

ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont

Nemi esélyegyenlőségi terv

2024-2027



Jóváhagyta: Boda Zsolt
főigazgató

2024. szeptember 2.

Tartalom

I. Bevezetés	3
1. Jogszabályi háttér	4
2. A nemi egyenlőségi terv kialakítása során követett alapelvek	5
3. Szervezeti háttér	5
4. A nemi egyenlőségi terv előnyei és célkitűzései	5
II. A nemi egyenlőséggel kapcsolatos kihívások	6
II.1 A kihívások azonosítása: A nemek közti egyenlőség megvalósulásának elemzése a TK-ban	6
Munkavállalói kérdőív megállapításai	7
A szervezeti kérdőív megállapításai	10
II.2 Kihívások a nemi esélyegyenlőség kapcsán	12
III. A nemi egyenlőség előremozdítására tervezett tevékenységek és eszközök	13
1. A TK szervezeti és intézményi rendszerét érintő intézkedések	13
1.1 Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása	13
1.2 A vezetés és döntéshozatal rendszerének nemi egyenlőséget segítő átalakítása	13
1.3 Az adminisztráció nemi összetételének javítása	14
2. Munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések	14
2.1. Családbarát intézkedések	14
2.2. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések bevezetése	15
2.3. A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése;	15
2.4. Kapcsolattartás a gyermekgondozás miatt távol lévő kollégákkal	15
3. Kompetenciafejlesztés, mentorálás és karriermenedzsment	16
3.1 Kutatónők előmenetelének támogatása, mentorálás	16
3.2 Mentálhigiéné és karrierfejlesztés a munkavállalók számára	16
3.3 MTA Doktora cím megszerzésének támogatása	17
4. A nemi egyenlőség a kutatásban	17
IV. Monitoring és a terv felülvizsgálata	18
I. Melléklet: A nemi esélyegyenlőség kihívásai és a tervezett intézkedések	19
2. Melléklet: A tevékenységek felelősei, határidők, outputok, indikátorok	21
3. Melléklet: 2022-23 Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása	23

I. Bevezetés

Az egyenlő bánásmód és a diszkrimináció tilalma alapvető emberi jog, amelyet a ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont (a továbbiakban TK) a lehető legmagasabb szinten kíván ápolni és, a szervezet minden tagja javára, a gyakorlatba átültetni.

A ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont Nemi esélyegyenlőségi tervének célja, hogy összhangban a nemzetközi és európai szabályozásokkal és ajánlásokkal, előremozdítsa a nemek közötti esélyegyenlőséget az intézményben.

A TK elkötelezett amellett, hogy új szervezeti folyamatokat és innovatív akciókat, intézkedéseket dolgozzon ki a szervezet fenntartható strukturális változásának támogatása érdekében, hogy a nemek közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség több területen is fejlődjön. Törekvésünk, hogy önreflexiót és stratégiai megközelítést alkalmazzunk a nemek közötti egyenlőség javítása érdekében a szervezetben, és ezáltal a társadalmi igazságosság, a munkavállalói elégedettség, és a kutatói kiválóság magasabb szintjét érzük el az intézményben minden nem között.

A TK követi a European Institute of Gender Equality által megfogalmazott, Gender Equality in Academia and Research című, úgynevezett GEAR eszköz, valamint a Horizon Europe „Útmutató a nemi esélyegyenlőségi tervekhez” című dokumentumának ajánlásait.

Célunk, hogy minden kutatót és adminisztratív munkatársat bevonjunk és aktív részvételre ösztönözzünk az első nemek közötti egyenlőségi tervben foglalt fellépések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében.

Boda Zsolt
főigazgató

1. Jogsabályi háttér

A nemek közötti egyenlőség kérdése a nemzetközi és uniós szabályozásban is megjelenik. A nemzetközi, globális szabályozás körében az ENSZ keretében elfogadott egyezményekben: az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata kimondja a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint rögzíti a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét. Hasonlóan tesz a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmány. A felsorolt, általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény, mely széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmaz, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki. A fenti, általános hatályú és globális egyezményekhez Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé is tette.

Az európai szintű szabályozást részben az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Karta foglalja magában. Ezek általában tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását. Az Emberi Jogok Európai Egyezményét alkalmazó joggyakorlat a fenti kereteket erőteljes tartalommal töltötte ki, s az élet szinte valamennyi területén meghatározta az egyenlő bánásmód standardjait.

Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét – elsősorban a munka világa tekintetében. Az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről.

Az EU jogalkotásában kiemelkedő az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv, mely rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv). Másrészt 2006 óta egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

A kutatás világában uniós szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok, továbbá a társadalmi erőforrásokkal kapcsolatos pályázatok is – nagyrészt a 1303/2013/EU rendelet szabályaiból fakadóan – elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Másrészt a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós (Bizottság által koordinált) programok, így az Erasmus, az Erasmus+, a Horizon (Horizon Europe, majd az FP 10), a JUST és a COST projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését tűzik ki célul.

A nők és férfiak egyenlőségét alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye elsődlegesen a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében, a XV. cikkben rögzíti, ahol a XV. cikk (3) bekezdése külön kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását.

Az alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat az Egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg. Az Ebktv. általában kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint sajátos védett tulajdonságra.

2. A nemi egyenlőségi terv kialakítása során követett alapelvek

A nemi esélyegyenlőségi terv *nyilvános*, azt nemcsak a TK munkatársai, hanem bárki elérheti az intézmény honlapján. A Terv végrehajtásáért felelős Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport nyilvánosan végzi tevékenységét, üléseinek emlékeztetője az intraneten elérhető.

A nemi esélyegyenlőség fejlesztése során fontos alapelv az *átláthatóság*: mindazok az intézkedések, kedvezmények, melyek a társadalmilag hátrányos helyzetű csoportok számára az intézményben elérhetők, mindenki számára megismerhetők. Különösen fontos arra törekedni, hogy maguk az érintettek tisztában legyenek ezekkel a lehetőségekkel, és biztosítani szükséges, hogy ne érezzék kellemetlennek, ha élnek ezekkel a kedvezményekkel.

A Terv létrehozása a TK munkavállalóinak bevonásával történt, s a *részvételiség* elve annak végrehajtása során is kiemelkedő jelentőségű. Egyfelől, az intézmény biztosítja, hogy mindenkinek lehetősége legyen arra, hogy véleményezhesse a tervet, javaslatot tegyen annak továbbfejlesztésére. A Terv végrehajtásában nemcsak az intézmény adminisztrációja, hanem minden munkatársa részt vesz.

A Terv kialakítása és a benne vázolt intézkedések végrehajtása során az intézmény *együttműködik* az érdekképviselői szervekkel: a reprezentatív szakszervezettel és az üzemi tanáccsal. Ahol szükséges külső szakértők bevonása, együttműködik a nemi esélyegyenlőség előremozdításért dolgozó civil szervezetekkel. A Munkacsoport tagja képviselteti magát az NKFIH Nemi esélyegyenlőségi tervekkel foglalkozó munkacsoportjában.

3. Szervezeti háttér

A TK első Nemi Esélyegyenlőségi terve 2022-ben került kihirdetésre. A 2022 és 2023-as években több olyan, a intézkedés és program létrehozására is sor került, melynek célja az volt, hogy felhívja a figyelmet a nemek közti egyenlőség fontosságára és a diszkrimináció tilalmára, kiépítse ezek szervezeti kereteit az intézményben. A 2022-2023-as évekre tervezett intézkedések és megvalósításuk monitoring riportját az III. Melléklet tartalmazza.

Jelen Terv a korábbi GEP Monitoring riportjában azonosított hiányosságok, valamint a 2024 folyamán lefolytatott audit során azonosított további kihívások területén kívánja fejleszteni a nemek közti egyenlőséget. Az audit keretében kérdőíves felmérésre és az intézmény vezetésével folytatott konzultációra került sor. A kérdőíves felmérés során a TK munkatársai mondták el véleményüket a nemek közti egyenlőség helyzetéről az intézményben. Az audit során az intézményben a nemekre vonatkozó statisztikai adatokat mérték fel a működés különböző területein, valamint összegyűjtötték, milyen lépések történtek eddig a vizsgált területeken.

A TK munkatársai egyértelműen fontosnak tartják, hogy a női esélyegyenlőséget és a nemek közötti egyenlőséget figyelemmel kísérje és fejlessze a szervezet, függetlenül attól, hogy mi a

nemük, hogy kutatóként vagy nem kutatóként, illetve vezetőként vagy nem vezetőként dolgoznak a TKban. A TK munkavállalóinak több mint a fele (55%) kifejezetten nyitott a nemek közötti egyenlőség fejlesztésével kapcsolatban, és a lehetséges legmagasabb szervezeti integráltsági szintet tartja vonzónak és követendőnek, mégpedig azt, amikor a munkahelyi kultúra minden szempontból tükrözi a nemek közötti egyenlőség elvét mint normát.

A TK megalakulása óta törekedett a nemek közti egyensúly biztosítására működése minden területén. Ennek eredményeképpen az audit során nem azonosítottunk olyan területet, ahol nagyobb mértékű lenne az egyenlőtlenség. A hosszabb távú elemzés a nemek közti egyenlőség folyamatos fejlődését mutatja, nem egy területen a nők javára billentve a mérleget.

Ugyanakkor az audit segítségével sikerült azonosítani olyan területeket, ahol a nemek közti egyenlőség további fejlesztése szükséges, és olyanokat is, ahol az eddigi intézkedések kiegészítésére van szükség. Fontos kihívást jelent a belső kommunikáció fejlesztése ezen a területen, mivel a felmérés kimutatta, hogy a kommunikációs csatornákon keresztül nem minden esetben jutnak el a megfelelő információk az érintettekhez.

4. A nemi egyenlőségi terv előnyei és célkitűzései

A szabályozási környezetben túlmenően, a nemi egyenlőségi terv kialakítása és megvalósítása Európa szerte jelentős pozitív változásokat eredményezett az intézményekben. A tapasztalatok szerint a nemi esélyegyenlőség előremozdításának számos előnye van. Egyfelől, biztonságosabb és élhetőbb munkakörnyezet megteremtését segíti elő: munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele előnyökkel jár, növeli a munkavállalói jóllétet és a motivációt, a szervezet szempontjából pedig jótékonyan befolyásolja a hatékonyságot. Versenyelőnyt is jelent, hiszen a kutatásban, az oktatásban, és a társadalmi felelősségvállalás területén nő a szervezetek teljesítménye, ha minden tehetséget és sokszínűséget képesek felhasználni és előtérbe, sztereotípiák, szegregáció vagy strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges emberek. A tehetséges női kutatók bevonását és megtartását elősegíti, ha a szervezetben a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenségek teljes spektruma feltárásra és felszámolásra kerül. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomra számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét.

A Terv az alábbi fő területeken kívánja előremozdítani a nemek közötti esélyegyenlőséget:

1. Nemek közti egyenlőség a vezetésben és a döntéshozatalban;
2. Munka-magánélet egyensúly és szervezeti kultúra;
3. Nemek közti egyenlőség a toborzás és karrier-fejlesztés területén;
4. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a verbális kommunikációt;
5. A nemek közti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatások tartalmába.

II. A nemi egyenlőséggel kapcsolatos kihívások

II.1 A kihívások azonosítása: A nemek közti egyenlőség megvalósulásának elemzése a TK-ban

Munkavállalói kérdőív megállapításai

A Társadalomtudományi Kutatóközpontban 2024. április és május között lefolytatott munkavállalói online kérdőíves felmérés alapján a következő főbb megállapításokat tehetjük a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkavállalói véleményekről, problémákról, fejlesztendő területekről.

A munkavállalói felmérés mintája

2024 április és május között volt elérhető a Társadalomtudományi Kutatóközpontban (TK) a „Munkavállalói felmérés a nemek közötti egyenlőséget elősegítő tervhez 2. hullám” című online kérdőív, amelynek célja az volt, hogy kiegészítve a Gazdasági Osztályról gyűjtött munkaügyi adatokat a munkavállalók véleményét, igényeit is feltérképezze arról, hogy milyen fejlesztési irányokat látnának szívesen a szervezet munkatársai a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban, illetve mennyire elégedettek a mostani viszonyokkal.

A TK-n belül az átlagos válaszadási ráta 16% volt, összesen 46 fő töltötte ki az online kérdőívet. Szervezeti egységenként azonban nagy szórás volt a válaszadási rátában, a legmagasabb, 28% a Szociológiai Intézetben volt, míg a legalacsonyabb a Számítógépes Társadalomtudomány Kutatócsoportban (3%). (1. Ábra)

2021-hez képest, amikor az első ilyen jellegű felmérés készült, a válaszadási ráta közel háromszoros volt a TK-ban (45% kontra 16%). Ez mindenképpen jelzés értékű kell, hogy legyen. Többféle ok állhat a munkavállalók érdektelensége mögött: nem érezték, hogy a 2022-ben elfogadott Nemi esélyegyenlőségi terv (Gender Equality Plan) szignifikáns javulást hozott volna a munkakörülményeikben, más, fontosabbnak érzékelt problémáik vannak a kollégáknak, a felmérés kommunikációja nem igazgatói email címről történt, ezért nem volt akkora „nyomás” mint első alkalommal, illetve a kollégák túlterheltek is lehetnek, és túl sok is lehet a kérdőív kitöltésre való felkérés. Mindenesetre a 2024-es eredmények értékelésénél figyelembe kell venni az alacsony válaszadási arányt, az eredmények értékelésénél óvatosságnak kell lenni. Feltételezhető, hogy a nemek egyenlőségének elkötelezettebb munkavállalók töltötték ki a kérdőívet 2024-ben. A szervezeti arányokhoz képest a női kitöltők felül reprezentálva voltak a kitöltők között, ami némileg torzíthatja az eredményeket.

Vélemények a női esélyegyenlőségről és a nemek közötti egyenlőségről

A TK munkatársai egyértelműen fontosnak tartják figyelemmel kísérni és fejleszteni a szervezetben a női esélyegyenlőséget és a nemek közötti egyenlőséget függetlenül attól, hogy mi a nemük, hogy kutatóként vagy nem kutatóként, illetve vezetőként vagy nem vezetőként dolgoznak a TK-ban.

A TK munkavállalóinak közel fele úgy vélekedik, hogy a szervezetben a férfiak és a nők egyformán jól érzik magukat. 2021 és 2024 között a legfontosabb változás, hogy megnövekedett azoknak az aránya (15%), akik szerint „sem a férfiak, sem a nők nem érzik jól magukat a szervezetben”, tehát általánosságban növekedett a munkavállalói elégedetlenség észlelése. A nőknél 0%-ról 14%-ra nőtt, míg a férfiaknál 7%-ról 19%-ra azoknak az aránya, akik szerint „sem a férfiak, sem a nők nem érzik jól magukat a szervezetben”. A munkavállalói elégedetlenség percepciója magasabb a fiatal, 40 év alattiak körében (31%), a részmunkaidősök (25%), a gyermekesek (19%), a kutatók (18%) és a nem vezetők (17%) körében.

A vélemények erősen megosztottak abból a szempontból, hogy erős vagy gyenge prioritásnak érzékelik a szervezeten belül a női esélyegyenlőséggel és a nemek közötti

egyenlőséggel kapcsolatos prioritás szintjét. Az egész TK-t tekintve, a válaszadók több mint kétötöde (44%) szerint eléggé erős vagy nagyon erős prioritást kap a nemek közötti egyenlőség a szervezetben belül. Másfelől, szintén a válaszadók közel fele (48%) úgy vélte, hogy eléggé gyenge vagy nagyon gyenge a nemek közötti egyenlőség képviselője. A TK-ban belül a férfi kutatók érzékelik leginkább nagyon vagy eléggé erős prioritásnak a női esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőséget a szervezetben belül (53%).

A TK munkavállalóinak közel kétharmada (63%) kifejezetten nyitott a nemek közötti egyenlőség fejlesztésével kapcsolatban, és a lehetséges legmagasabb szervezeti integráltsági szintet tartja vonzónak és követendőnek, mégpedig azt, amikor a munkahelyi kultúra minden szempontból tükrözi a nemek közötti egyenlőség elvét mint normát.

A TK munkavállalóinak több mint fele (55%) bizonyos esetekben elfogadhatónak tartja a pozitív diszkriminációt a nők, vagy más csoportok javára. A kutatók nagyobb arányban támogatják a pozitív diszkrimináció lehetőségét mint a nem kutatói munkakörökben dolgozók, és ebben nem volt különbség a kutatók neme szerint. A *kisgyermekesek és a tartós beteget ápolók pótszabadsága, munkaidőkedvezménye, valamint a teljesítményértékelési rendszeren belül jobban figyelembe venni a lehetséges akadályokat például a GYES-ről visszatérőknél és a kisgyermekeseknél* a három legelfogadottabb esélyegyenlőséget támogató intézkedés a TK-n belül (87%, 89%, és 84%).

A TK munkavállalóinak háromnegyede (76%) ismerte a Zaklatás Elleni Szabályzatot. Legnagyobb volt az ismertsége az új szabályzatnak a férfiak (81%) és a vezetők (80%) körében. Legkevésbé a nem-kutatói munkakörben dolgozók ismerték a szabályzatot (67%).

Elégedettség a szervezetben

Összességében a a TK munkatársainak elégedettsége átlagosan némileg csökkent 2021 és 2024 között. Míg a 14 állítás átlaga 2021-ben 4,0 volt, addig 2024-ben 3,7. 2024-ben a 14 állításból négyenél magas volt az elégedettség, a válaszok átlaga az ötfokú skálán a 4-es érték felett helyezkedett el. Másfelől, kilenc olyan téma volt, amelynél a válaszok átlaga a 3-as és 4-es érték között helyezkedett el. Végül egy olyan tényező volt, hasonlóan 2021-hez, melynek átlaga 3 alatt volt. Pozitívum, hogy a kollégák elégedettek a *szervezeti kultúrával*, azt támogatóknak tartják (4,05), valamint jónak ítélik *a férfi és női kollégák közötti együttműködést* (4,36). Az egyetlen HR eszköz, amely 4-es átlag feletti értéket kapott a *rugalmas munkaformák alkalmazása volt*, amely egyértelműen a COVID járvánnyal előtérbe került otthoni munkavégzés (táv munka) pozitív értékelésének köszönhető (4,02). Másfelől, kevésbé elégedettek a munkatársak a diszkriminációmentességre és a női és férfi esélyegyenlőséget kifejező állításokkal („*a szervezetben nincsen jelen diszkrimináció*” (3,74), „*A férfiak és nők egyenlő bérezésben részesülnek*” (3,89), illetve „*a szervezetre nem jellemző a nőkkel szembeni megkülönböztetett bánásmód.*” (3,89), „*A férfiak és nők egyenlő esélyekkel bírnak*” (3,51)), továbbá az esélyegyenlőséghez kapcsolódó HR folyamatokkal. (*A pályázatbírálási, kiválasztási folyamatok átláthatók* (3,36), *Támogatják a karrierben való előrehaladást* (3,43), *Segítik a munka és magánélet egyensúlyát* (3,18), *A teljesítményértékelési rendszer figyelembe veszi a családi feladatok ellátását* (2,26)).

A női kutatók egyetlen tényező kivételével mindegyik állítással kapcsolatban alacsonyabb elégedettséggel bírnak mint a férfi kutatók, illetve a nem-kutató munkakörben dolgozók. Az aggregált elégedettségi szint a 14 tényezőre a női kutatók esetében 3,4, a férfi kutatóknál 4,1, a nem-kutatói munkakörökben dolgozóknál 3,8, végül a TK egészére vetítve

3,7. 2021-hez képest a női kutatók és a nem-kutatói munkakörben dolgozók aggregált elégedettségi mutatója némileg csökkent, (a női kutatóknál 3,63-ról 3,4-re, a nem-kutatóknál 4,3-ról 3,8-ra), míg a férfi kutatóké nem változott 2021-hez képest.

Diszkriminációs tapasztalatok és a nemek közötti egyenlőség percepciója

A TK-ban dolgozók több mint háromnegyede (76%) nem észlelt személyesen diszkriminációt szervezeti tagsága során. A 46 válaszolóból összesen 11 fő említette, hogy eddigi szervezeti tagsága során személyesen érte diszkrimináció vagy sérelem neme, családi állapota, szexuális orientációja vagy egyéb ok miatt. A diszkriminációt említők körében 9 nő és 1 férfi munkatárs szerepelt, továbbá egy érintett nem válaszolt a nemére vonatkozóan. A válaszadó nők 31%-a jelezte a diszkriminációt, míg a férfiak körében 6% volt ugyanez az arány. A szervezeti előrelépés esélyeinek megítélésében szignifikánsan negatívabb véleménnyel rendelkeznek a női munkavállalók. Csak a nők közel kétharmada (38%) gondolja úgy, hogy a nők és a férfiak egyenlő esélyekkel rendelkeznek az előrelépésben a szervezetben, míg a megkérdezett férfiak közel kilenctizede vélekedik így (88%). Az úgynevezett *üvegplafon* létezését a válaszadók egyharmada (35%) észlelte a szervezetben. Ugyanakkor a férfiak körében elenyésző volt az *üvegplafon* érzékelése (13%), míg a nők körében a válaszadók közel fele megalapozottnak vélte az *üvegplafon* létezését (45%).

Fejlesztési prioritások a munkavállalók szemszögéből

Az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség fejlesztésével kapcsolatban A TK munkavállalóinak elsődleges igénye és szükséglete a *munka – magánélet egyensúlyának javítása, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása*. Ebben nincs különbség férfiak és nők között, mindkét csoportnak ez a legfontosabb prioritása. A második legfontosabb prioritás a TK munkatársainak körében a *nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése*. Ezt a TK közösségének több mint hattizede fontos tartja. A harmadik és negyedik leginkább támogatott fejlesztési területek közé tartozik ezen kívül a *nemek közötti egyenlőség a vezetésben és döntéshozó bizottságokban*, valamint az *előmenetel támogatása és karriermenedzsment fejlesztése* a szervezetben. Ezeket a TK munkavállalóinak közel fele tartja fejlesztendő prioritásnak.

Jellemzően a nők általában nagyobb arányban jelölték meg fejlesztési területeket mint a férfiak.

A TK vezetői két fő terület fejlesztését támogatják a szervezetben leginkább: egyfelől, *a munka – magánélet egyensúlyának javítását, több családbarát intézkedés bevezetését, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatását* (100%), másfelől, *a nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztését* (70%). Tehát a két leggyakrabban választott prioritás egyforma a vezetők és a munkavállalók körében.

A 2021-es és 2024-es fejlesztési prioritásokat összehasonlítva, azt látjuk, hogy szignifikáns változások, amelyek alapjaiban megváltoztatták volna a preferenciákat az elmúlt években nem voltak. Mind 2021-ben, mind 2024-ben a *munka – magánélet egyensúlyának javítása, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása*, valamint a *nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése* volt a két leggyakrabban említett igény a TK munkavállalói között. A legszembetűnőbb változás 2021 és 2024 között, hogy 2024-ben a legtöbb tényezőt nagyobb arányban választotta a TK közössége.

A szervezeti kérdőív megállapításai

A 2024-ben lefolytatott szervezeti adatgyűjtés alapján a következő főbb megállapításokat tehetjük a nemek közötti egyenlőségről a Társadalomtudományi Kutatóközpontban:

A nemek szerinti összetétel a szervezetben

Összszervezeti szinten vizsgálva, a Társadalomtudományi Kutatóközpontban (TK) a nemek közötti arány kiegyensúlyozott volt 2023-ban. A nők és a férfiak fele-fele arányban (50,2%, illetve 49,8%) fordultak elő az alkalmazottak körében. 2023 volt az első év, amelyben az összes foglalkoztatott körében a nők aránya, ha minimálisan is, de meghaladta a férfiakét. Korábban mindig a férfiak aránya volt magasabb a szervezetben, de megfigyelhető volt a nemek arányának folyamatos kiegyenlítődése. 2019-hez képest, összességében, a nők aránya 35%-ról 50,2%-ra növekedett, míg a férfiaké 65%-ról 49,8%-ra csökkent 2023-ra a szervezetben.

A TK szervezeti egységei között nagyon nagy különbségek találhatóak a nők és a férfiak arányát tekintve. Ha az Európai Unió által javasolt legalább 40%-os arány elérését elfogadjuk célként az alulreprezentált nem arányát tekintve, akkor azt látjuk, hogy a TK szervezeti egységei közül a többség a 40-60%-os intervallumon kívül esik, vagy úgy hogy a nők aránya magasabb 60%-nál, vagy a férfiak aránya magasabb a 60%-os szintnél. A TK-n belül kiemelten jellemző a női többség a foglalkoztatottak körében a *Könyvtár és KDK-ban (87,5%)*, a *Gyerekesély Kutatócsoportban (100%)*, valamint a *Gazdasági Osztályon, Intézeti és Főigazgatói Titkárságon (75,6%)*. Másfelől, jelentős férfi többség jellemzi a *Jogtudományi Intézetet (61,8%)* és a *Politikatudományi Intézetet (63,4%)*. A TK 8 szervezeti egysége közül összesen három helyezkedik el a nemek arányát tekintve a „kiegyensúlyozottnak” mondható sávban: a *Kisebbségkutató Intézet, a Szociológiai Intézet, továbbá a Számítógépes Társadalomtudomány Kutatócsoport*.

Női és férfi kutatók

A TK a 40-60%-os intervallumban található a női és férfi kutatók arányát tekintve: a kutatók 43,8%-a nő és 56,2%-a férfi volt 2023-ban. Hasonlóan a férfi kutatók felülreprezentáltságát mutatják az eredmények, amikor az összes foglalkoztatotthoz képest vizsgáljuk a férfi és női kutatók arányát (43,2% kontra 33,8%). Az elmúlt 5 évben érzékelhető egy lassú elmozdulás a női kutatók arányának a növekedése felé: a női kutatók aránya évente 1-2%-kal emelkedett a TK-ban. A TK három éve, 2021-ben került be a férfi-női kutatók nemek szerinti arányát tekintve a „kiegyensúlyozottnak” mondható sávba.

A TK kutatóinak 76%-a rendelkezik PhD fokozattal. Az egyik fontos egyenlőtlenség a női és a férfi kutatók körében, hogy az összes kutatóhoz viszonyítva a férfi kutatók nagyobb arányban rendelkeznek PhD fokozattal (46%), mint a női kutatók (30%). Ha a női és férfi PhD fokozattal rendelkezők számát külön-külön hasonlítjuk az összes női, illetve férfi kutató számához, akkor is a nők némileg alulreprezentáltak a PhD-val rendelkezők csoportján belül: a női kutatók 68%-a, míg a férfi kutatók 81,7%-a rendelkezik PhD-val.

A TK kutatóinak 5,4%-a rendelkezik akadémiai (nagy) doktori fokozattal. Az akadémiai (nagy) doktorival rendelkező női és férfi kutatók körében – a hazai és nemzetközi trendekhez hasonlóan – a férfiak erősen felülreprezentáltak. A TK-ban összesen 12 kutató rendelkezik.

akadémiai (nagy) doktori fokozattal, és közülük 11 férfi és 1 nő. Az akadémiai (nagy) doktori fokozat megszerzésének támogatása a nőknél fontos szervezeti esélyegyenlőségi cél lehetne.

Ha a tudományos besorolás szerint vizsgáljuk a kutatói munkakörökben foglalkoztatottak körében a nők és férfiak megoszlását, akkor a „szivárgó vezeték” (leaky pipeline) metafórával jellemzett folyamatokat látunk. Míg a tudományos segédmunkatársak körében még nagyobb arányban vannak a nők (59,6), ahogy haladunk feljebb a hierarchiában fokozatosan csökken a nők aránya és növekszik a férfiaké. A tudományos főmunkatársak és tanácsadók szintjén a férfiak aránya már meghaladja a kétharmadot (66,7% és 67,6%), míg a nőké egyharmadot tesz csak ki.

Kutatói előmenetel

Az elmúlt öt évet vizsgálva, megállapítható, hogy összesen 67 fő lépett magasabb tudományos besorolásba, ebből 29 fő (43%) nő és 38 fő (57%) férfi volt. Az elmúlt 5 év átlagos kutatói nemek szerinti megoszlásához viszonyítva az előresoroltak megoszlása nem mutat szignifikáns eltérést, sőt abszolút értékben a 41%-os átlagos női kutatói arányhoz képest jónak mondható a nők 43%-os aránya az előresoroltak körében. Az adatok azt mutatják, hogy 2022-től trendforduló történt: addig az előresoroltak döntő többsége férfi volt, míg 2022-től a nők kerültek többségbe.

Nők és férfiak a vezetésben és döntéshozó testületekben

Érdekes módon a szervezetben mind a középvezetői, mind a felsővezetői szinten találunk aránytalanságokat a nemek arányát tekintve, de eltérő előjellel: a középvezetői szinten a férfiak, felsővezetői szinten a nők vannak döntő többségben. A középvezetők több mint háromnegyede (77%) férfi. Ugyanakkor a 10 fő felsővezetőnek számító szervezeti egységet vezető személy közül 7 fő nő és 3 fő férfi, tehát a megoszlást tekintve a nők aránya 70% a felsővezetésben, a férfiaké pedig 30%. Másfelől, ha együttesen vizsgáljuk a közép- és felsővezetőket, akkor az aránytalanságok kiegyenlítik egymást: így összevonva a közép- és felsővezetőket a nők aránya 43%, a férfiaké pedig 57%. Ennek ellenére a jövőben azt is érdemes figyelemmel kísérni, hogy mind a középvezetők, mind a felsővezetők körében is a 40-60%-os sávon belül maradjon a nők és férfiak aránya.

A felsővezetői női többséggel összefüggésben, női többségi arányokat figyelhetünk meg a TK döntéshozó testületeiben is.

Míg 2020-ban a projektvezetők csupán 37%-a volt nő, 2023-ra már a projektvezetők 48%-a volt nő a TK-ban.

Női és férfi bérezés

Össz TK szinten, a munkaügyi nyilvántartás alapján, nincsen különbség férfiak és nők bérezése között. Nagy eredmény, hogy 2020 és 2023 között a TK-nak sikerült megszüntetnie a szervezetben a bérkülönbségeket. Össz TK szinten 2020-ban még átlagosan 2%-os bérkülönbségek voltak a nők hátrányára, amelyek 2023-ra megszűntek. Hasonlóan, 2020-ban a női kutatók még 5%-kal kevesebbet kerestek mint a férfi kutatók, mely bérkülönbségek 2023-ra már nem léteztek. Pozitív változás, hogy 2023-ra vezetői szinten is megszűntek a bérkülönbségek.

II.2 Kihívások a nemi esélyegyenlőség kapcsán

A munkavállalói és a szervezeti kérdőív elemzése fontos tanulságokkal szolgál a TK vezetői számára. Egyfelől, bár alapvetően jó az intézményben a nemek közti egyenlőség helyzete, mégis azonosíthatóak olyan részterületek, ahol lehetne javítani. Másfelől, a munkavállalói kérdőív fontos tanulsága, hogy az intézmény munkavállalói számára továbbra is csak korlátozottan érzékelhetőek azok a kedvezmények, melyek a nemek közti egyenlőséget hivatottak segíteni.

A felmérésben számos javaslat, ötlet is megfogalmazásra került, illetve kisebb területek, melyek fejlesztésével előremozdítható a nemi egyenlőség. Az adatok összegzése során kirajzolódó általános kép alapján a legfontosabb tíz kihívás az elkövetkező időszakokra:

1. A nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó munkacsoport működésének és tevékenységének fejlesztése és ismertetése a TK munkavállalói számára.
2. Nők aránya a vezetésben: a felső vezetői szinten és a projektvezetők között megfelelő a vezetők között a nők aránya, ugyanakkor az osztályvezetői szinten a férfiak aránya jóval magasabb.
3. A TK foglalkoztatási és egyéb szabályaiban a kisgyermekes munkavállalók szempontjainak figyelembevétele, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása.
4. A toborzási folyamat során nincsen megállapítva olyan szabály, mely a női jelentkezők számára kedvezményt biztosítana, nem szabályozott a toborzást végző bizottság nemi összetétele.
5. Hiányzik a kutatónők előmenetelének támogatása, az előmenetel támogatása és karriermenedzsment fejlesztése a szervezetben.
6. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések bevezetése
7. Kiemelkedő a nők túlsúlya az adminisztrációban, a nemi arányok javítása szükséges.
8. A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése;
9. A kutatási tervek kialakítása során a gender szempont figyelembevétele nem jelenik meg ajánlott elemként.
10. Az Akadémiai Doktori cím megszerzését támogató intézkedések hiánya

Az itt felsoroltak a leginkább aktuális és jelentős kihívások, ezen felül más területek is meghatározhatók. A TK anyagi lehetőségeitől függően, megfontolható további, a kutatói kérdőívben megfogalmazott igény, javaslat megvalósítása is.

Az esélyegyenlőség és a nemek közötti egyenlőség fejlesztésével kapcsolatban A TK munkavállalóinak elsődleges igénye és szükséglete a munka – magánélet egyensúlyának javítása, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása. Ebben nincs különbség férfiak és nők között, mindkét csoportnak ez a legfontosabb prioritása. A második legfontosabb prioritás a TK munkatársainak körében a nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése. Ezt a TK közösségének több mint hattizede fontos tartja. A harmadik és negyedik leginkább támogatott fejlesztési területek közé tartozik ezen kívül a nemek közötti egyenlőség a vezetésben és döntéshozó bizottságokban, valamint az előmenetel támogatása és karriermenedzsment fejlesztése a szervezetben. Ezeket a TK munkavállalóinak közel fele tartja fejlesztendő prioritásnak. 32

Megfigyelhető volt, hogy a nők általában nagyobb arányban jelöltek meg fejlesztési területeket mint a férfiak. A férfiaknál igazából két fő terület van, amelyen fejlesztéseket szeretnének látni, és ez, ahogy az előbb mondtuk a munka – magánélet egyensúlyának javítása, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása, valamint a nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése. A nőknél a munka – magánélet egyensúlyának javításán és a nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztésén túl, további fontos prioritás az *előmenetel támogatása és a karriermenedzsment* fejlesztése, valamint az *esélyegyenlőség intézményesülése* a szervezetben.

III. A nemi egyenlőség előremozdítására tervezett tevékenységek és eszközök

1. A TK szervezeti és intézményi rendszerét érintő intézkedések

1.1 Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra fenntartása és fejlesztése

A TK főigazgatója a nemi esélyegyenlőség támogatásáért felelős munkacsoportot nevezett ki. A Munkacsoport vezetője a TK főigazgató-helyettese. Tagja a főigazgatói titkárságvezető, egy a monitorozásért felelős munkatárs, egy, az üzemi tanács delegált tag, illetve egy, a szakmai szempontok érvényesüléséért felelős kutató.

A munkacsoport elsődleges feladata a Tervben foglalt intézkedések végrehajtása.

Feladatai különösen:

- ajánlások készítése,
- tréningek szervezése,
- a Terv végrehajtásának monitorozása,
- javaslatok megfogalmazása,
- adatgyűjtés,
- a Terv I. pontjában felsorolt alapelvek biztosítása.

Feladatai végrehajtása érdekében:

- adatokat kérhet a TK adminisztrációtól;
- kezdeményezést nyújthat be a TK testületei és a főigazgató felé,
- saját TK-s postafiókkal rendelkezik és kommunikálhat a TK levelezőlistáján.

Javasolt a tagok további bővítése, a nemi reprezentáció és az intézetek arányosabb képviselete érdekében.

1.2 A vezetés és döntéshozatal rendszerének nemi egyenlőséget segítő átalakítása

A felső vezetői szinten és a projektvezetők között megfelelő a vezetők között a nők aránya, ugyanakkor az osztályvezetői szinten a férfiak aránya jóval magasabb.

A Munkacsoport ajánlást fogalmaz meg a TK vezetői felé az osztályvezetői kinevezési rendszer reformjára. A vezetők, osztályvezetők kinevezésekor figyelemmel szükséges lenni arra, hogy egyenlő arányban legyenek férfiak és nők a kinevezett vezetők között.

A nemi esélyegyenlőség előremozdításának jelentőségét, az ahhoz vezető út módszereit célszerű volt, hogy elsőként a TK vezetői ismerjék meg, annak érdekében, hogy tudatosan érvényesítsék azt vezetői munkájuk során. A Munkacsoport elsőként a TK vezetői számára szervezett érzékenyítő tréninget, külső, a témában tapasztalatot szerzett civil szervezet (Nők a Tudományban Egyesület) bevonásával.

Annak érdekében, hogy női munkavállalók nagyobb arányban szerepeljenek a tudományos középvezetők között, a TK nagyobb arányban igyekszik bevonni a női munkavállalókat a kutatói készségeket fejlesztő tréningekbe is.

1.3 Nemi arányok javítása az adminisztrációban

A TK toborzási folyamatának részletes szabályai a Foglalkoztatási Szabályzatban található. Ugyanakkor az eljárás során nincs arra szabály, hogyan kell a női esélyegyenlőségre törekedni a folyamatok során.

A Nemi esélyegyenlőségért felelős munkacsoport javaslatot dolgoz ki a foglalkoztatási szabályzat módosítására. A módosítás célkitűzései:

- az állásinterjúkra behívott jelentkezők között a nők és férfiak aránya azonos legyen az adminisztratív munkakörök esetében is,
- a jelentkezők meghallgatását végző bizottság tagjai között a nők és férfiak aránya azonos legyen, vagy legalább 40%-os legyen az alulreprezentált nem képviselőinek aránya.
- a meghallgatásra történő behívásról szóló döntés során részesítsék előnyben az alulreprezentált nemhez tartozó jelentkezőket;
- a meghallgatás során vegyék figyelembe a munkaerőpiacról gyermekgondozás miatt átmenetileg kiesett jelentkezők esetleges hátrányos helyzetét.

2. Munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések

2. 1. Családbarát intézkedések

A Munkacsoport ajánlási listát dolgoz ki a TK vezetése részére, melyben felsorolja a lehetséges támogatási formákat. A kutatókkal folytatott fórumbeszélgetés során méri fel a munkavállalók igényeit, hasznosítva a munkavállaló felmérésben megfogalmazott igényeket és problémafelvetéseket is.

A TK belső pályázatainak elbírálása során (pl. Mobilitási pályázat) előnyt élveznek a fiatal kutatók. Javasolt, hogy megvizsgálják annak lehetőségét, hogy ezt az előnyt a kisgyermeket nevelőkre is kiterjesszék, különösen szűkös források esetén, valamint ha a kutató részéről a támogatni kívánt cél megvalósulásához önerő bevonása is szükséges. Szükséges, hogy a TK által pályázati rendszerben meghirdetett kutatási támogatások pályázati kiírása tartalmazza a gyermekgondozás céljából igénybe vett távollét időszakára vonatkozóan információ-kérést, s a külső bírálók számára eljuttatott bírálati szempontrendszer része legyen a távollét figyelembevétele.

2.2. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések bevezetése

A TK a munka-magánélet egyensúlyának megteremtése érdekében a munkavállalóknak az alábbi munkaidő-kedvezményt nyújtja:

(1) a kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalók kötetlen munkarendben dolgoznak;

(2) az adminisztratív munkakörben dolgozó kollégák kötetlen munkarendet kérelmezhetnek:

- a gyermekük ötéves koráig, három vagy több gyereket nevelő munkavállaló esetében a legfiatalabb gyermek tanköteles korának betöltéséig.
- közeli hozzátartozó ápolása esetén, legfeljebb két év időtartamra.

A Munkacsoport kezdeményezi a foglalkoztatásra és a munkaidőre vonatkozó szabályok módosítását, lehetővé téve, hogy a munkavállalók rendkívüli helyzet esetén hazamehessenek; javaslatot tesz a home office munkavégzés szabályainak kidolgozására.

A munkacsoport ajánlást dolgoz ki a munkaidőn túli levelezésre és feladatkiadásra vonatkozó gyakorlatkapcsán azzal a céllal, hogy a munkavállalók lehetőleg ne kapjanak új feladatot munkaidőn kívül, illetve ne legyenek szűk vagy, a munkaidőn kívülre eső határidők megadva. A határidők meghatározásakor ne naptári napokkal, hanem munkanapokkal számoljanak. A Munkacsoport megvizsgálja az értesítési beállítások informatikai hátterét is.

A Munkacsoport a kutatók visszajelzései alapján további javaslatokat fogalmazhat meg a munka-magánélet egyensúly esélyegyenlőségi szempontú biztosítására.

2.3. A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése;

Mind a nemek közti egyenlőség javítása, mind a Terv nyilvános működése szempontjából fontos, hogy a TK munkavállalói megismerjék a Nemi Esélyegyenlőségi tervet, a benne foglalt intézkedési javaslatokat. A kutatók tájékoztatása történhet roadshow-szerűen, az intézeti értekezletekhez kapcsolódva személyes (online) tájékoztatás keretében. Közzétételre kerül a TK szokásos belső kommunikációs fórumain: az intraneten, a TK Hírlevélben is.

Az újonnan érkező munkavállalók kutatóközpontii közösségbe történő integrációjának részévé kell tenni nemcsak a TK szabályainak, adminisztratív eljárásainak bemutatását, hanem az etikai elvek, a nemi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések megismerését is.

A Kutatóközpontban több területen is szükséges a szexizmus, a szexista megnyilvánulások elleni fellépés. A felmérésekben megjelent erre a jelenségre vonatkozóan panasz, bár az adatok nem utalnak széleskörű elterjedtségre, szükséges lehet erre vonatkozó viselkedési kódex kidolgozása: mit tehetnek és mit nem a munkavállalók, vezetők a verbális kommunikáció során.

2.4 Kapcsolattartás a gyermekgondozás miatt távol lévő kollégákkal

Elsősorban a tudományos munkakörben dolgozó kollégák esetében fontos, hogy a gyermekgondozás miatt távol lévők kapcsolata ne szakadjon meg a távollét ideje alatt, ugyanúgy részei maradjanak a tudományos vérkeringésnek.

A TK intézetei között eltérő szokások alakultak ki a kapcsolattartásra vonatkozóan. A Munkacsoport feladata, hogy felderítse a jó gyakorlatokat, és javaslatot tegyen azok TK szintű alkalmazására: a távol lévők integrációját segítheti, ha meghívást kapnak a TK rendezvényeire, értesülnek híreiről.

A munka-magánélet egyensúlyának megteremtésével kapcsolatos tapasztalatcserét, segítségnyújtást egy online konzultációs fórum létrehozása segítheti, melyen a gondozási feladatokat ellátók, kisgyerekesek vehetnek részt.

3. Kompetenciafejlesztés, mentorálás és karriermenedzsment

3.1 Kutatónők előmenetelének támogatása, a fiatalok mentorálása karriermenedzsment fejlesztése a szervezetben.

A TK-ban folytatott felmérés kimutatta, hogy a nemek megoszlása egyenlőtlen a tudományos középvezetői csoportokban és az adminisztráció területén. A munkavállalói kérdőív nyitott kérdéseire adott válaszokban több kolléga jelezte, hogy előfordul a vezetők részéről szexista megjegyzés, a nők hátrányos megkülönböztetése a kinevezések és az előrelépés támogatása során.

A TK vezetői számára ezért szükséges olyan érzékenyítő tréning szervezése, melynek során a résztvevők megismerhetik a megkülönböztetés formáit, javaslatokat kapnak arra nézve, milyen lépéseket tehetnek annak megszüntetésére. Célszerű, hogy e tréninget olyan, e területen tapasztalattal rendelkező tréner tartsa, aki a tudomány működését is jól ismeri.

A későbbiekben, bár az egymás közötti kommunikációra vonatkozóan a felmérés adatai szerint nincsenek problémák, sor kerülhet az érzékenyítő tréningek munkavállalók szélesebb körére történő kiterjesztésére is, azzal a céllal, hogy e kérdést napirenden tartsa, és a kutatók új generációja munkahelyi szocializációjának szerves részévé váljon.

Annak érdekében, hogy azonosíthatóak legyenek azok az akadályok, melyek a női kutatók előmenetelének útjában állnak, konzultáció szervezésére kerül sor, melynek keretében a kutatók beszámolhatnak tapasztalataikról. A Munkacsoport a kutatók visszajelzései alapján további javaslatokat fogalmazhat meg az előresorolási szabályok esélyegyenlőségi szempontú módosítására, illetve javaslatot dolgoz ki az egyéni karriertervek bevezetésének lehetőségére.

3.2 Mentálhigiéné és karrierfejlesztés a munkavállalók számára

A kutatóközponti felmérés során több válaszadó felhívta a figyelmet arra, hogy a nemek közti egyenlőtlenség erősödött a COVID-19 járvány hatására. Az otthoni munkavégzés során a hagyományos családi munkamegosztást alkalmazó családokban aránytalanul nagy teher hárult a nőkre, akiknek a munka és a háztartás gondjai mellett a gyerekek otthoni nevelésével és oktatásával is foglalkozniuk kellett. A hosszú elzártság időszaka után sokaknak nehézséget okozott a visszailleszkedés a korábbi munkarendbe. A munkavállalók arra hívták fel a figyelmet, hogy az intézmény – a meglévő üzemorvosi szolgáltatás mellett – mentálhigiénés szolgáltatást is elérhetővé tehetne.

A TK Képzési Központja a jövőben is folytatja azt a gyakorlatot, hogy a módszertani képzések mellett a kutatói készségek fejlesztését segítő kurzusokat szervez: pl. academic writing, online

oktatás módszerei, pályázatírás, projektmenedzsment. E körben sor kerülhet vezetői képességeket segítő tréningek szervezésére is. E tréningek célja, hogy segítsék a munkavállalókat, különösen a nőket abban, hogy a kutatói munka mellett annak szervezését, források megszerzését hatékonyabban legyenek képesek ellátni.

A Munkacsoport konzultációt szervez női munkavállalók számára, melyen megismerheti a felmerült igényeket, illetve azonosíthatóvá válnak az esetleges problémák, mellyel a kutatónők szembesülnek pályájuk során.

3.3 Az Akadémiai Doktori cím megszerzését támogató intézkedések

A TK kutatóinak 5,4%-a rendelkezik akadémiai (nagy) doktori fokozattal. Az akadémiai (nagy) doktorival rendelkező női és férfi kutatók körében – a hazai és nemzetközi trendekhez hasonlóan – a férfiak erősen felülreprezentáltak. A TK-ban összesen 12 kutató rendelkezik akadémiai (nagy) doktori fokozattal, és közülük 11 férfi és 1 nő. Női akadémiai (nagy) doktor csak a Kisebbségkutató Intézetben fordul elő a TK-ban. Az akadémiai (nagy) doktori fokozat megszerzésének támogatása fontos szervezeti esélyegyenlőségi cél.

A Munkacsoport a női kutatókkal szervezett fórumbeszélgetés során felméri, milyen akadályokat látnak a női kutatók az MTA Doktori cím megszerzése felé vezető úton. Az itt szerzett információk alapján ajánlásokat fogalmaznak meg a TK vezetőinek.

Az MTA Doktora fokozatszerzés adminisztratív támogatására a TK főigazgatója dedikált ügyintézőt jelölhet ki, akihez fordulhatnak a pályázó kutatók.

Felvethető, hogy azok a kutatónők, akik vállalják, hogy beadják az MTA Doktori kérelmet, mentesüljenek bizonyos kötelezettségek, például a teljesítményértékelés alól.

4. A nemi egyenlőség a kutatásban

A Társadalomtudományi Kutatóközpontban folyó kutatásokban, azok témájából fakadóan is, számos esetben megjelenik a nemek közti egyenlőség, mint szempont, sőt, van, ahol a kutatás fő kérdése ennek a vizsgálatára irányul. Általában a TK-ban jelentős kutatási irány a hátrányos helyzetű csoportok vizsgálata, mely kiterjed társadalmi integrációjukra, helyzetükre a munkaerőpiacon, az oktatásban.

Ugyanakkor, a nemi egyenlőségi szempont nem minden kutatásban van jelen, annak ellenére, hogy csekély az olyan kutatások száma, ahol annak semmiféle relevanciája nincsen. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét.

A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, kutatók bevonásával, ajánlást dolgoz ki:

- a nemi egyenlőségi szempontok beépítésére a kutatásokba, már a pályázati fázisban;
- a nemi egyenlőség területén kialakított nemzetközi kooperációk támogatása,
- nemi egyenlőség témában végzett hallgatói kutatások és doktori dolgozatok motiválása,

- a témában folytatott kommunikációs és ismeretterjesztő tevékenység támogatása.

Az ajánlás egyes elemeinek kialakítását segítő, workshop szervezésére kerül sor, melynek keretében a kutatók és meghívott előadók bemutatják, hogyan lehetséges a gender dimenzió integrálása a kutatási tervekbe.

Az ajánlás csak részben tartalmi jellegű: a cél, hogy a lehető legtöbb esetben vizsgálati szempontként jelenjen meg a kutatások során a nemek közötti különbség mérése. Másrészt, a kutatómunka során, törekedjenek arra, hogy a kutatócsoportban folyó munkában nők is vegyenek részt, s e részvétel nagyobb felelősséggel járó feladatok ellátására irányuljon.

IV. Monitoring és a terv felülvizsgálata

A Terv kétéves időszakra (2024-2025-re) vonatkozóan fogalmazta meg azokat a célkitűzéseket, melyeket a TK meg kívánt valósítani a nemek közti egyenlőség előremozdítása érdekében.

A Terv megvalósítására Munkacsoport áll fel, amely a II. sz. mellékletben megjelölt határidőig elvégzi az ott felsorolt tevékenységeket, illetve azokban az esetekben, ahol más egységekkel kell együttműködnie, koordinálja azok megvalósulását.

A Munkacsoport félévente jelentést készít a főigazgatónak a Terv megvalósulásáról, megjelölve az addig elért eredményeket, és esetlegesen felmerülő akadályokat.

A Munkacsoport 2027. első felében megvizsgálja a Szervezeti felmérésben szereplő adatokat, és jelentést készít a bekövetkezett változásokról. A munkavállalói felmérést 2027. tavaszán megismétli, valamint monitoring jelentést ír a GEP megvalósulásáról.

Az éves jelentést nyilvánosságra hozza a TK intranetes oldalán. Amennyiben a Nemi Egyenlőségi Terv változtatása, kiegészítése válik szükségessé, a munkacsoport javaslatot dolgoz ki annak módosítására.

I. Melléklet: A nemi esélyegyenlőség kihívásai és a tervezett intézkedések

Kihívás	Intézkedés	felelős	határidő
1. A nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó munkacsoport működésének és tevékenységének fejlesztése és ismertté tétele a TK munkavállalói számára.	A nemi esélyegyenlőségi munkacsoporton belül a nemi és tudományterületi arányok javítása, tagok számának bővítése	Főigazgató	2025. február 28.
2. Nők aránya a vezetésben: a felső vezetői szinten és a projektvezetők között megfelelő a vezetők között a nők aránya, ugyanakkor az osztályvezetői szinten a férfiak aránya jóval magasabb.	Ajánlás megfogalmazása, hogy a nemek közti arányok kiegyensúlyozottságára törekedjenek a vezetői tevékenység során (kinevezések, belső pályázati döntések, stb)	Munkacsoport, igazgatók	2025. december 31.
3. A TK foglalkoztatási és egyéb szabályaiban a kisgyermekes munkavállalók szempontjainak figyelembevétele, több családbarát intézkedés bevezetése, és a gyermekesek és gondozási feladatokat ellátók erősebb támogatása.	Ajánlási lista kidolgozása a főigazgató részére, milyen támogatási formák lehetségesek, a kérdőív, illetve munkavállalói fórumbeszélgetés alapján.	Munkacsoport	2026. január 31.
4. A toborzási folyamat során nincsen megállapítva olyan szabály, mely a női jelentkezők számára kedvezményt biztosítana, nem szabályozott a toborzást végző bizottság nemi összetétele.	Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, toborzási folyamatban résztvevők tájékoztatása, ajánlás készítése, adatgyűjtés feltételeinek kidolgozása	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2025. december 31.
5. Hiányzik a kutatónők előmenetelének támogatása, a fiatalok mentorálása karriermenedzsment fejlesztése a szervezetben.	A karriermenedzsmentre és mentorálásra vonatkozó igények felmérése, mentorprogram kialakítása az intézetekben.	Főigazgatói Titkárság, intézetek	2026. december 31.
6. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések bevezetése	Jó gyakorlatok összegyűjtése, ajánlás készítése a vezető és nem vezető kollégák számára.	Munkacsoport	2026. május 31.
7. A szervezeti egységek nemi megoszlása nem egyenletes, kiemelkedő a nők túlsúlya az adminisztrációban.	Az adminisztráció toborzási folyamata során a nemi szempontokat vegyék figyelembe	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2026. december 31.

8. A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika fejlesztése;	Érzékenyítő beszélgetés, kommunikációs tréning szervezése, akár szervezeti egységenként	Munkacsoport	2026. május 31.
9. A kutatási tervek kialakítása során a gender szempont figyelembevétele nem jelenik meg ajánlott elemként.	Az intézetigazgatók/pályázati csoport hívják fel a figyelmet a gender dimenzió fontosságára.	Igazgatók, pályázatokkal foglalkozó kollégák	2026. december 31.
10. Az Akadémiai Doktori cím megszerzését támogató intézkedések hiánya	Cselekvési terv kidolgozása az MTA Doktori cím megszerzésének támogatására	Főigazgatói Titkárság	2025. december 31.

2. Melléklet: A tevékenységek felelősei, határidők, outputok, indikátorok

Intézkedés	felelős	határidő	Output	Indikátor
A nemi esélyegyenlőségi munkacsoporton belül a nemi és tudományterületi arányok javítása, tagok számának bővítése	Főigazgató	2025. február 28.	Munkacsoportra vonatkozó főigazgatói utasítás, munkacsoport ülések emlékeztetői	Tagok létszáma, arányok megoszlása
Ajánlás megfogalmazása, hogy a nemek közti arányok kiegyensúlyozottságára törekedjenk a vezetői tevékenység során (kinevezések, belső pályázati döntések, stb)	Munkacsoport, igazgatók	2025. december 31.	ajánlás	Nők aránya az osztályvezetők között.
Ajánlási lista kidolgozása a főigazgató részére, milyen támogatási formák lehetségesek, a kérdőív, illetve munkavállalói fórumbeszélgetés alapján.	Munkacsoport	2026. január 31.	ajánlás	intézkedések száma, igénybevevők száma
Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, toborzási folyamatban résztvevők tájékoztatása, ajánlás készítése, adatgyűjtés feltételeinek kidolgozása	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2025. december 31.	Foglalkoztatási Szabályzat, ajánlás	nők arányának változása a meghallgatott/felvett kollégák között.
A karriermenedzsmentre és mentorálásra vonatkozó igények felmérése, mentorprogram kialakítása az intézetekben.	Főigazgatói Titkárság, intézetek	2026. december 31.	mentorprogram	kutatói felmérés eredménye
Jó gyakorlatok összegyűjtése, ajánlás készítése a vezető és nem vezető kollégák számára.	Munkacsoport	2026. május 31.	ajánlás	intézkedések száma, igénybevevők száma
Az adminisztráció toborzási folyamata során a nemi szempontokat vegyék figyelembe	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2026. december 31.	ajánlás	Nők/férfiak arányának változása az adminisztrációban
Érzékenyítő beszélgetés, kommunikációs tréning szervezése, akár szervezeti egységenként	Munkacsoport	2026. május 31.	tréning összefoglalója	kutatói felmérés eredménye

Az intézetigazgatók/pályázati csoport hívják fel a figyelmet a gender dimenzió fontosságára.	Igazgatók, pályázatokkal foglalkozó kollégák	2026. december 31.	kutatási tervek	Gender-related pályázatok száma
Cselekvési terv kidolgozása az MTA Doktori cím megszerzésének támogatására	Főigazgatói Titkárság	2025. december 31.	cselekvési terv	N+A2:E11ők arányának növekedése az MTA Doktora fokozat kérelmezői között

III. Melléklet

ELTE Társadalomtudományi Kutatóközpont Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósulása

Monitoring jelentés

2024. június 1.

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv (Terv) kétéves időszakra (2022-2023-ra) vonatkozóan fogalmazta meg azokat a célkitűzéseket, melyeket a Kutatóközpont meg kíván valósítani a nemek közti egyenlőség előremozdítása érdekében.

A Terv megvalósítására Munkacsoport áll fel, amely a 2022-23-ra elfogadott Nemi Esélyegyenlőségi Terv II. sz. mellékletében megjelölt határidőig tervezte elvégezni az ott felsorolt tevékenységeket, illetve azokban az esetekben, ahol más egységekkel kell együttműködnie, koordinálta azok megvalósulását.

A Munkacsoport félévente beszámolt a főigazgatónak a Terv megvalósulásáról, megjelölve az addig elért eredményeket, és esetlegesen felmerülő akadályokat.

A Munkacsoport két évente megvizsgálta a Szervezeti felmérésben szereplő adatokat, és jelentést készített a bekövetkezett változásokról. A munkavállalói felmérést az első felméréstől számított két év múlva megismétli.

A tervezett intézkedéseket és megvalósításukat az 1. sz. táblázat tartalmazza:

Kihívás	Intézkedés	Megvalósítás
1. A kutatóközpontban kidolgozatlanok a nemi egyenlőség biztosításának szervezeti feltételei, nem létezik nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó munkacsoport.	Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása, nemi esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása	A Munkacsoport 2022. február 15-én megalakult.
2. Nők aránya a vezetésben: a felső vezetői szinten megfelelő a vezetők között a nők aránya, ugyanakkor az osztályvezetői szinten a férfiak aránya jóval magasabb.	Érzékenyítő kampány a TK vezetői részére, a nemi szempontokat figyelembevétele vezetői tevékenység során (kinevezések, belső pályázati döntések, stb)	A TK vezetői részére 2023. május 16-án.
3. A Kutatóközpont teljesítményértékelési és jutalmazási rendszerében nem jelenik meg kellőképpen a kisgyermekes munkavállalók szempontjainak figyelembevétele	A Teljesítményértékelési Szabályzat, a publikációs jutalomra vonatkozó szabályzat módosítása, a kisgyermekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok	A szabályzatok módosultak: a Teljesítményértékelési Szabályzat kiegészült az Alappontszámra vonatkozó kedvezménnyel, a kedvezmények az intranetre kerültek.

	közzététele szerkezetben	egységes	
4. A toborzási folyamat során nincsen megállapítva olyan szabály, mely a női jelentkezők számára kedvezményt biztosítana, nem szabályozott a toborzást végző bizottság nemi összetétele. A női jelentkezők számáról nincs adatgyűjtés.	Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, toborzási folyamatban résztvevők tájékoztatása, ajánlás készítése, adatgyűjtés feltételeinek kidolgozása		A Foglalkoztatási Szabályzat előresorolásra vonatkozó szabályai a a gyermekgondozásról visszatérők számára kedvezően módosultak. A toborzási folyamattal kapcsolatban érzékenyítő workshopra került sor 2023. májusában.
5. A TK előmeneteli rendszere nem veszi figyelembe a gyermekvállalás miatt távol töltött éveket.	Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, a a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben		A Foglalkoztatási Szabályzat előresorolásra vonatkozó szabályai a a gyermekgondozásról visszatérők számára kedvezően módosultak.
6. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések nem transzparenssek a munkavállalók számára. A munkaidőre vonatkozó kedvezményekről nem elégséges a tájékoztatás.	Tájékoztató közzététele az intraneten, igénylő nyomtatványok elkészítése.		A szabályok és kedvezmények az Intraneten külön dokumentumban szerepelnek.
7. A szervezeti egységek nemi megoszlása nem egyenletes, kiemelkedő a nők túlsúlya az adminisztrációban.	Érzékenyítő tréning a TK vezetői részére, a toborzási folyamat során a nemi szempontokat vegyék figyelembe		A toborzási folyamattal kapcsolatban érzékenyítő workshopra került sor 2023. májusában.
8. A kutatóközpontban nem léteznek bejártott mechanizmusok a szexizmus, a zaklatás jelzésére.	A zaklatás, a szexista megnyilvánulások bejelentési módjának kidolgozása, életbe léptetése		2023. január 1-jén lépett hatályba a Zaklatás Elleni Szabályzat, illetve felállításra került a TK Egyenlő Bánásmód Bizottsága.
9. A kutatási tervek kialakítása során a gender szempont figyelembevétele nem jelenik meg ajánlott elemként.	Az intézetigazgatók/pályázati csoport hívják fel a figyelmet a gender dimenzió fontosságára.		A vezetői érzékenyítő workshopon, valamint az Igazgatótanács ülésén történt tájékoztatás a gender szempont figyelembevételének fontosságáról. A Pályázati Munkacsoport a pályázatok megírásakor külön felhívja a figyelmet e szempontok beépítésének fontosságára.

10. Intézményes szinten hiányzik a nemi egyenlőségre, mint szempontra vonatkozó figyelemfelhívó kampány.	Érzékenyítő tréning a vezetők és a kutatók részére	2022 és 2023 folyamán a GEP Munkacsoport fórumok, érzékenyítő workshopok, körlevelek és felmérések segítségével hívta fel a figyelmet a nemi egyenlőségre.
--	--	--

A Nemi Esélyegyenlőségi terv monitorozásának tervezett indikátorait és azok megvalósulását a 2. sz. táblázat tartalmazza:

Intézkedés	Output	Indikátor	Indikátor megvalósulása
Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása, nemi esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása	Munkacsoportra vonatkozó főigazgatói utasítás, munkacsoport ülések emlékeztetői	Munkacsoportra vonatkozó főigazgatói utasítás, munkacsoport ülések emlékeztetői	teljes körűen megvalósult
Érzékenyítő kampány a TK vezetői részére, a nemi szempontokat figyelembevétele vezetői tevékenység során (kinevezések, belső pályázati döntések, stb)	Tréning összefoglalója	Nők aránya az osztályvezetők között.	A nők aránya az osztályvezetők között stagnált, a projektvezetők között emelkedett.
A Teljesítményértékelési Szabályzat, a publikációs jutalomra vonatkozó szabályzat módosítása, a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Teljesítményértékelési Szabályzat, a publikációs jutalomra vonatkozó szabályzat, intranetes oldal	kutatói felmérés eredménye	A kutatók 89%-a ismerte a kedvezményeket a 2024. májusi munkavállalói felmérés adatai alapján.
Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, toborzási folyamatban résztvevők tájékoztatása, ajánlás készítése, adatgyűjtés feltételeinek kidolgozása	Foglalkoztatási Szabályzat, ajánlás	nők arányának változása a meghallgatott/felvett kollégák között.	nők aránya emelkedett a meghallgatott/felvett kollégák között.
Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, a a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Foglalkoztatási Szabályzat, intranetes tájékoztató oldal	kutatói felmérés eredménye	A kutatók 89%-a ismerte a kedvezményeket a 2024. májusi munkavállalói felmérés adatai alapján.

Tájékoztató közzététele az intraneten, igénylő nyomtatványok elkészítése.	intranetes tájékoztató, nyomtatványok	igénylések száma	Külön igénylő nyomtatványok nem készültek, a szempontok és erre vonatkozó kérdések az űrlapok részévé váltak. Évente 4-5 kutató igényel kedvezményt.
Érzékenyítő tréning a TK vezetői részére, a toborzási folyamat során a nemi szempontokat vegyék figyelembe	Tréning összefoglalója	Nők/férfiak arányának változása az érintett szervezeti egységekben	A nők aránya emelkedett a 40, valamint az 55 év feletti korcsoportban. Részben megvalósult.
A zaklatás, a szexista megnyilvánulások bejelentési módjának kidolgozása, életbe léptetése	Bejelentő űrlap	kutatói felmérés eredménye, bejelentések száma	A munkavállalók 76%-a ismeri a Zaklatás Elleni Szabályzatot, egy bejelentés érkezett.
Az intézetigazgatók/pályázati csoport hívják fel a figyelmet a gender dimenzió fontosságára.	Kutatási tervek	Gender-related pályázatok száma	Gender-related pályázatok száma 12 volt, a beadott 54 nemzetközi pályázatba a gender szempontokat beépítették.
Érzékenyítő tréning a vezetők és a kutatók részére	Tréning összefoglalója	Nők arányának növekedése az érintett szervezeti egységekben és az osztályvezetők között	Nők aránya kis mértékben növekedett, az osztályvezetők között stagnált, a projektvezetők között emelkedett. Részben megvalósult.

A 2024. év elején került sor az elvégzett intézkedések monitoringjához szükséges munkavállaló, valamint szervezeti kérdőív összeállítására. A felmérést 2024. április-május folyamán végezték el.

A két felmérés eredményeit és az adatok értékelő elemzését az I. és a II. melléklet tartalmazza.

Összefoglalás

A tervezett intézkedések teljesen vagy részlegesen megvalósultak. Az elvégzett munkavállalói és szervezeti felmérés adatai azt mutatják, hogy a TK munkatársai érzékelik az intézkedéseket, a GEP Munkacsoport tevékenységét, ugyanakkor további intézkedéseket tartanak szükségesnek a nemek közti egyenlőség, és különösen a fiatal, valamint a kisgyermekes

munkavállalók esélyeinek növelése, valamint a munka-magánélet egyensúly előremozdítása érdekében.