

# Gender Equality Plan

## Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv

Budapest, 2021

## Tartalomjegyzék

<b>Preambulum .....</b>	<b>3</b>
<b>Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia a Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézetben .....</b>	<b>6</b>
<b>1. A Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet bemutatása .....</b>	<b>6</b>
<b>2. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Stratégia főbb területei a Kutatóintézetben .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Létszámadatok, releváns statisztikák és mutatók .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3. Egyenlő bánásmód a munkatársak kiválasztása során.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4. A nemek aránya a vezetők kiválasztása során.....</b>	<b>15</b>
<b>2.5. Egyenlő bánásmód a bérezésben .....</b>	<b>15</b>
<b>2.6. Az emberi méltóság tiszteletben tartása .....</b>	<b>16</b>
<b>2.7. Nők részvétele a továbbképzéseken, posztgraduális képzéseken, konferenciákon .....</b>	<b>16</b>
<b>2.8. A nemek közötti esélyegyenlőség biztosításához rendelt pénzügyi dedikált források.....</b>	<b>16</b>
<b>3. Panaszkezelés .....</b>	<b>17</b>
<b>4. A jövő távlatai, célkitűzések .....</b>	<b>17</b>
<b>5. Adatgyűjtés és monitorozás .....</b>	<b>18</b>
<b>Záró rendelkezések .....</b>	<b>19</b>

## Preambulum

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

*Brüsszel, 2020. március 5.*

(Idézet a hivatalos magyar fordításból.)<sup>1</sup>

### **„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 büszkéek 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>2</sup>, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve<sup>3</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.**

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=HU>

<sup>2</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>3</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).

A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt<sup>4</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>5</sup>. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és ítélkezési gyakorlatnak<sup>6</sup>, a nemi<sup>7</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>8</sup> szerint, és az eredmény mindössze 5,4 ponttal javult 2005 óta.

**Sajnos 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 képessé 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>9</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.

<sup>4</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>5</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/>.

<sup>6</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>7</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 nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló egyezményének 3. cikkét c) pontját.

<sup>8</sup> Lásd: Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (a továbbiakban: EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

<sup>9</sup> A Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség melletti 2016–2019-es stratégiai szerepvállalását követően.

Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben<sup>10</sup>. Ahol **szabadon** követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő 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>11</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>12</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>13</sup>, valamint eleget tesz a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezményre vonatkozó uniós kötelezettségvállalásnak.”

---

<sup>10</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 meggyőződéstől, fogyatékossgától, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa.

<sup>11</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>12</sup> <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

<sup>13</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 a Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézetben

### 1. A Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet bemutatása

1950. augusztus elsején alakult meg a Magyar Tudományos Akadémia Alkalmazott Matematikai Intézete, a Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet jogelődje.

Bár az intézet alapítását a Magyar Népköztársaság Minisztertanácsának 155/1950. (VI.3.) M.T. számú rendeletétől számítjuk, nem előzmény nélküli az intézmény létrejötte: Már 1947-től működött egy alkalmazott matematikai csoport a Műegyetemen, az akkori Közoktatásügyi Minisztérium keretében. Az új intézet feladata „az alkalmazott matematikai tudományok művelése általában és olyan módszerek kidolgozása, amelyekkel az elméleti matematikai eredményeket a népgazdasági termelés növelésére lehet felhasználni.”

Természetesen az alkalmazott matematikai tevékenység mellett a kutatók folytatták elméleti munkásságukat is. Az elmélet és az alkalmazás egysége tükröződött abban is, hogy öt évvel az indulás után megváltozott az intézet elnevezése, 1955-től már az MTA Matematikai Kutató Intézete néven folytatta tevékenységét.

Az intézet vezetésére 1950-ben Rényi Alfréd kapott megbízást, aki korai haláláig húsz éven át töltötte be az igazgatói tisztséget. Utódai az ő szellemében vezették tovább az intézetet, ami 1999-ben felvette alapító igazgatójának nevét.

Az intézet 69 éven át a Magyar Tudományos Akadémia irányítása alatt működött. 2019. szeptember elsejétől az akkor létrehozott Eötvös Loránd Kutatási Hálózat részévé vált.

Az Európai Unió tudományos programjaiba való bekapcsolódás nagy mértékben javította az intézet gazdasági helyzetét. Már 2000-ben elnyerte az intézet az EU-tól a kiválósági központ („Centre of Excellence”) elismerést, ami anyagi támogatással is járt. Először a különböző együttműködési programok, majd 2008-tól az Európai Kutatási Tanács (ERC) pályázatai nyújtottak kiváló lehetőségeket a kutatóknak. Az intézet méltán büszke a pályázatokon nyertes kutatóira.

A projektek céljaira létrehozott csoportok mellett jelenleg a következő tudományos osztályok keretében folyik a kutatómunka: Algebra, Algebrai geometria és differenciáلتopológia, Analízis, Extremális kombinatorika, Geometria, Gráfelmélet, Halmazelmélet, Logika és topológia, Kombinatorika és alkalmazásai, Számelmélet, Valószínűségszámítás és statisztika. Az osztályok szemináriumait az intézet kutatóin kívül sok egyetemi kolléga is rendszeresen látogatja. Az előadások legtöbbször angol nyelvűek, mivel több külföldi posztdoktor és vendégkutató is dolgozik az intézetben.

Az intézetben felhalmozott tudás nem maradt az épület falai között. A matematika alkalmazásaira irányuló kutatások a gazdasági és a társadalmi élet számos területén hasznosultak. Azon túl, hogy az alapítás idején az alkalmazott témák domináltak, később például részt vettek a magyar nyugdíjrendszer biztosítás-matematikai alapjainak kidolgozásában. A bioinformatika terén elért eredményeink EU-s pályázat keretében egy dán céggel együttműködésben nyertek alkalmazást. A kriptográfiában elért eredményünk egy világcéggel kooperálva elektronikus vízjelre kapott szabadalmat. Sikeres munka folyik a pénzügyi matematika terén is. Az intézet kutatóinak jelentős szerepe volt abban, hogy a Morgan Stanley multinacionális pénzügyi szolgáltató vállalat 2006-ban Budapestet választotta modellező csoportjának székhelyéül.

Néhány éve elkezdődött a mesterséges intelligencia matematikai alapjainak kutatása is az intézetben. Az NKFIH támogatásával létrejött kutatócsoportunk a Mesterséges Intelligencia Nemzeti Laboratórium keretében az elméleti kutatások központja lett.

Az intézet fennállása során mindig ezer szállal kötődött a felsőoktatáshoz. A kutatók jelentős része rendszeresen oktat valamelyik egyetemen, nem egy esetben még tanszékvezetői beosztást is betöltöttek intézeti kutatók. A másik irányban is több példa van arra, hogy professzorok párhuzamos foglalkoztatásban irányították az intézet egyik-másik osztályát.

A Rényi Intézet nemcsak az egyetemi oktatáshoz, hanem a közoktatáshoz is kapcsolódik. Már az 1960-as években is működött egy szakdidaktikai csoport az intézetben. Voltak és vannak olyan kutatók, akik elsősorban matematikai tehetséggondozással foglalkoznak. Az MTA Tantárgypedagógiai kutatási program támogatásával, a Gondolkodás Öröme Alapítvánnyal együttműködésben széleskörű munkát végeznek. Tevékenységük spektrumának egyik szélén a speciális matematika tagozatok tananyagfejlesztése, a másikon a hátrányos helyzetű tehetséges gyerekeket elérő Repülő Iskola található.

Az intézet gazdag könyvtára szívesen lát minden matematika iránt érdeklődőt, nem csupán a belső munkatársak számára teszi lehetővé a szakirodalom követését.

Szoros a kapcsolat a Bolyai János Matematikai Társulattal is. A társulati rendezvényeket gyakran tartják az intézet nagytermében, és számos tudományos konferenciát rendez közösen a Bolyai Társulat és a Rényi Intézet. Az intézet tagjai a társulat tisztségviselőiként, verseny- és díjbizottságok tagjaiként is szép számmal veszik ki részüket a matematikus szakma érdekében végzett munkából.

Az intézetben minden évben számos konferenciát, workshopot rendeznek. Sajnos ezek 2020-ban és 2021-ben a világjárvány miatt vagy elmaradnak, vagy az online térbe kerülnek át.

A Rényi Intézet közössége rendkívül büszke munkatársainak nagyszerű eredményeire. Kiváló teljesítményükről számos nemzetközi és hazai díj tanúskodik.

A legkiemelkedőbb Szemerédi Endre és Lovász László Abel-díja. Az Abel díj a matematikusok Nobel díja. A Magyar Tudományos Akadémia által évente egy tudósaknak adományozott legmagasabb kitüntetés, az Akadémiai Aranyéremet pedig 2015-ben T. Sós Vera kutatóprofesszor asszony kapta.

Intézetünk kutatóprofesszora volt Erdős Pál, akit a világ legjelentősebb matematikusai között jegyeznek, nevét az egész világon ismerik.

A jelentős nemzetközi díjakkal vetekedő értéke van annak, ha valakit meghívják előadni a négyévenkénti Nemzetközi Matematikus Kongresszusra. (International Congress of *Mathematicians* - ICM). Intézetünkben rendszeresen voltak ilyen meghívások, sok kutató büszkélkedhet azzal, hogy előadást tarthatott az ICM-en.

Bízunk abban, hogy a Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet a jövőben is meghatározó módon járul hozzá a magyar matematikai élethez, kutatóinak eredményei pedig tovább öregbítik a magyar matematika megbecsültségét szerte a világban.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Részletek Pálffy Péter Pál: 70 éves a Rényi Intézet című, az Érintő c. folyóiratban 2020. március 21-én megjelent cikkéből.

<https://ematlap.hu/tudomany-tortenet-2021-6/1060-70-eves-a-renyi-intezet>

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

A Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet (továbbiakban: Rényi Intézet, Intézet, vagy Kutatóintézet) 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 a Kutatóintézet 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 a Rényi Intézetre, mint munkáltatóra, a Rényi Intézettel alkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló minden munkatársra.**

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. Ilyen például az iskolakezdési támogatás, amely - annak ellenére, hogy a hozzá kapcsolódó adókedvezményt eltörölték – tanévkezdéskor minden évben kifizetésre kerül.

A Rényi Intézet a magyar matematika fellegetvára, méltán lett világhírű a nemzetközi matematikai 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.



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

A Rényi 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.

A Rényi 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, érdekképviselői szervhez való tartozása, és egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője <sup>15</sup> alapján történne.

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

A Referens és a Bizottság feladatairól részletesen a Rényi Intézet **Esélyegyenlőségi Terve** alapján lehet tájékozódni.

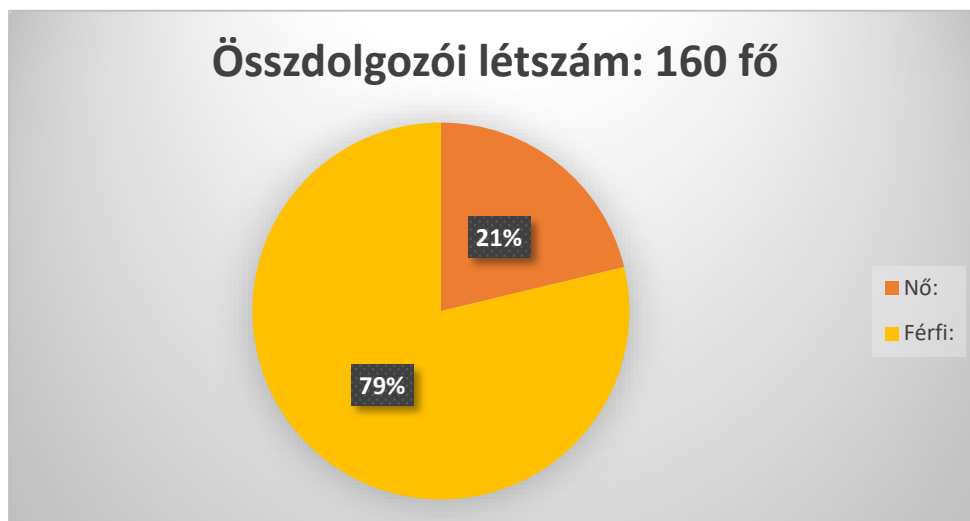
---

<sup>15</sup> Részlet a Rényi Alfréd Matematikai Kutatóintézet Esélyegyenlőségi tervéből

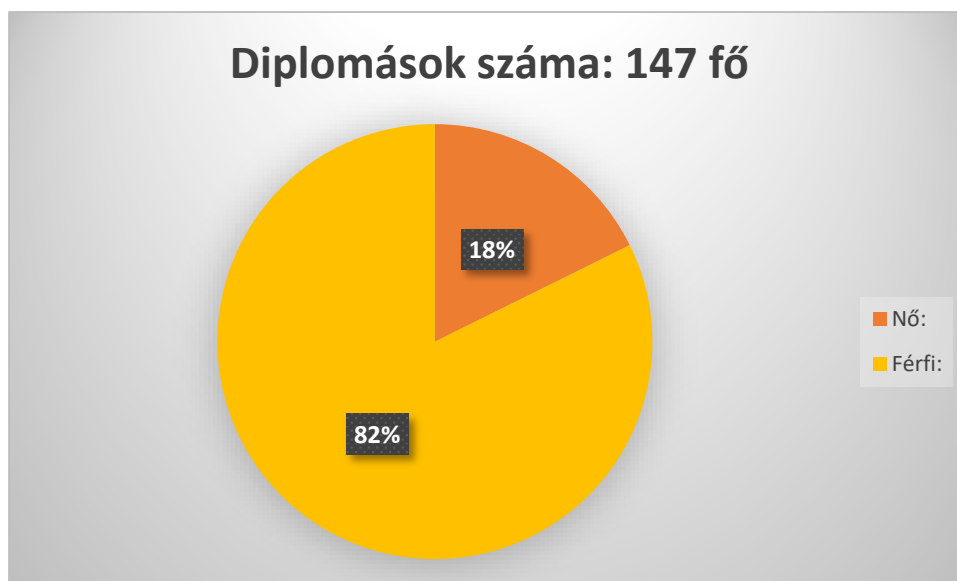
## 2.1. Létszámadatok, releváns statisztikák és mutatók

Az alábbi statisztika a Rényi Intézet munkaügyi és személyügyi nyilvántartásában szereplő adatok felhasználásával készült 2021. július 1-én.

Összdolgozói létszám: 160 fő (ebből 34 nő) (21,25%)



Diplomások száma / nemek aránya: 147 fő (ebből 26 nő) / 17,69% nő



Diploma nélküliek száma / nemek aránya: 13 fő (ebből 8 nő) / 61,54% nő



Kutatók száma / nemek aránya: 130 fő (ebből 13 nő) / 10% nő

Nők létszámából az 50 év felettek: 10 fő (29,4%)

Gyermekek nevelők száma (18 éves korig): 30 fő

A 30 kolléga összesen 65 kiskorú gyermeket nevel.

Beiskolázási támogatást igénybe vevők száma: 23 fő

GYES-en illetve GYED-en lévők száma: 2 fő

2011-2021 között született gyermekek száma: 30 gyermek

**A fenti adatok elemzésével** azt láthatjuk, hogy a nem kutatói munkakörben dolgozók körében kiegyenlített a nemek aránya.

A diplomával nem rendelkezők között a nők aránya meghaladja az 50%-ot.

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

A matematikus kutatók között a nők aránya 10 %. Ezen az arányon igyekszik javítani az intézet vezetése olyan intézkedéssel is, amely szerint **a gyermeket vállaló nők esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében a matematikus egyetemi oktatók esetén a gyermekgondozási idő lejártá után igény esetén 2 év vendégkutatói státuszt biztosít.**

Részlet a pályázati kiírásból:<sup>16</sup>

*„A pályázat célja, hogy a felsőoktatásban dolgozó, kisgyermeket nevelő szülők munkaerőpiaci visszatérését támogassa, a matematikai kutatásokba való ismételt bekapcsolódást elősegítse. A program keretében álláshelyre pályázhatnak mindazok, akik a pályázat benyújtását megelőző három évben legalább két évet kisgyermek nevelésével (GYED vagy GYES keretében) otthon töltöttek. Pályázatot nyújthat be minden PhD-vel rendelkező matematikus, akinek állandó, a felsőfokú oktatásban lévő munkahelye az elnyert pályázat időtartamára fizetés nélküli szabadságot biztosít. (Kivételes esetben – pl. futó kutatási pályázat vezetőjének – engedélyezhető az eredeti munkahelyen legfeljebb 25%-os foglalkoztatás fenntartása.) A pályázat célja, hogy a felvételt nyert kutató segítséget kapjon korábbi kutatási témájába, vagy az intézetben folyó kutatómunkába való bekapcsolódásra, esetleg egy jelentős szakmunka (cikk vagy könyv) megírására. A pályázót szeretnénk az adminisztrációs terhek alól mentesíteni a pályázat ideje alatt. A munkaerőpiacra visszatérő kutató az intézet által kijelölt témavezető irányítása mellett végzi munkáját. A felvételt nyert kutató az egyetemi beosztásának megfelelő intézeti beosztásba kerül, és fizetése ez alapján kerül megállapításra.”*

Ezzel párhuzamosan 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 nemegyszer volt példa.

A kutató matematikus nők 10%-os intézeti aránya nagyjából megfelel a nemzetközi trendeknek. Az ELTE TTK alábbi adatai is tükrözik a nemek ilyen arányú megoszlását a végzett matematikus hallgatók körében.

---

<sup>16</sup> <https://www.renyi.hu/hu/intezeti-bemutakozas-hu/allaslehetosegek/kisgyermekes-kutatoknak>

A 2017-2021 közötti időszakban az ELTE-en végzett mesterszakos matematikus hallgatók nemek szerinti megoszlásáról az ELTE TTK Tanulmányi Osztálya bocsátotta rendelkezésünkre az alábbi adatokat.

2017:	férfi: 10,	nő: 2	16,6%
2018:	férfi: 3,	nő : 1	25 %
2019:	férfi: 6,	nő: 1	14,2 %
2020:	férfi: 11,	nő: 1	8 %
2021	férfi: 12,	nő: 2	14,2 %

A nemek közötti kiegyenlítődés szempontjából bizakodásra adhat okot a matematikus doktori iskolába a 2020/2021-es tanévben beiratkozott hallgatók nemek szerinti megoszlása:

Beiratkozott doktori hallgató: 53 fő, ebből 38 férfi és 15 nő (nők aránya 28 %)

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

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

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

## 2.2. Családos munkatársakkal kapcsolatos intézkedések

A Rényi Intézet 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 leghatékonyabb módon tudja megoldani.
- Biztosítja, hogy a gyermek betegsége esetén a szülő gyermekgondozási táppénzre mehessen.
- A gyermeket vállaló nők esélyegyenlőségi helyzetének javítása érdekében, az egyetemi matematikus oktatók esetén a gyermekgondozási idő lejártá után 2 év vendégkutatói státuszt biztosít az Intézet az egyetemi oktatói munkakörbe való visszatérés előtt.
- Az édesapák gyermekük születésekor rendkívüli szabadságot vehetnek igénybe.
- A Rényi Intézet 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.
- Kivételes esetekben a gyermek behozható a munkahelyre, ha felügyeletét nem tudják otthon megoldani.
- Szükség esetén a munkahely lakhatási támogatást tud nyújtani, vagy lakásvásárláshoz és felújításhoz nyújt munkáltatói kölcsönt a munkavállalóknak.
- A gyermekes munkavállaló munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását 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.
- Beiskolázási támogatást kap a gyermekes munkavállaló, melynek mértékét a Rényi Intézet vezetése minden évben az aktuális pénzügyi helyzet függvényében határozza meg.

### 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.

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

A Rényi Intézetben a vezető beosztásban dolgozók között a nemek aránya megközelítőleg tükrözi a kutatói munkakörben dolgozók nemek szerinti megoszlását.

Vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma 2021-ben:	18 fő (ebből 2 nő)	11,1%
Felsővezetői beosztásban foglalkoztatottak száma:	4 fő (ebből 1 nő)	25%

A Rényi Intézet a jövőben is nagy figyelmet fordít a vezetők kiválasztásánál a nemek arányának megtartására, lehetőség szerinti javítására.

### 2.5. Egyenlő bánásmód a bérezésben

A Rényi Intézet 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

### **A Rényi Intézet 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 Rényi Intézet 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 a Rényi Intézetben 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 támogatja a tanulni vágyókat, a tanulás díjának részben vagy egészben történő átvállalásával, munkaidő-kedvezményel, tanulmányi szerződéssel. Jelenleg is többen vesznek részt ilyen képzéseken. Egy GYES-en lévő kismama is ilyen feltételek mellett folytatja tanulmányait. A tanulni vágyók esetében semmiféle megkülönböztetés nincs a nemek szempontjából. Mindenki egyenlő eséllyel fejlesztheti tudását.

## 2.8. A nemek közötti esélyegyenlőség biztosításához rendelt pénzügyi dedikált 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 dedikált pénzügyi finanszírozási forrásokat rendel.**

Az e célok megvalósítására szánt források pontos összegét az éves költségvetési tervezési folyamat részeként kell meghatározni. A dedikált 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 a Rényi Intézetben az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz lehet fordulni. A munkavállaló írásban (nyomtatott vagy elektronikus formában) tehet panaszt, kérhet jogorvoslati eljárást. Amennyiben a probléma meghaladja az Esélyegyenlőségi Bizottság hatáskörét, úgy az intézet vezetősége dönt az adott ügyben.

A beérkező panaszt az Esélyegyenlőségi Bizottság 15 napon belül köteles kivizsgálni és elbírálni, vagy továbbítani a Rényi Intézet vezetősége felé. A döntést a munkavállalóval és a Rényi Intézet vezetőségével írásban kell közölni.

Eddig a Rényi Intézetben nem merült fel semmilyen esélyegyenlőséget érintő panasz. Bízunk abban, hogy ez a jövőben is így lesz.

### 4. A jövő távlatai, célkitűzések

A Rényi Intézet vezetése a jövőben is törekszik a nemek közötti egyensúly megtartására és javítására, a fent leírt elvek betartására és betartatására.

Ezek közül is a legfontosabb a munka és a magánélet közötti egyensúly megtartása.

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

- **A kutató munkatársak kiválasztásánál, és a PhD programoknál is előnyt élveznek a női jelentkezők.**
- Pár éve indult el a Rényi Intézetben is a **Lányok Napja**<sup>17</sup> c. rendezvény, amelynek keretében a középiskolás lányok 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.
- Hasonló célt szolgál a **Kutatók Éjszakája** rendezvény is, 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 matematika magasabb szintű műveléséhez és a tehetségesebbeknek a kutatáshoz is.

---

<sup>17</sup> <https://lanyoknapja.hu/>

- Az Rényi Intézetben folyik a középiskolás lányok felkészítése a **Lányok Európai Matematikai Olimpiájára** (European Girls' Mathematical Olympiad - EGMO<sup>18</sup>). Reményeink szerint közülük kerülhetnek majd ki a jövő kutatónői.

A fenti intézkedések is elősegítik, hogy a jövőben bátrabban vállalkozzanak kutatómunkára a matematikában 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.**

## 5. Adatgyűjtés és monitorozás

A Rényi Intézetet mindig is jellemezte a rugalmasság. 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 Gazdasági 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 a Rényi Intézet sajátosságait. Szükség szerinti gyakorisággal feltérképezi az ezzel kapcsolatos változásokat és frissíti az adatokat, mutatókat.

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

---

<sup>18</sup> <https://www.egmo.org/>

## Záró rendelkezések

Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet a nemek közötti esélyegyenlőség gyakorlatban történő tényleges biztosítása érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal a mai napon elfogadják és 2021. szeptember 1-től hatályba léptetik.

Budapest, 2021. augusztus 30.

Munkáltató részéről:



**Stipsicz András**

intézetvezető igazgató

Üzemi Tanács részéről:



**Soukup Lajos**

ÜT elnöke

Munkavállalók részéről:



**Elekes Márton**

szakszervezeti képviselő

