ELTE TÁRSADALOMTUDOMÁNYI KUTATÓKÖZPONT

tk.hu 1097 Budapest, Tóth Kálmán u. 4. • 1476 Budapest 100, Pf. 340. • +36 1 2246700

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
2026-2027

ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont

2025. december

Dr. Boda Zsolt főigazgató

A Társadalomtudományi Kutatóközpont Esélyegyenlőségi terve a 2026. január 1. –től 2027. december 31-ig tartó időszakra.

I. Tartalmi megközelítés

1. Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése

1.1 Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban:Ebktv.) rendelkezése és a Társadalomtudományi Kutatóközpont (a továbbiakban: TK) Kutatásetikai Szabályzata alapján az egyenlő bánásmód megsértését jelenti a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.
Az Ebktv. alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt
a) neme,
b) faji hovatartozása*,
c) bőrszíne,
d) nemzetisége,
e) nemzetiséghez való tartozása,
f) anyanyelve,
g) fogyatékossága,
h) egészségi állapota,
i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
j) politikai vagy más véleménye,
k) családi állapota,
l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
m) szexuális irányultsága,
n) nemi identitása,
o) életkora,
p) társadalmi származása,
q) vagyoni helyzete,
r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
s) érdekképviselethez való tartozása,
t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője

(a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben levő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban.

*.
*Az Ebktv. szövegéből a „faji hovatartozás” kifejezés szó szerint átemelésre került, azonban – tekintettel arra, hogy az emberiség egyetlen faj – az említett kifejezés alatt a „rassz”-t kell érteni.

1.2 Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely az 1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.

1.3 Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

1.4 Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, amely az 1.1. pontban meghatározott tulajdonságok alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától - anélkül, hogy azt az esélyegyenlőségi törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

1.5. Megtorlásnak minősül 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.

Nem sérti az egyenlő bánásmód követelményét az a magatartás, intézkedés, feltétel, mulasztás, utasítás vagy gyakorlat (a továbbiakban együtt: rendelkezés), amely a hátrányt szenvedő fél alapvető jogát másik alapvető jog érvényesülése érdekében, elkerülhetetlen esetben korlátozza, feltéve, hogy a korlátozás a cél elérésére alkalmas és azzal arányos. Az ebbe a körbe nem tartozó esetekben tárgyilagos mérlegelés szerint az adott jogviszonnyal közvetlenül összefüggő, ésszerű indoka van. Az előzőekben előírtak nem alkalmazhatóak az 1.1 pont b) -e) szerinti tulajdonságon alapuló közvetlen hátrányos megkülönböztetés, valamint jogellenes elkülönítés esetében.

II. Cél

Az egyenlő bánásmód követelménye a TK-nál foglalkoztatott munkavállalókkal szemben azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembe vételével érvényesüljön, a munkáltató és az érdekképviseleti szervezetek együttesen munkáltatói esélyegyenlőségi programot azért is készítik, hogy az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérjék az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérjék és elősegítsék az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolják az ezzel kapcsolatos sérelmeket.

III. Alapelvek

1. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. A TK saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. A TK helyi és országos környezetében fontos társadalmi szereplőként kíván megjelenni, ezért nagy hangsúlyt fektet a társadalmi felelősségvállalásra, a gazdasági, szociális és környezeti kapcsolataira. A társadalmi értékteremtés folyamatában kiemelt figyelmet fordít a hátrányos helyzetű csoportba tartozókra, hiszen a felelős magatartás is hozzájárul az esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód megvalósításához.

2. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A TK az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását szorgalmazza és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoz. A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzők meghatározására, az áthelyezésre, a munkaviszony megszüntetésére és egyéb foglalkoztatással összefüggő intézkedésekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivétel a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esete. A TK kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére. A faji eredetre, nemzeti, nemzetiségi, és etnikai hovatartozásra, ill. az egészségi állapotra vonatkozó adatok különleges személyes adatok, így azok csak az érintett önkéntes adatszolgáltatása alapján kezelhetők. A nyilatkozattételre senki sem kötelezhető, de a munkavállaló csak abban az esetben vehet részt bármely támogató programban, ha hozzájárul adatai nyilvántartásához és kezeléséhez az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) betartásával. A TK elutasítja a hátrányos megkülönböztetés bárminemű formáját, munkatársait és ügyfeleit nem érheti sérelem etnikai, nemzeti hovatartozás, nemük, koruk, egészségi állapotuk, vallási vagy politikai meggyőződésük miatt.

3. Hátrányos helyzetű csoportok

Az esélyegyenlőségi terv a TK-val munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű csoportokra és egyénekre terjed ki függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, vagy az alkalmazás határozott idejű voltától. A TK hátrányos helyzetű csoportként kezeli – a törvényi előírástól eltérően, azt kiegészítve - a nagycsaládosokat, illetve a pályakezdőket.
Hátrányos helyzetű csoportok közé az alábbiak tartoznak:

a) nők,
b) 40 évnél idősebb munkavállalók,
c) romák,

d) fogyatékos, megváltozott munkaképességű személyek,
e) legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók,
f) nagycsaládosok (aki saját háztartásában három, vagy annál több eltartott gyermeket nevel, illetve két, vagy több gyermeket egyedül nevel),
g) pályakezdők (25. életévét – felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét – be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt.).

IV. Helyzetelemzés

A hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozóan – figyelembe véve az adatok rögzítési jogcímét és azok felhasználásának célját - az alábbi adatok nyerhetők ki:
- nőkre vonatkozó adatok – a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adat;
- 40 évnél idősebb munkavállalók – a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adat;
- fogyatékos, megváltozott képességű személyek adatai – a munkaügyi nyilvántartásból közvetve kinyerhető adatok;
- két vagy több, legfeljebb tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy legfeljebb tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalóra vonatkozó adatok – a munkavállalók nyilatkozata alapján kinyerhető adat;
- nagycsaládosokra vonatkozó adatok - a munkavállalók nyilatkozata alapján kinyerhető adat;
- pályakezdők – a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adat;
- iskolai végzettség, képzettség - a munkaügyi nyilvántartásból kinyerhető adat.

A 2025. december 1.-i állapotot jelen esélyegyenlőségi terv 1. sz. melléklete tartalmazza.

V. Konkrét célok, programok, intézkedések a hátrányos helyzetű célcsoportok érdekében

1. Konkrét célok

- a munkakörülmények javításának figyelemmel kísérése, különös tekintettel a 40 év feletti személyek helyzetének javítására;
- a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése;
- a családos munkavállalók számára kedvezmények biztosítása;
- a nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése;
- az alternatív munkarend kiszélesítése az egyedi sajátosságok, munkaszervezési problémák figyelembevételével.
-emi esélyegyenlőségi terv elfogadása és alkalmazása az intézményben

2. Konkrét programok, intézkedések

Az esélyegyenlőségi terv ezen fejezete a konkrét akcióprogram, amely az esélyegyenlőség különböző területein végzendő aktív lépéseket jelenti. Ezek az intézkedések olyan területekre vonatkoznak, ahol a hátrányok keletkeznek. Ennek keretében:

2.1. Az egyenlő bánásmód elvének betartására irányuló munkáltatói intézkedések:

- Törekszik a munkavállalókkal, illetve képviselőikkel konszenzus kialakítására és a munkabéke fenntartására.
- Biztosítja az esélyegyenlőséget a bérezés és juttatások területén.
- A munkavállalók kiválasztásánál nem tesz különbséget kor, nem, nemzetiség és családi állapot szempontjából.
- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén lehetőséget biztosít a panasztételre és a jogorvoslatra. Az eljárásrendet az esélyegyenlőségi szabályzat részletesen tartalmazza.
-

2.2. A munkavégzéssel kapcsolatos intézkedések:

- A munkáltató a munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a foglalkozás-egészségügyi szűrővizsgálatát a jogszabályban meghatározottak szerint megszervezi, a vizsgálatok eredményeit folyamatosan figyelemmel kíséri. Az anyagi lehetőségektől függően kiegészítő szűréseket szervez. A szűrővizsgálatokon való részvételhez munkaidő kedvezményt biztosít.
- A munkáltató — a munkavédelmi előírásokat figyelembe véve — olyan munkakörülményeket alakít ki, amely elősegíti a dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.
- A munkáltató az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkavállalókat az alábbi juttatásokkal támogatja:
    - Illetményelőleg (kivételes esetben, indoklással).
    - Szociális segélyek — a munkáltató anyagi lehetőségének függvényében — az anyagilag rászorulók támogatása érdekében.

2.3.A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése:

- Segíti a GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését.
- A GYED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét.
- Támogatja a részmunkaidő munkavállalás lehetőségét. A gyermeket nevelő dolgozók szabadság ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket.
- A munkáltató anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segélyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére. Rendkívüli családi események bekövetkezte esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére.

3. Az egyenlő bánásmód elveinek megsértése esetén szükséges eljárás

3.1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetére a munkáltató belső munkahelyi eljárás rendjét a Szervezeti integritást sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló szabályzat tartalmazza.

3.2. A TK a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében külön Nemi esélyegyenlőségi tervet készít, amely tartalmazza az esélyegyenlőségi célok meghatározását, a nemek közötti diszkrimináció megelőzésére irányuló intézkedéseket, valamint a végrehajtás és ellenőrzés mechanizmusát a szervezetben.
3.3. A zaklatás megelőzése és kezelése céljából önálló Zaklatás elleni szabályzat biztosítja a munkavállalók védelmét és a munkahelyi környezet biztonságát. A szabályzat része a zaklatás definíciójának meghatározása, a panaszkezelési folyamat leírása, valamint az intézkedések és szankciók meghatározása azok számára, akik megsértik a szabályzatot.

VI. Az esélyegyenlőségi terv végrehajtásával kapcsolatos célkitűzések és feladatok

1. A teljesség igényével továbbra is készüljenek elemzések a hátrányos helyzetű csoportba tartozók körére, a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősülő tulajdonságok, állapotok alapján.
Felelős: munkáltató
Határidő: folyamatos, éves intervallumban

2. Az Esélyegyenlőségi tervet elfogadó felek megállapodnak, hogy az elemzések alapján, az azokból levonható következtetések, észrevételek tükrében - amennyiben szükséges - módosítják az Esélyegyenlőségi tervet.
Felelős: munkáltató
Határidő: szükség szerint

3. A helyzetfelmérés során – a rendelkezésre álló adatokon kívül – továbbra is vizsgálni kell a TK-nál hatályos szabályzatokat, utasításokat. A hatályban lévő, illetve a jövőben kiadásra kerülő társasági dokumentumoknak – különös az alábbi dokumentumoknak - meg kell felelniük az Esélyegyenlőségi tervben foglaltaknak:
1. Szervezeti és Működési Szabályzat,
2. munkaszerződések,
3. munkaköri leírások,
4. választható béren kívüli juttatások rendszere,
5. esélyegyenlőséget érintő szabályozók,
6. Etikai kódex.
Felelős: munkáltató
Határidő: folyamatos, éves intervallumban

4. A terv teljesülését a munkáltató folyamatosan vizsgálja és értékeli annak teljesülését.
Felelős: a munkáltató
Határidő: 2026. évi adatok elemzése: 2026. június 30.
2027. évi adatok elemzése: 2027. június 30.

5. A 2028 - 2029. évre vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítése, az erre irányuló egyeztetések megkezdése.
Felelős: munkáltató

Határidő: 2027. december 31.

VII. Záró rendelkezés

A munkáltató az esélyegyenlőségi tervben megfogalmazottak teljesülését folyamatosan figyelemmel kíséri, és értékeli. A munkáltató a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi terv előkészítését 2027. október 1-je után kezdi meg.

I. Melléklet

Megnevezés	GO, FŐIG	JTI	KI	PTI	SZI	KDK	RECENS	GYEP	TK Összesen
nők	25	18	15	22	28	5	9	3	125
40 évnél idősebb munkavállalók	22	38	25	28	35	5	12	2	169
romák	0	2	2	0	0	0	0	0	4
fogyatékos, megváltozott munkaképeségű személyek	0	1	0	0	0	0	0	0	1
legalább két tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók	7	6	2	6	4	1	4	2	30
nagycsaládosok (akik saját háztartásban három, vagy annál több eltartottat nevel, illetve két, vagy több gyermeket egyedül nevel)	2	5	1	0	2	1	5	1	16
pályakezdők (25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén 30. életévét - be nem töltött munkavállaló, aki első alkalommal létesít foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt)	2	2	2	3	2	3	5	0	19

A teljes létszám 260 fő.