik szakaszában szisztematikusan beépíti a nemi dimenziót valamennyi belső és külső uniós szakpolitikai területen**. A stratégia végrehajtása során a Bizottság **horizontális elvként alkalmazza az interszekcionalitást**<sup>10</sup>, vagyis a társadalmi nem más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal való kombinálását, és annak értékelését, hogy ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz.

Idén, 2020-ban ünnepeljük a Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform – a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására irányuló első egyetemes kötelezettségvállalás és cselekvési terv – elfogadásának 25. évfordulóját<sup>11</sup>, az EU ezzel a stratégiával **hozzájárul a nők és férfiak, lányok és fiúk számára kedvezőbb világ kialakításához**. A stratégia megvalósítja a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó fenntartható fejlődési célt (5. fenntartható fejlődési cél), és horizontális prioritásként érvényesíti a nemek közötti egyenlőséget az összes fenntartható fejlődési cél tekintetében<sup>12</sup>, valamint **eleget tesz a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre vonatkozó uniós kötelezettségvállalásnak.**"

---

meggyőződéstől, fogyatékossgtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa.

<sup>10</sup> Az EIGE az „interszekcionalitást” úgy határozza meg, mint „elemző eszközt annak tanulmányozására, megértésére és megválaszolására, hogy a nem és a társadalmi nem milyen interszekcióban áll más személyes jellemzőkkel/identitásokkal, és ezek az interszekciók hogyan járulnak hozzá a megkülönböztetés egyedi tapasztalataihoz” (Lásd: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>). Az EUMSZ 10. cikke szerint „politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió küzd mindenfajta nemi, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló megkülönböztetés ellen”.

<sup>11</sup> <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals\\_en](https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en).



## Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia az Atommagkutató Intézetben

### 1. Az Atommagkutató Intézet bemutatása

Az intézetet a MT 540.126/1/1954. számú határozat alapján alapította a Magyar Tudományos Akadémia (a továbbiakban: MTA), mint Debreceni Fizikai Kutató Intézetet. Az intézet 1956-ban vette fel a Magyar Tudományos Akadémia Atommagkutató Intézet nevet. Az intézet 69 éven át a Magyar Tudományos Akadémia irányítása alatt működött. 2019. szeptember elsejétől az akkor létrehozott Eötvös Loránd Kutatási Hálózat részévé vált.

2019. évben történt szervezeti átalakulást követően a neve Atommagkutató Intézetre módosult.

Az ATOMKI alaptevékenysége:

- alap- és alkalmazott kutatások folytatása az atommagfizikában, az atomfizikában és molekulafizikában és a részecskefizikában;
- fizikai ismeretek és módszerek alkalmazása más tudományágakban (anyagtudomány és anyagvizsgálat, földtudományok és környezetkutatás, űrkutatás, orvosi-biológiai kutatások, örökségtudomány) és a gyakorlatban;
- az alap- és alkalmazott kutatásokhoz szükséges módszerek és eszközök fejlesztése.

A kutatóintézet kutatási feladataihoz kapcsolódó egyéb feladatai az alapító okiratnak megfelelően:

- kutatási alaptevékenységével összefüggésben tudományos ismeretterjesztő tevékenységet folytat, tudományos, szak- és ismeretterjesztő kiadványokat jelentet meg;
- segíti a tudomány magyar nyelven való művelését;
- együttműködik hazai kutatóközpontokkal, kutatóintézetekkel, velük közös kutatásokat folytat; kapcsolatokat tart fenn és létesít más országok tudományos intézményeivel, nemzetközi tudományos társadással; elősegíti a magyar kutatások jelenlétét a nemzetközi tudományos életben;
- hazai és nemzetközi tudományos programokat és konferenciákat szervez;
- szorgalmazza és segíti a tudományos kutatások eredményeinek társadalmi és gazdasági hasznosítását;
- a felsőoktatási intézményekkel együttműködve részt vesz az oktatómunkában, közös kutatási, képzési és továbbképzési feladatokat lát el;
- szakkönyvtárakat működtet;
- segíti a nemzetközi tudományos kapcsolatok fejlődését;

- a használatában lévő ingatlanokat nyilvántartja, ellátja azok üzemeltetési, fenntartási feladatait;
- kutatási infrastruktúrát működtet és tart fenn, kutatási eszközöket és anyagokat szerez be.

Az intézet fennállása során mindig ezer szállal kötődött a felsőoktatáshoz. A kutatók jelentős része rendszeresen oktat valamelyik egyetemen.

Az intézetben minden évben számos konferenciát, workshopot rendeznek.

Az Atommagkutató Intézet közössége rendkívül büszke munkatársainak nagyszerű eredményeire.

## 2. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia főbb területei a Kutatóintézetben

Az Atommagkutató Intézet (továbbiakban: ATOMKI) kiemelt figyelmet fordít a nemek közötti egyenlő bánásmód alkalmazására a közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, valamint egyéb tilalmazott eljárás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása mélyen beépült az ATOMKI szervezeti kultúrájába.

A nemi, származási hovatartozás, vagy életkor szerinti hátrányos megkülönböztetés idegen az Intézetben dolgozók vezetési elveitől, viselkedési és munkakultúrájától.

A nemek közötti egyenlő bánásmód alkalmazása kiterjed az Atommagkutató Intézetre, mint munkáltatóra, az Atommagkutató Intézettel a munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló minden munkatársra, PhD hallgatókra, gyakornokokra.

A nemek közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó követelmény megsértése miatt panasz nem merült fel semmilyen területen. (Ilyenek lehetnének: az alkalmazásra történő kiválasztás, a munkafeltételek biztosítása, és a bérezés tárgyában.)

A gyermekes munkavállalók külön figyelemben részesülnek. A munkavégzés feltételei, a munkaidő ütemezése, a részmunkaidős foglalkoztatás feltételei biztosítottak, számukra a jogszabályi előírásokon túl is kedvezmények érvényesíthetők.

Az Atommagkutató Intézet a magyar fizika fellelegvára, méltán lett világhírű a nemzetközi fizikai kutatásban is. A munkatársak között találunk számos akadémikust, de helyet és továbblépési lehetőséget ad az intézet PhD hallgatóknak is. A világ számos országából érkeznek az intézetbe kutatók, akik több-kevesebb időt töltenek itt, csatlakozva valamely kutatócsoport munkájához. Sokszínű az intézet a származási országok tekintetében éppúgy, mint bőrszín, faj, vallás, életkor tekintetében is. Jól megférnek az emeritus professzorok mellett a huszonéves frissen végzett egyetemisták is.

Az intézet kiemelt hangsúlyt fektet a nemek közötti esélyegyenlőség szempontjaira és a családok támogatására is.



Az Atommagkutató Intézet kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során – az Ebktv. 21-23. §-okban foglaltaknak megfelelően érvényre juttatja az egyenlő bánásmód követelményét.

Az Atommagkutató Intézet tiszteletben tartja a munkatársak emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkatársak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

Az Atommagkutató Intézet tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amely egy személy vagy csoport valós vagy vélt jellemzői, így különösen:

- neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez 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, foglalkoztatásának jellege, érdekképviseleti szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője <sup>13</sup> alapján történne.

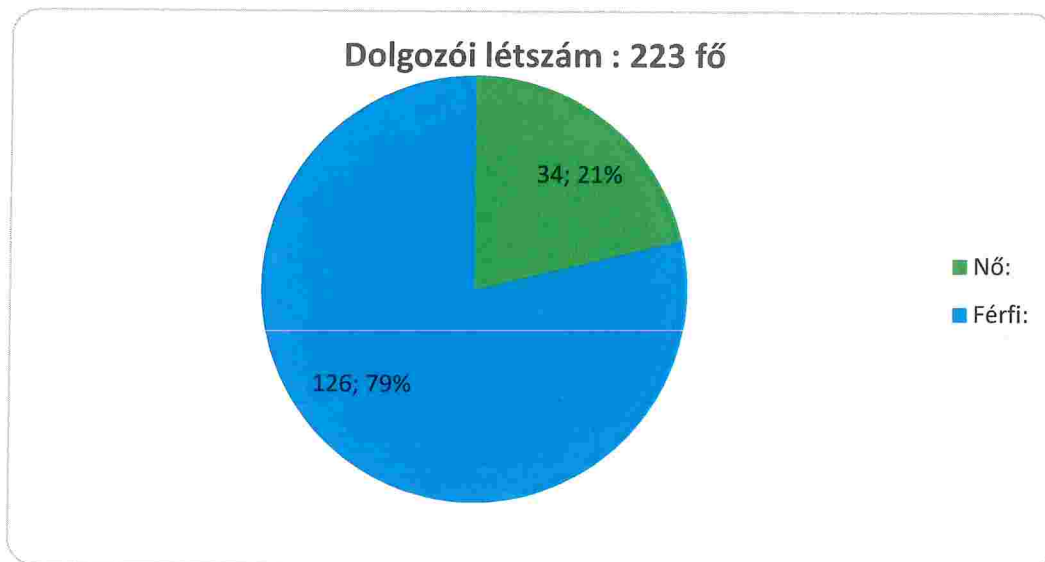
Az Atommagkutató Intézetben Esélyegyenlőségi Bizottság és Esélyegyenlőségi Referens működik, melynek feladatköre kiterjed a nemek közötti esélyegyenlőség felügyeletére is.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság és a referens feladatairól részletesen az ATOMKI Esélyegyenlőségi Szabályzata alapján lehet tájékozódni.

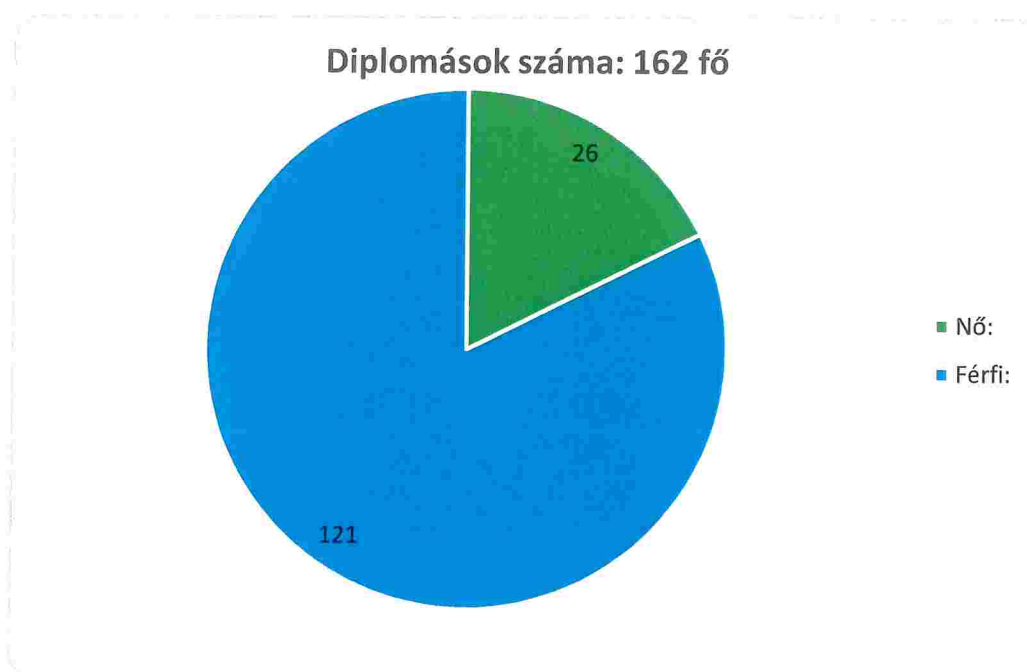
<sup>13</sup> Részlet Az Atommagkutató Intézet Esélyegyenlőségi tervéből

## 2.1. Létszámadatok, releváns statisztikák és mutatók

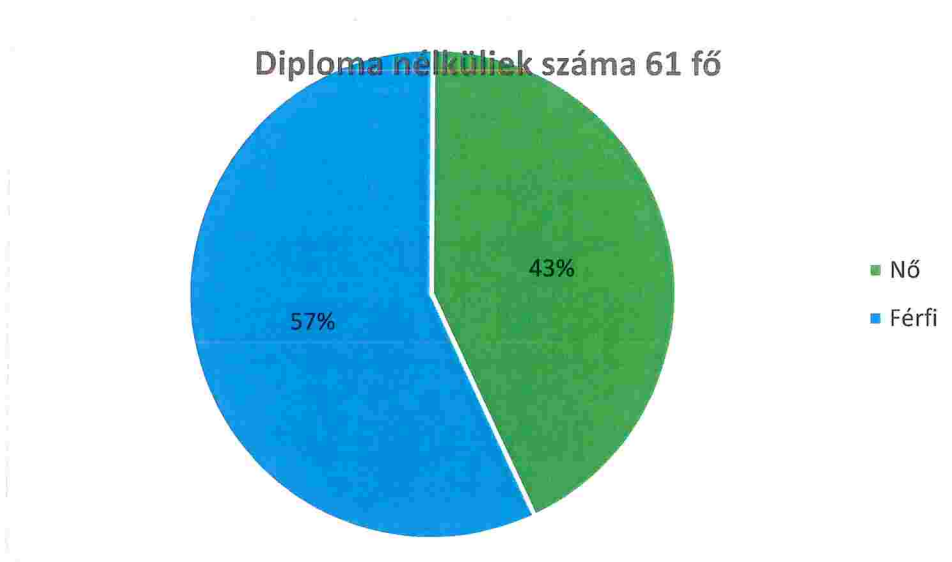
Az alábbi statisztika az ATOMKI munkaügyi és személyügyi nyilvántartásában szereplő adatok felhasználásával készült 2022. 04.30. adatok felhasználásával. Összdolgozói létszám: 223 fő (ebből 65 nő) / 29,15%.



Diplomások száma / nemek aránya: 162 fő (ebből 40 nő) / 24,69% nő.



Diploma nélküliek száma / nemek aránya: 61 fő (ebből 26 nő) / 42,62% nő.



Kutatók száma / nemek aránya: 132 fő (ebből 30 nő) / 22,73% nő

Nők létszámából az 50 év felettek: 14 fő (21,53%)

Gyermeket nevelők száma (18 éves korig): 77 fő

A 77 kolléga összesen 124 kiskorú gyermeket nevel.

GYES-en, illetve GYED-en, CSED-en lévők száma: 7 fő

2011-2021 között született gyermekek száma: 78 gyermek

A fenti adatok elemzésével azt láthatjuk, hogy a kutatói munkakörben dolgozók körében alacsony a nők aránya.

A diplomával nem rendelkezők között a nők aránya meghaladja az 43,75 %-ot. Ez leginkább az üzemeltetésen dolgozói női (takarító) munkaerő miatt alakult ki.

A dolgozói összlétszámot figyelembe véve is nagyon magas az utóbbi évtizedben született gyermekek száma. Az intézetben sok nagycsaládos dolgozik, több családban van 4 kisgyerek. Az Atommagkutató Intézetben töretlen a gyermekvállalási kedv.

A kutatók között a nők aránya 22,73 %. Ezen az arányon igyekszik javítani az intézet vezetése javítani, de az utóbbi évtizedekben csökkent az egyetemi fizikus hallgatók és azon belül a nők aránya.

Az ATOMKI kellő rugalmassággal kezeli a kisgyerekeseknél a gyermekekkel való törődést, pl. részmunkaidőt biztosít mindazon munkavállalóknak, akik ezt igénylik.



Édesapák is mehetnek GYES-re, ha a családjukban az tűnik célszerűnek, hogy az édesanya visszatérjen a munkahelyére. A Kutatóintézetben erre is van és volt példa.

A kutató nők 22,73%-os intézeti aránya nagyjából megfelel a nemzetközi trendeknek.

**Kutatóintézetünk elhivatott a kutató nők arányszámának növelésében.**

A nőkkel kapcsolatos kutatóintézeti intézkedések súlypontjai az előmenetel elősegítése és a nők családi feladatainak megkönnyítése.

Ennek érdekében az ATOMKI figyelemmel kíséri a tehetséges, vezető pozícióhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező és a vezető pozícióra vállalkozó nők életpályáját, célul tűzi ki a nők arányának növelését az alkalmazottai körében és a vezetésben egyaránt.

## 2.2. Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

Az ATOMKI minden szempontból támogatja a családos munkavállalók esetében a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtését.

- Biztosítja a munkavállaló kérésére a részmunkaidős foglalkoztatást.
- A szabadságok kiadásánál figyelembe veszi az óvodai, iskolai szüneteket, hogy a gyermekek felügyeletét a szülő a lehető legoptimálisabb módon tudja megoldani.
- Biztosítja, hogy a gyermek betegsége esetén a szülő gyermekgondozási táppénzre mehessen.
- Az édesapák gyermekük születésekor rendkívüli szabadságot vehetnek igénybe.
- Az ATOMKI támogatja, hogy kérés esetén az édesapák is mehessenek GYES-re, hogy az édesanyák ez idő alatt vissza tudjanak térni a munka világába. Ezt már megtehetik a gyermek 169. napos korától akár a teljes munkaidős jogviszonyuk mellett.
- Beteg gyermek nevelése esetén az intézet támogatja, hogy a gyermek 10 éves koráig az egyik szülő GYES-en lehessen vele.
- Szükség esetén a munkahely lakhatási lehetőséget tud nyújtani a munkavállalóknak.
- A gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitvatartását figyelembe veszi. Amennyiben mégis valamilyen rendkívüli ok miatt a munkavállalónak a munkahelyen kell maradnia a szokásos időn túl is, akkor a munkavállalót legalább 24 órával korábban erről tájékoztatja, és egyeztet vele.
- Havi 4 óra munkaidő kedvezményt biztosít a 2 vagy több, 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket **egyedül** nevelő munkatársak számára, de ennek igénybevétele nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.
- A rendkívüli családi események idején soron kívül is szabadságot biztosít az évi rendes szabadságkeret terhére.

## 2.3. Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során

Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkatársak kiválasztása során a pályázatokat elbíráló bizottság nem tesz különbséget kor, nem, faji hovatartozás, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy

más vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, nemi identitás, életkor, társadalmi származás szempontjából.

A jelöltek kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

Kizárólag ezen kompetenciák megléte alapján hozza meg döntését az álláspályázatokat elbíráló bizottság az új munkatársak kiválasztásakor. Az azonos kvalitásokkal rendelkező jelentkezőket személyes állásinterjúra hívja, és *kizárólag szakmai szempontok alapján hozza meg a végleges döntést. Azonos képességek esetén a női jelöltet választja a nemek közti egyensúly javítása érdekében. Álláshirdetéseiben kihangsúlyozza a nemek közti egyenlőség melletti elkötelezettségét, és buzdítja a hölgyek jelentkezését.*

#### 2.4. A nemek aránya a vezetők kiválasztása során

Az ATOMKI-ban a vezető beosztásban dolgozók között a nemek aránya megközelítőleg tükrözi a kutatói munkakörben dolgozók nemek szerinti megoszlását.

Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma 2021-ben: 22 fő (ebből 4 nő) 18,18%

Felsővezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 3 fő (ebből 1 nő) 33,33%

*Az Atommagkutató Intézet a jövőben is nagy figyelmet fordít a vezetők kiválasztásánál a nemek arányának javítására. Támogatja a hölgyek vezetői munkakörre való felkészítését. Buzdítja őket a vezetői pozíció megszerzéséhez szükséges akadémia kvalifikációk megszerzésére.*

#### 2.5. Egyenlő bánásmód a bérezésben

Az ATOMKI munkáltatói jogokat gyakorlója gondoskodik arról, hogy *a munkavállalók bérét az „azonos értékű munkáért azonos bér” elve alapján állapítsa meg.*

Többlet munkáért vagy kimagasló teljesítményért a feladatokkal és teljesítménnyel arányos többlet juttatásokat kap a munkavállaló, függetlenül attól, hogy melyik nemhez tartozik. A béren kívüli és egyéb juttatások elbírálása és biztosítása során is azonos, egyenlő elbírálásban részesülnek a dolgozók.



## 2.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az ATOMKI teljes mértékben tiszteletben tartja a munkatársak emberi méltóságát. Ennek érdekében olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, és olyan szabályzatokat alkot és működtet, amelyek az emberi méltóság tiszteletben tartását a gyakorlatban érvényesítik.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása követelményét érvényesíti a munkatársak és a vezetők kiválasztásában, az emberi méltóság tiszteletben tartása szellemében fejleszti a szervezeti és vezetési kultúráját, a partnerszervezetekkel való kapcsolattartás lehetőségeit, valamint felméri az emberi méltóság tiszteletben tartásának jelenlegi intézeti gyakorlatát, a szervezeti kultúra további fejlesztésének lehetőségeit.

## 2.7. Nők részvétele a továbbképzéseken, posztgraduális képzéseken, konferenciákon

A női munkavállalók azonos eséllyel vehetnek részt továbbképzéseken, nyelvtanulásban és konferenciákon. Továbbtanulhatnak posztgraduális képzéseken a felsőoktatásban, vagy az új kompetenciákhoz (beleértve a digitális kompetenciákat) szükséges tudást szerezhetik meg egyéb tanfolyamokon. Az intézet mindig támogatta a tanulni vágyókat, a tanulás díjának részben vagy egészben történő átvállalásával, munkaidő-kezdvezménnyel, tanulmányi szerződéssel. Jelenleg is többen vesznek részt ilyen képzéseken. A tanulni vágyók esetében semmiféle megkülönböztetés nincs a nemek szempontjából. Mindenki egyenlő eséllyel fejlesztheti tudását.

Az Intézet célja a nemek közötti egyensúly javítása az ATOMKI által rendezett tudományos rendezvényeken.

## 2.8. A nemek közötti esélyegyenlőség biztosításához rendelt pénzügyi források

Kutatóintézetünk vezetése a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulása iránti elkötelezettségét azzal is kifejezi, hogy a mindenkori költségvetési forrásokból az Esélyegyenlőségi Tervben és a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott *célok megvalósításához szükség szerint pénzügyi finanszírozási forrásokat rendel.*

Az e célok megvalósítására szánt források pontos összegét az éves költségvetési tervezési folyamat részeként kell meghatározni. A forrás pontos összege a mindenkori pénzügyi helyzet függvénye, de törekedni kell arra, hogy a ténylegesen felhasználható forrás az előző évihez képest kevesebb ne legyen.

### 3. Panaszkezelés

Az esetlegesen felmerülő, esélyegyenlőséget érintő problémákkal, kiemelten a szexuális zaklatással kapcsolatos panaszokkal az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz és az Esélyegyenlőségi referenshez lehet fordulni. A munkavállaló írásban (nyomtatott vagy elektronikus formában) tehet panaszt, kérhet jogorvoslati eljárást. Amennyiben a probléma meghaladja az Esélyegyenlőségi Bizottság és a referens hatáskörét, úgy az intézet igazgatója meghallgatást tarthat és dönt az adott ügyben.

A beérkező panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság 21 napon belül köteles kivizsgálni és továbbítani az intézet vezetősége felé. A döntést a munkavállalóval írásban kell közölni. Eddig az ATOMKI-ban nem merült fel semmilyen esélyegyenlőséget érintő panasz. Bízunk abban, hogy ez a jövőben is így lesz. Évente monitorozzuk a bejelentéseket, elemezzük a panaszok súlyát.

### 4. Nemi dimenzió az oktatásban és a kutatásban

Az ATOMKI vezetői a jövőben is törekszenek a nemek közötti egyensúly megtartására és javítására, a fent leírt elvek betartására és betartatására.

A fizika, természettudományok iránti érdeklődés felkeltésére és nem utolsósorban hosszú távon a kutatók között a nők számának növelését az alábbiak is segítik:

- Ezt a célt szolgálják az ismeretterjesztő rendezvények, mint pl. a Kutatók Éjszakája, a Fizikus Hét, vagy az intézettelátogatások, ahol szintén szívesen fogadunk középiskolás és egyetemista lányokat, illetve bárkit, hogy bemutassuk nekik Intézetünket, az itt folyó kutatómunkát. A legfőbb cél, hogy kedvet csináljunk a fizika, környezettudomány magasabb szintű műveléséhez és a tehetségesebbeknek a kutatáshoz is. Ennek keretében a középiskolás lányok is ismerkedhetnek meg az intézetben folyó kutatómunkával, és kaphatnak

inspirációt a pályaválasztásukhoz. Ekkor bepillanthatnak a „kulisszák mögé”, megismerhetik az Intézetben folyó kutatómunkát, benézhetnek a kutatószobákba és előadásokat hallgathatnak meg.

A fenti intézkedés is elősegíti, hogy a jövőben bátrabban vállalkozzanak kutatómunkára a fizikában, környezettudományban tehetséges egyetemista vagy doktorandusz lányok, ezzel növelve a későbbiekben a női kutatók számát az intézetben.

*Kutatóintézetünk a pénzügyi források rendelkezésre tartásával, továbbá a munkaidő beosztásával biztosítja annak lehetőségét is, hogy dolgozóink a nemre való tekintet nélkül részt vegyenek olyan képzéseken és továbbképzéseken is, amelyek az esélyegyenlőség, vagy kifejezetten a nemek közötti esélyegyenlőség tárgykörében kerülnek megrendezésre. A nemek közti esélyegyenlőségre, és a nemi sztereotípiákra vonatkozó képzés az esélyegyenlőségi képzés részét képezi.*

## 5. Adatgyűjtés és monitorozás

Az Atommagkutató Intézet jelen tervben szereplő egyes intézkedéseit szükség esetén felülvizsgálja, vagy a felmerülő új szempontok szerint újragondolja. Ez igaz a nemek közötti egyenlő bánásmódra, a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervre is. Ennek érdekében *a Kutatóintézet Pénzügyi és Számviteli Osztálya olyan munkaügyi és pénzügyi nyilvántartást köteles vezetni, amelyből a nemek közötti esélyegyenlőségi terv célkitűzései megvalósulásához, a terv szükség szerinti felülvizsgálatához, a tervben szereplő célok megvalósításához felhasznált pénzügyi források és más szükséges adatok előállíthatóak, az adatok az intézetvezetés, valamint az Esélyegyenlőségi Referens részére rendelkezésre bocsáthatóak.*

A Kutatóintézet a tényadatok rendelkezésre állását követően, lehetőség szerint évente felülvizsgálja a tervet és kiegészíti azt a felmerülő új szempontokkal, messzemenően figyelembe véve az európai és hazai követelményeket és trendeket, valamint az intézet sajátosságait. Szükség szerinti gyakorisággal feltérképezi az ezzel kapcsolatos változásokat és frissíti az adatokat, mutatókat.

A legfontosabb irányelv a mindennapi életében továbbra is az emberi méltóság tiszteletben tartása.

A weboldalon jelzi az ATOMKI az esélyegyenlőség melletti elkötelezettségét.



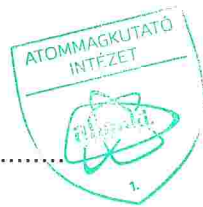
## Záró rendelkezések

Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet a nemek közötti esélyegyenlőség gyakorlatban történő tényleges biztosítása érdekében a ATOMKI igazgatója és az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke aláírásukkal a mai napon elfogadják és 2022. 06.01-től hatályba léptetik.

Debrecen, 2022. május 30.

Munkáltató részéről:

Dr. Dombrádi Zsolt  
igazgató



Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke:

Dr. Lévai Géza  
igazgatóhelyettes