

## Beszámoló az ELI-HU Nonprofit Kft. esélyegyenlőségi tevékenységéről és annak teljesüléséről

Az ELI-HU Nonprofit Kft. (a továbbiakban: Társaság) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az alkalmazotti és más (pl. megbízási) jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebtv.) elveinek és szabályainak maradéktalan betartása és betartatása érdekében.

A Társaság 2021. működési éve során nem merült fel:

- egyéni panaszügy,
- nem merült fel kisebb munkahelyi közösségek csoportos panaszügye,
- nem merült fel szervezeti egység egészét érintő panaszügy,
- speciális, érintett csoportok panaszt nem jeleztek.

### Általános, a Társaságot érintő esélyegyenlőségi kérdések

Megvalósult a leghagyományosabb esélyegyenlőségi területen, a fogyatékkal élők a Társaság területén történő mozgásának biztosítása.

A Társaságban megoldott a nyugdíjasok foglalkoztatása, jelenleg a foglalkoztatott dolgozók közül 6 fő nyugdíjas vállal munkát.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén is megfogalmazásra kerültek az alkalmazási szempontok, melyeket figyelemmel kísér a Társaság a pályztatás során az alábbi összefoglaló táblázat szerint:

Munkakör jellege	Szervezeti egység, ahol a foglalkoztatás megvalósítható	Elvárt iskolai végzettség	Szakképzettség	Nyelvtudás	Egyéb
Adminisztratív jellegű tevékenység	Bármely szervezeti egység	Érettségi	Számítógépes ismeretek, előny: gépírás tudás	Előny: angol nyelvtudás, tárgyalási szint	szellemi munka
Raktározáshoz, készletgazdálkodáshoz kapcsolódó tevékenység	Üzemirányítási csoport	Érettségi	Számítógépes ismeretek, előny: targonca vezető OKJ szakképesítés	Előny: angol nyelvtudás, alapfok	szellemi munka

A Társaság az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállalt arra, hogy

- a nők,
- a szociálisan hátrányos helyzetűek,
- a nemzetiséghez tartozók,
- a különböző egyházakhoz, vallási csoportokhoz tartozók,
- az etnikai kisebbséghez tartozók,

- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,
- a megváltozott munkaképességű, az egészségkárosodott, a fogyatékkal élő munkavállalók,
- a krónikus betegek, a járványügyi helyzetben különösen veszélyeztetett munkavállalók,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő szülők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- a három vagy több gyermeket nevelő szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérők,
- ápolási díjról visszatérő-, ápolási díjban részesülő munkavállalók, valamint a tartósan beteg személy ápolását végző munkatársak,
- a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban állók esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében együttműködik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében és a tapasztalatok alapján történő tovább fejlesztésében.

Az alább felsorolt követelmények tekintetében sem alkalmazunk hátrányos megkülönböztetést:

- a szociális, egészségügyi és oktatási infrastruktúra területén (a Társaságunk rendelkezik cafatéri szabályzattal, mely minden munkavállaló részére elérhető, rendelkezünk egészségbiztosítási szerződéssel, mely akár a külföldi munkavállalók családtagjaira is kiterjeszthető, valamint folyamatos képzések állnak rendelkezésre)
- a fenntartható és minőségi foglalkoztatást és a munkaerő mobilitás területe;
- az oktatásba, képzésbe és szakmai ismeretek bővítésébe, a tevékenységek ellátásához szükséges kompetenciák fejlesztésébe történő beruházás terén, valamint az intézmény működtetéséhez szükséges kutatási tevékenység ellátásához felállított területen.

Etikai alapú védelem: a Társaság hatályos Etikai Kódexének célja, hogy bemutassa és kézzelfoghatóvá tegye azokat az értékeket, amelyek

1. segítséget nyújtanak a helyes döntések, állásfoglalások kialakításához, a Társaság eredményes működésének biztosításához, ezen keresztül pedig tekintélye megőrzéséhez, ill. folyamatos emeléséhez;
2. megfelelő támpontokat, útmutatásokat adnak a munkatársak és a vezetőknek az etikailag kifogásolható magatartások, az erősítendő, illetőleg a szankcionálandó cselekedetek felismeréséhez, azok pártatlan megítéléséhez és minősítéséhez;
3. tartalmazzák mindazon előírásokat, követelményeket, amelyek mértékül szolgálnak az érintettek számára munkahelyi és egyéb kapcsolatrendszerük működtetéséhez, továbbá a munkahelyen elvárható életvitel kialakításához, problémáik megoldásához illetve konfliktusaik kezeléséhez;
4. védelmet biztosítanak minden normakövető számára, illetve hozzájárulnak az emberi méltóság megőrzéséhez és kifejtéséhez.

## Intézkedési terv

### A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A Társaság támogatja az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását és az esély-egyenlőség elősegítését. A foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését, amely kiterjed: a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások meghatározására, valamint a különböző munkaköri feladatok ellátására.

- a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására,
- az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a Társasági munkavállalók bármilyen diszkriminációjára.

A Társaság kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőr színe,
- nemzetisége,
- nemzetiséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (terhessége) vagy apasága,
- szexuális irányultsága,
- nemi identitása,
- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhöz tartozása,
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatti kedvezőtlenebb bánásmód mellőzésére.

3

Az Etikai Kódexnek megfelelően a Társaság tájékoztatja a munkavállalókat az egyenlő bánásmód értelmezésére, érvényesülésének területeire vonatkozóan, segítve ezzel az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos tudatosság növekedését, a hátrányos megkülönböztetés felismerését, azonosítását.

### Az emberi méltóság tiszteletben tartása és az erőszakmegelőzés

A foglalkoztatás és a kutatási tevékenység során a Társaság tiszteletben tartja a munkavállalók és a munkáltató értékeit, emberi méltóságát. A saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munka- és oktatási körülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amely az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

Ezeket az elveket a Társaság érvényesíti minden tevékenységében, ideértve a Társaság által szervezett rendezvényeket is.

Az ilyen munka- és oktatási körülmények, légkör megteremtésének érdekében a Társaság olyan viselkedési kódexet alkalmaz, amely világosan, könnyen értelmezhetően rögzíti,

hogy mi minősül a Társaság közösségében követendő, etikus magatartásnak, és mi az, ami ennek nem felel meg.

#### Partneri kapcsolat, együttműködés

A Társaság a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik.

Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

#### Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A Társaság ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavállalók foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését, a hátrányos helyzetű munkavállalók előnyben részesítését. Ilyeneknek tekintjük a távmunka lehetőségét, melyet a Mt. irányadó szabályai szerint szabályozunk, valamint a home-office intézményét, mely tekintetében belső szabályzat az irányadó.

#### A munkaügyi folyamatok szabályozása

A Társaság mint munkáltató az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkaügyi folyamatok szabályozása terén az alábbiak szerint jár el:

- A munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál az egyenlő bánásmód elvét érvényesíti, életkor, nem, nemi hovatartozás, nemzetiségi hovatartozás, családi vagy egészségi állapot alapján nem tesz különbséget.
- A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse a munkavállalók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését.
- Nem érheti hátrányos megkülönböztetés létszámleépítés során az általános célok között meghatározott munkavállalói célcsoportba tartozókat.
- Az előléptetésnél, az egyéni célkitűzés megvalósításánál nem érheti hátrány a meghatározott célcsoportok tagjait. (pl.: megváltozott munkaképességűek, egyedülálló anyák, nyugdíjasok)
- A munkáltató vállalja, hogy pozitív intézkedésekkel segíti a munkájukhoz tartós távollétből visszatérőket (GYED, GYES, fizetés nélküli és betegszabadság). Szakmai ismeretfelújító képzést, a munka világába visszatérést segítő gyakorlati tájékoztatást nyújt igény esetén.
- Az illetmény és juttatások területén az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató vállalja, hogy biztosítja az egyenlő munkáért egyenlő bér elvét, szem előtt tartva az egyenlő és a minden szempontot figyelembe vevő, igazságos munkateher-eloszlást.

#### Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása – akadálymentesítés

Az egyenlő esélyű hozzáférés (fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés) terén a Társaság az alábbiakat követi:

- A Társaság akadálymentes, egészséges munkahelyi környezetet alakít ki a fogyatékkal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény magyarországi ratifikálásával (2007. évi XCII. törvény) a tervezés és az észszerű alkalmazkodás eszméjének megfelelően. Az észszerű alkalmazkodás olyan elengedhetetlen és megfelelő

módosításokat és változásokat jelent, melyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető jogainak és szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.

- Az épületek megközelítésének akadálymentesítésével a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű, idős és kisgyermekes munkavállalók és látogatók közlekedését igyekszik elősegíteni, megkönnyíteni. A költségvetés tervezése során az erre a célra biztosított a normatíva terhére mindig figyelembe veszi a fizikai akadálymentesítési célú beruházás iránti igényeket.

#### Egyenlő esély biztosítása a képzéseken keresztül

Az egész életen át tartó tanulás eszméjének megvalósítása, a képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

- A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik.
- Az intézmény a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja.
- A Társaság elősegíti a nyelvi képzést.
- A Társaság a továbbtanulást egyedi tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja.
- Amennyiben ez lehetséges, a képzések munkaidőben történő lebonyolítását teszi elérhetővé.
- A munkáltató által a munkavállalóknak szervezett képzéseket a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartási idejének figyelembevételével szervezi a kisgyermekesek és gyermeküket egyedül nevelő munkavállalók esetében.
- A munkavállaló számára biztosítja – a munkáltató igényeinek megfelelően – az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét.
- Az ELI munkavállalói számára működtetett képzési rendszerében nem érheti hátrány az általános célok között meghatározott célcsoportokat. Pozitív intézkedésként ezeket a csoportokat szükség esetén előnyben részesíti a képzésekhez való hozzáférés során.

5

A munkakörülmények általános javítása és a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatás

A munkakörülmények általános javítása, a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatása érdekében a munkáltató az alábbiakat vállalja:

- elsősorban helyben biztosítja az időszakos foglalkozás egészségügyi alapvizsgálatokat, angol nyelven is.
- a munkaköri feladatok ellátásához kötött védőoltásokat megszervezi és biztosítja,
- defibrillátorokat helyezett el a Társaság területén, amely kezeléséhez szükséges oktatást szervezett és a továbbiakban is szervez, engedélyezi, hogy a krónikus betegségben szenvedő, rendszeres kezelést igénylő munkavállalók a kezelést – írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék, azonban a kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását;

A 40 év feletti, a megváltozott munkaképességű, munkavállalók helyzetének javítása

A 40 év feletti, valamint 40 év alatti megváltozott munkaképességű, tartós betegséggel küzdő és fogyatékossgal élő munkaviszonyban álló munkavállalók számára lehetővé teszi a speciális egészségügyi szűrővizsgálatokon való rendszeres részvételt.

Ezen felül, az 55 év fölötti korcsoport számára:

- a nyugdíj előtt álló ELI-jogviszonyban állók szakmai képességét és tapasztalatát felhasználja.

A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók számára igény esetén a Társaság biztosíthatja a távmunkavégzés vagy ad-hoc jellegű otthoni munkavégzés lehetőségét, melynek igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

### Nyilvántartás

A nyilvántartásban kizárólag olyan, önkéntes alapon szolgáltatott adatok szerepelnek, amelyek vonatkozásában a munkaviszonyban állók kifejezett írásbeli hozzájárulásukat adják a szolgáltatott adatok kezeléséhez. A nyilvántartásban szereplő különleges személyes adatok csak és jelen Esélyegyenlőségi Program által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetők. A nyilvántartás végrehajtását az esélyegyenlőségi referens ellenőrzi.

Az itt felsorolt nyilatkozatokat főszabályként névvel ellátott módon kell megtenni, külön jelölésre kerülnek azok a nyilatkozatok, kérdőívek, melyek anonim módon is kitölthetők.

A munkáltató az alábbi tartalmú, önkéntesen tett hallgatói és munkavállalói nyilatkozat tartalmát kezeli:

- Nyilatkozat 16 év alatti gyermek(ek) neveléséről
- Nyilatkozat fogyatékos gyermek neveléséről
- Nyilatkozat 18 év alatti gyermek(ek) egyedül neveléséről
- Nyilatkozat megváltozott munkaképességről (a komplex minősítés alapján az egészségi állapot 51% -os, vagy annál rosszabb), vagy fogyatékossgáról
- Nyilatkozat beteg vagy fogyatékossgal élő közeli hozzátartozó saját háztartásban történő ápolásáról
- Nyilatkozat a GYES-ről, GYED-ről való visszatérés után járó kedvezmények igénybevételeéről
- Nyilatkozat azon területekről, melyeken hátrány éri az egyes munkavállalót (anonim módon kitölthető)
- Igényt és elégedettséget mérő, helyzetfeltáró kérdőívek (anonim módon kitölthető).

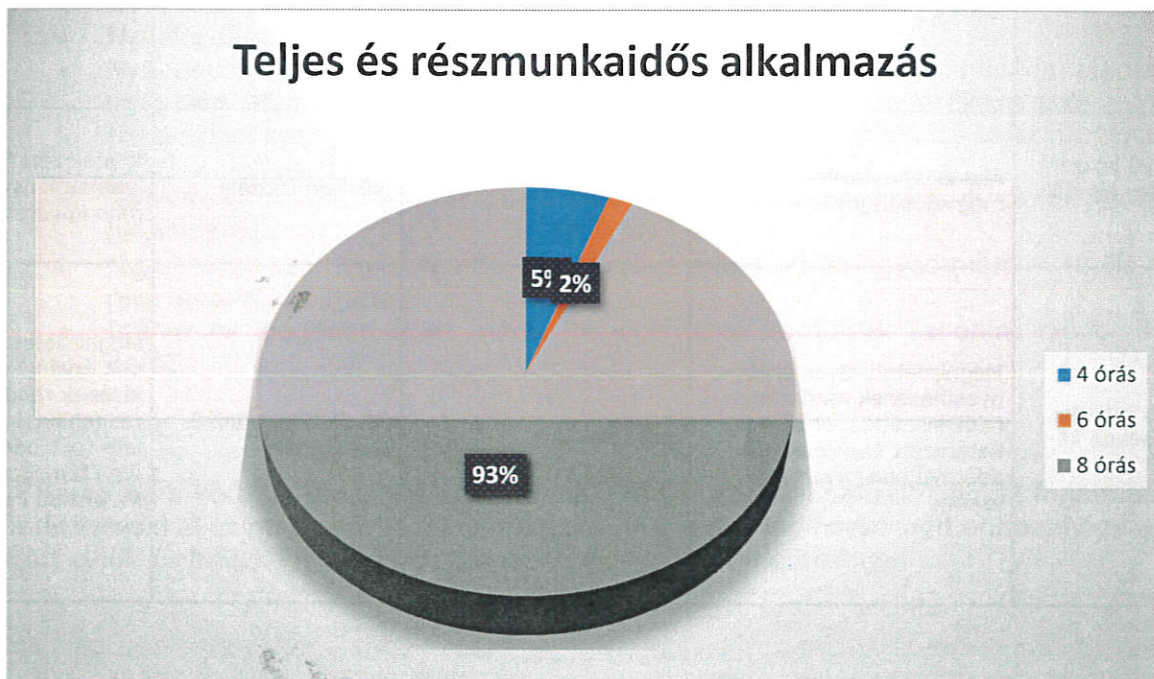
Megtett intézkedések:

A Társaság a korábbi tapasztalatokra támaszkodva operacionalizált célokat fogalmaz meg indikátorokkal és megvalósítási időszakokkal. A monitoring hozzásegít ahhoz, hogy a kitűzött célok és intézkedések időszakonkénti vizsgálata megtörténjen.

Célkitűzések	Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring
A megkülönböztetés tiltalma, egyenlő bánásmód	Etikai-Kódex folyamatos aktualizálása	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály, Jogi Osztály	Etikai-Kódex folyamatos aktualizálása
Az emberi méltóság tiszteletben tartása és az erőszak megelőzése	Etikai-Kódex folyamatos aktualizálása	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály, Jogi Osztály	Etikai-Kódex folyamatos aktualizálása
Partneri kapcsolat, együttműködés	Átlátható szerződéses viszonyok időszakos felülvizsgálata	Folyamatos	Jogi Osztály	Szerződések felülvizsgálati folyamatának nyomon követése
Méltányos és rugalmas bánásmód	Jó gyakorlatok összegyűjtése és elterjesztése	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály	Jó gyakorlatok kiterjesztése és nyomon követése
A munkaügyi folyamatok szabályozása	Meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata, előre meghatározott szervezeti és adatgyűjtési folyamatok szerint	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály	Meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata
Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása- akadálymentesítés	Akadálymentesítési tervek, megvalósult kivitelezések	Folyamatos	Műszaki Osztály	Kivitelezési folyamatok nyomon követése
Egyenlő esély biztosítása a képzéseken keresztül	Meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata, előre meghatározott szervezeti és adatgyűjtési folyamatok szerint	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály	Meghirdetett elvek érvényesülésének rendszeres felülvizsgálata (pl.: pénzügyi támogatás, munkaidő kedvezmény)

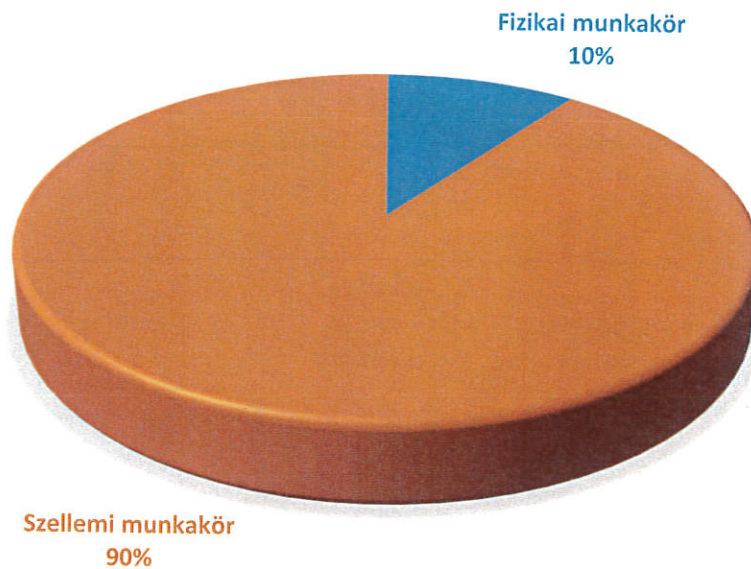
A munkakörülmények általános javítása és a munkavállalók egészségének megóvása, valamint tájékoztatása	A kiemelt cselekvési területek körének rendszeres aktualizálása, megvalósulások értékelése	Folyamatos	EHS Osztály	Kitűzött célok megvalósulásának nyomon követése
A 40 év feletti, a megváltozott munkaképességű munkavállalók helyzetének javítása	A cselekvési terv egyes pontjainak konkretizálása utáni megvalósulások számbavétele	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály	Cselekvési terv kidolgozásának követése
A tartósan beteg vagy fogyatékos közeli hozzátartozót rendszeresen ápoló munkavállalók támogatása	Cselekvési terv egyes pontjainak konkretizálása és ütemezése; a megvalósulások értékelése	Folyamatos	HR és Kommunikációs Osztály	Cselekvési terv kidolgozásának követése

A Társaság tevékenysége a számok tükrében:

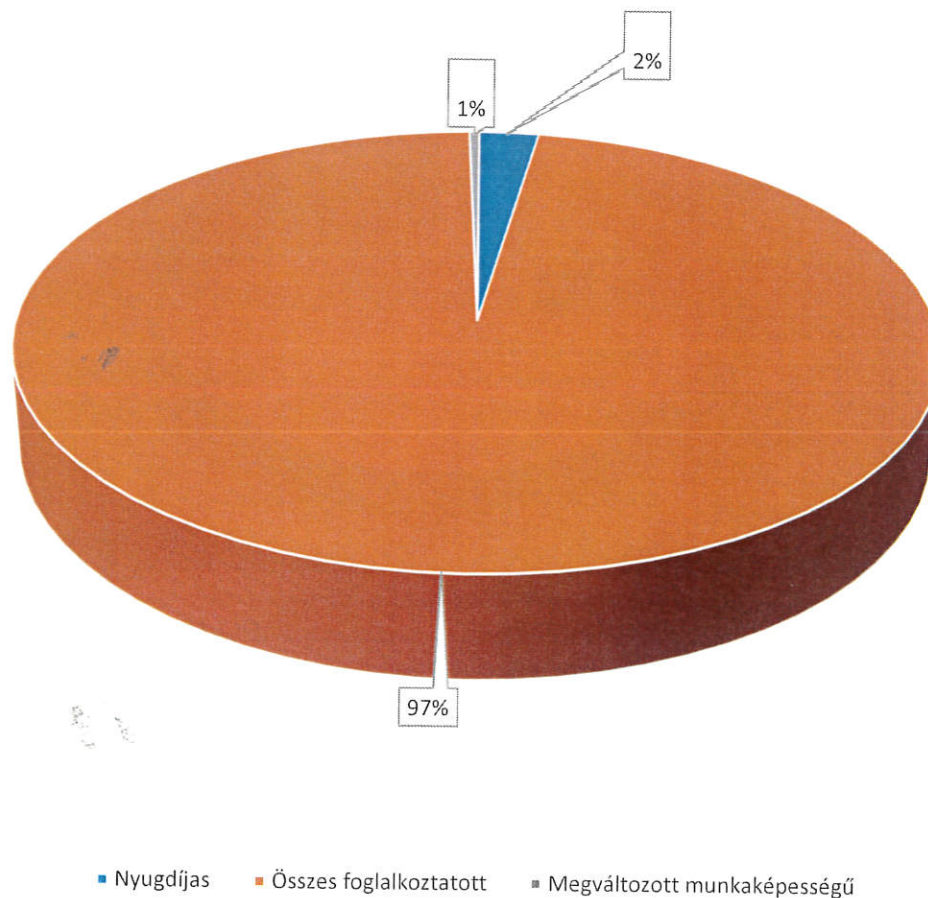




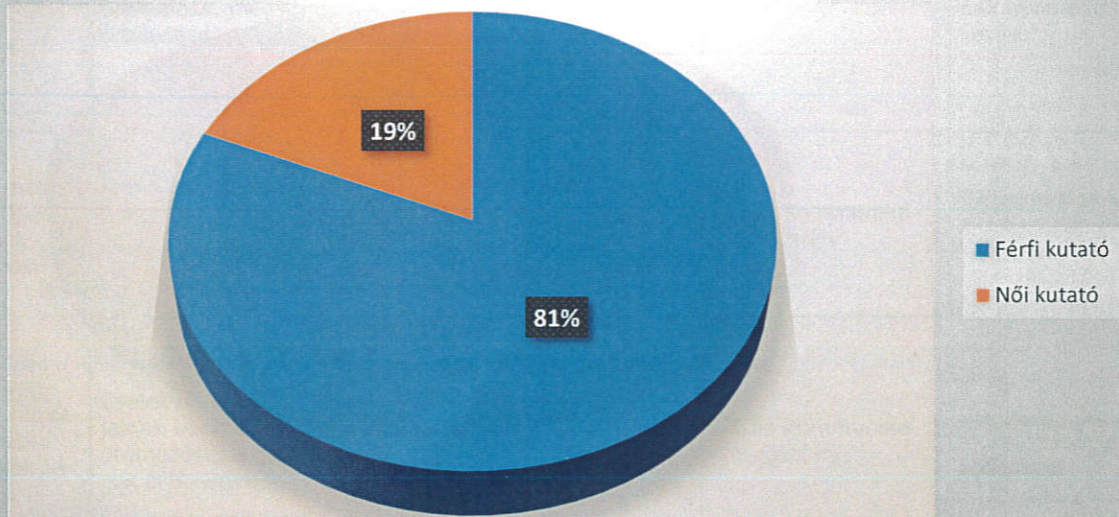
## FIZIKAI ÉS SZELLEMI MUNKAVÁLLALÓK



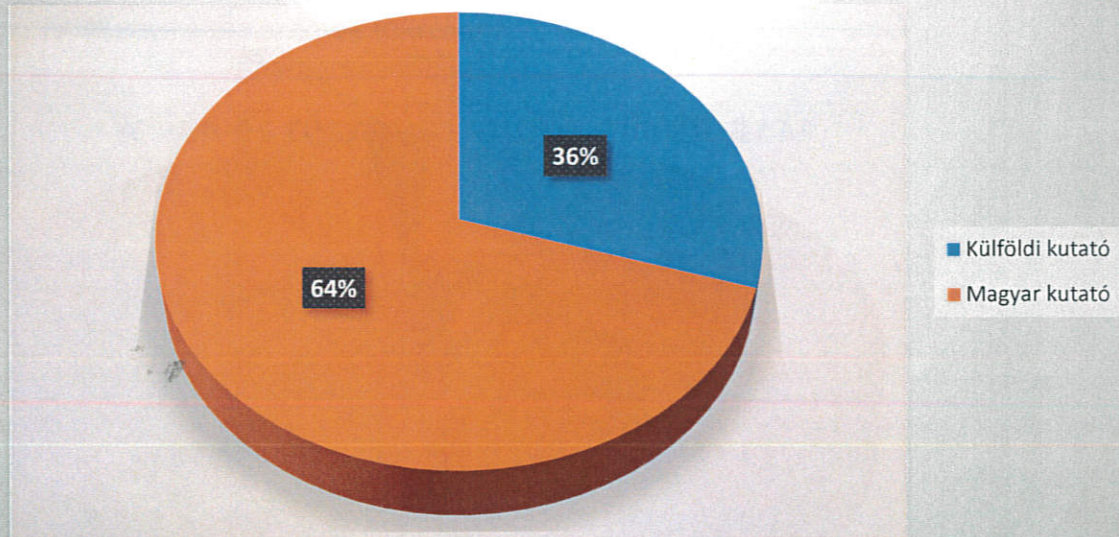
## Nyugdíjas és megváltozott munkaképességű dolgozók aránya az összes foglalkoztatottakhoz viszonyítva



### Kutatói létszám



### Külföldi és magyar kutatói létszám



Szeged, 2022. szeptember 15.

**ELI-HU NONPROFIT KFT.**  
6728 Szeged, Wolfgang Sandner u. 3.  
Adószám: 22604255-2-06  
8.

Dr. Szabó Gábor  
ügyvezető

Dr. Gyurkovics Henrik  
Igazgató

Marton Katalin  
HR és Kommunikációs  
osztályvezető

**SZÉCHENYI 2020**

