

A HUN-REN Támogatott Kutatócsoportok Irodája
NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
(Gender Equality Plan)
(NKET)

Preambulum

A kutatás eredményessége és hatékonysága, a kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek egyik fő törekvése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomra számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább fontos a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen.

A tehetséges és kreatív kutatók vonzása és megtartása hosszú távú befektetés, amely jelentős erőforrásokat igényel. A kutatószervezetek erős versenyhelyzetben vannak, ezért elengedhetetlen, hogy a tehetségek széles körét, köztük az alulreprezentált nőket is megszólítsák. A HUN-REN Támogatott Kutatócsoportok Irodája (HUN-REN TKI vagy Foglalkoztató) kiemelt figyelmet fordít arra, hogy támogassa munkatársai személyes és szakmai fejlődését, és elősegítse teljes potenciáljuk kibontakoztatását, így hozzájárulva a kutatók hosszú távú megtartásához.

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

„Az egyenlőség központú 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 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 jogi, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, amely az identitásunkat jeleníti meg. A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. Az üzleti tevékenységben, a politikában és a társadalom egészében csak akkor érhetjük el a teljes potenciálunkat, ha minden tehetségünket és sokszínűségünket kihasználjuk. A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt - ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítuk 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 élenjáró 20 ország közül 14 uniós tagállama.

Az Európai Unió törekvéseivel összhangban a magyar jogrendszer kiemelt figyelmet fordít a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemre és az esélyegyenlőség előmozdítására. Ezt a 2003. évi CXXV. törvény is megerősíti, amelynek 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több dolgozót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló

jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A HUN-REN TKI ennek megfelelően rendelkezik ilyen tervvel, amely elérhető a honlapján.

A 1004/2010. (I. 21.) Kormányhatározat további célokat fogalmazott meg a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia” keretében, a 2010–2021-es időszakra. A HUN-REN TKI elkötelezte magát az Európai Unió nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiájának intézményi szintű megvalósítása mellett.

Ez a dokumentum a nemek közötti egyenlőséget – amely az EU egyik alapvető értéke és alapvető jog – összhangban a HUN-REN TKI szabályzataival, az intézmény hivatalos stratégiájává teszi, erősítve a szociális jogok európai pillérének alapelveit.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, a HUN-REN TKI az alábbi nemek közötti esélyegyenlőségi tervet adja ki:

I. A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervről

A HUN-REN TKI erőfeszítéseket tesz a munkavállalók egyenlő jogainak megteremtésére, a jogellenes nemi diszkrimináció megelőzésére és a szexuális zaklatásra irányuló cselekvések minimalizálására. A jogellenes nemi diszkrimináció fogalma kiterjed minden olyan személyre, aki a neme miatt munkahelyi környezetben hátrányt szenved.

A HUN-REN TKI az alábbi célok elérésére is törekszik:

- 1) a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése;
- 2) a munkahelyi/szakmai és a magán/családi élet jobb egyensúlyának elősegítése;
- 3) a férfiak és nők tudományban való részvétele terén mutatkozó aránytalanságok csökkentése (ahol a rendszeres felmérések eredményeinek elemzése ezt indokolta teszi);
- 4) a munkahelyi erőszak megelőzéséhez/kezeléséhez szükséges intézkedések megtétele;
- 5) a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák elleni küzdelem támogatása.

1.1 Az NKET létrejötte

Ez a szabályzat az Európai Unió nemek közötti egyenlőség alapelveivel¹ összhangban készült, különös tekintettel a Gender Equality Plan-re² vonatkozó iránymutatásokra.

1.2 Az NKET hatálya

A dokumentum hatálya kiterjed a HUN-REN TKI működésére és tevékenységére, HUN-REN TKI foglalkoztatottjaira, illetve teljes területére.

1.3 Az NKET felülvizsgálata

¹ Gender Equality in Academia and Research (GEAR tool) (2021), ISBN 978-92-9493-637-0

² Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2021

Jelen dokumentumot évente szükséges felülvizsgálni az alkalmazott intézkedések hatékonyságának felmérése, illetve szükség szerint új intézkedések meghozatala érdekében.

1.4 A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás

Az NKET aktualizálásával kapcsolatos teendőket az Integritás felelős végzi, aki egy személyben ellátja az esélyegyenlőségi referens feladatait is. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Kígyósi József (telefon: +36/70-000-2488, email: kigyosi.jozsef@tki-office.hu) végzi.

II. A jelenlegi állapot bemutatása és elemzése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2011-es népszámlálási adatok szerint Magyarországon a 15-64 éves nők 47%-a, a férfiak 53%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő munkakörök betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti különbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Az Európai Bizottság irányelvet terjesztett elő „A férfiak és a nők közötti egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének alkalmazása megerősítésére, a bérezés átláthatóságának és az átláthatóság végrehajtási mechanizmusainak megteremtése által” címmel 2021-ben. Az Irányelv a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezeteken belül, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy felderítsék és bizonyítsák a nemi alapon történő bérkülönbségeket.

Minden változásra irányuló folyamat első lépése az aktuális állapot körültekintő felmérése, a viszonyítási pont felvétele. Ebből a célból a HUN-REN TKI 2025. január 1. állapotú, anonimizált munkaügyi adatbázisát vetettük elemzés alá. Megvizsgáltuk az egyes munkakörökben, illetve logikai munkakör-csoportokban a férfiak és nők arányát; a kutatók között az adatokat tovább bontottuk karrierszakaszok szerint. Felmértük a kutatócsoportvezetői pozíciókban a nemek arányát.

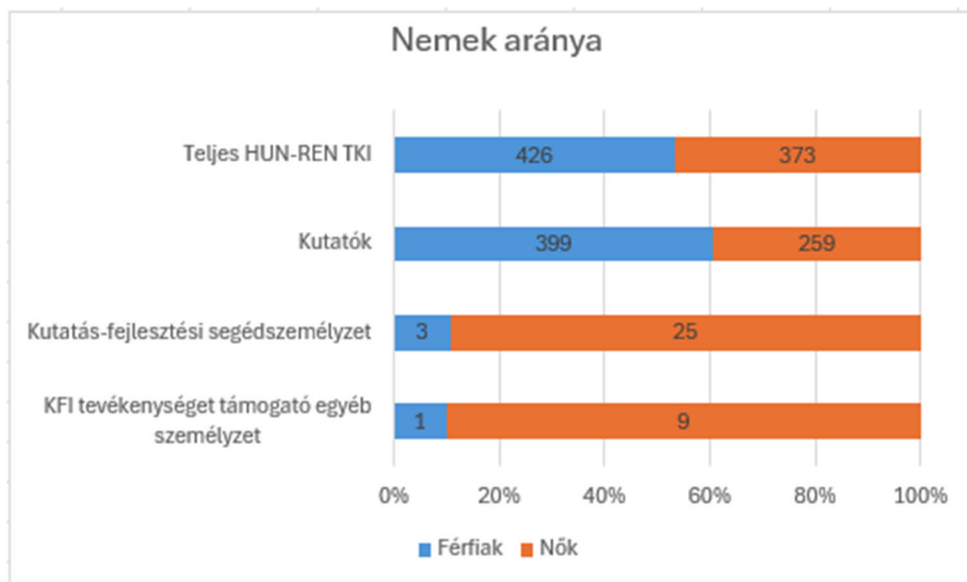
Jól ismert és kutatott a „pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy a HUN-REN TKI-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, jól jellemzett munkakörökben elvégeztük a bruttó átlagbérének összehasonlítását is a nemek között.

Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2025. január 1-ei állapotot tükrözik.

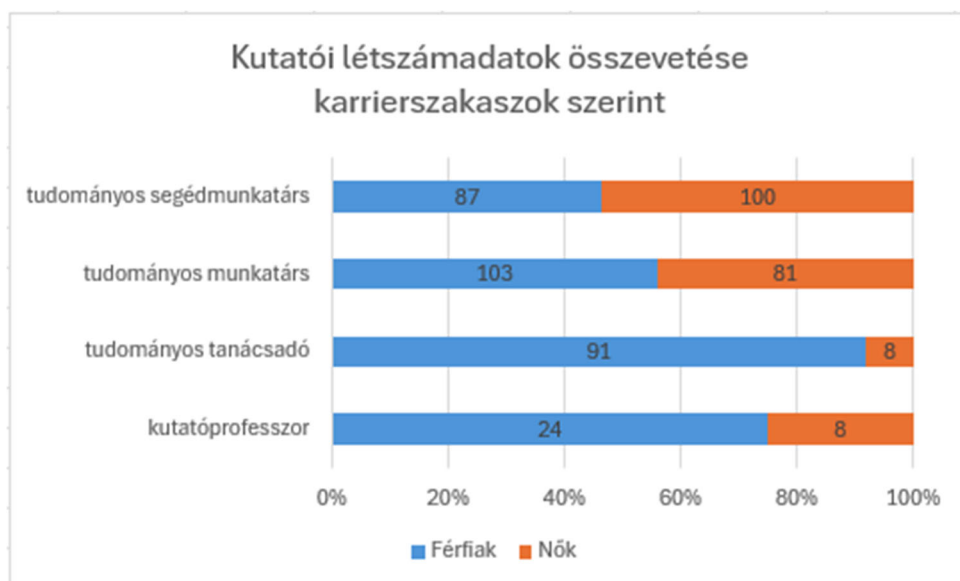
A munkáltatónál 486 fő állt alkalmazásban (átlagos állományi létszám/FTE érték).

2.1 Létszámadatok összehasonlítása betöltött szerepek, munkakörök szerint



Mind a teljes HUN-REN TKI-t, mind a munkakörök többségét tekintve megfigyelhető a női munkavállalók kisebb aránya. A munkakörök szerinti bontású arányok elemzése a kutatást segítő munkakörökben nem nyújt érdemi információt az alacsony létszámok miatt, de a hagyományos nemi szerepeknek megfelelő (a támogató tevékenység elsősorban irodai, gazdálkodási munkaköröket jelent, amelyekben országosan jellemző a nők nagyobb aránya).

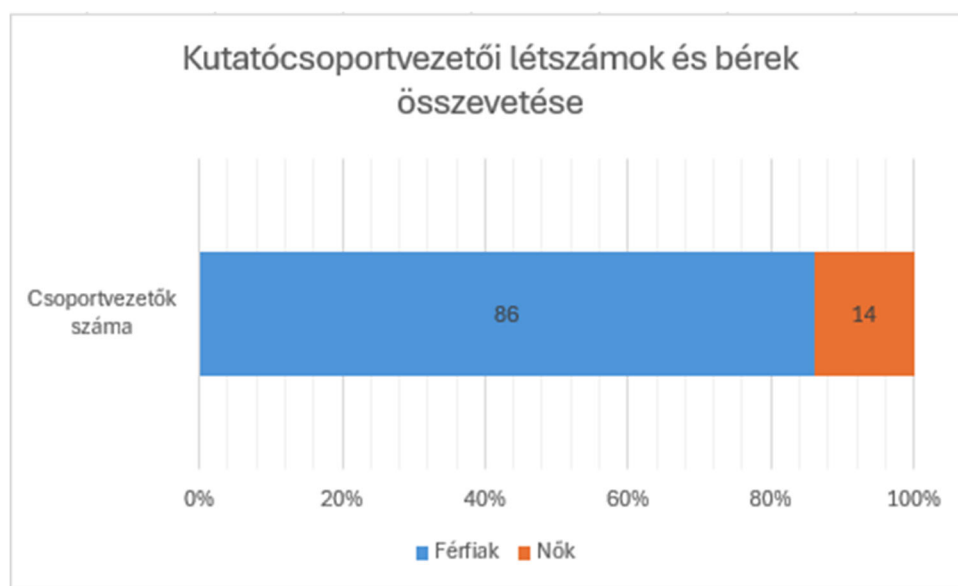
2.2 Kutatói létszámadatok összevetése karrierszakaszok szerint



A kutatók összlétszámában (658 fő munkajogi létszám), a férfiak létszáma 399, a nők létszáma 259 fő. A teljes létszámon belül a nők létszámaránya alacsonyabb. A legalacsonyabb, tudományos segédmunkatársi pozícióban a nők és férfiak aránya nagyjából egyenlő, ami nem kirívóan rossz adat.

Megnyugtató eredményt hozott az azonos munkakörbe sorolt kutatók átlagbérének összehasonlítása a nemek szerint. Minden kategóriában a nemek közötti különbség elhanyagolható volt. Különösen örvendetes ez az adat az Eurostat 2019-es felmérésének tükrében, amely átlag 17% bértöbbletet („pay gap”) mutatott ki a férfiak javára Magyarországon a tudományos/technológiai szektorban.³

2.3 Kutatócsoportvezetői létszámadatok és bérek összevetése



A Kutatócsoportvezetői beosztásban dolgozók adatainak összehasonlítása férfi többséget mutatott ki. Viszont bérek tekintetében az összeg azonos, a nők és férfiak között nincs eltérés. (A HUN-REN TKI két, illetve háromévenként ír ki pályázati lehetőséget kutatócsoportok létesítésére. A pályázat bírálati szempontjai az adott kutatási terület fontossága, és a pályázat minősége. A legutóbbi pályázat nyertesei között a nemek aránya kis mértékben, de javult.)

III. A felmérés adatainak értelmezése, beavatkozási pontok azonosítása

Az adatok egészét tekintve három tendencia azonosítható, amelyek folyamatos nyomon követést, illetve szükség szerint beavatkozást igényelnek:

- 1) A női munkavállalók alulreprezentáltak egyes munkakörökben. Kívánatos lenne arányuk növelése.
- 2) A kutatói munkakörökben megfigyelhető a női munkavállalók arányának csökkenése a karrier szakaszok előrehaladtával. Mivel az egyetemeken objektív, teljesítményhez kötött szabályrendszer határozza meg a tudományos munkakörökben való előrelépés

³ Eurostat: Gender pay gap statistics Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

feltételeit és ezt a HUN-REN TKI követi, ezért kizárható, hogy a jelenségnek nemhez kötött elfogultság lenne az oka. Az úgynevezett „leaky pipeline” jelenség⁴, amely az arányok romlását mutatja az egyre magasabb kutatói fokozatokban, régóta ismert és általánosnak tekinthető a természettudományos területeken, ezért törekedni kell a mérséklésére.

- 3) A Kutatócsoportvezetők között alacsonyabb a nők aránya. Amennyiben mód van rá (pl. megfelelő képességekkel rendelkező női jelölt rendelkezésre áll), kívánatos törekedni arányuk emelésére.

IV. Intézkedések

A foglalkoztató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2025. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az esélyegyenlőségi referens feladatait a HUN-REN TKI mindenkori integritásfelelőse látja el.

Az esélyegyenlőségi referens az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalókkal egyeztetni.

A megbízott alkalmazott véleményezi a munkavállaló által beadott esetleges panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

A HUN-REN TKI a munka és magánélet egyensúlyát elősegít intézkedéseket hoz a rugalmas munkaidő szabályozásával és eddigi igénybevételének áttekintésével. Feltárja a Gyes-ről, Gyed-ről visszatérők intézményes támogatási lehetőségeit.

3.1 Általános intézkedések

Alapvetésünk, hogy a férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásban. A HUN-REN TKI erőfeszítéseket tesz egy ilyen kiegyensúlyozott munkahely kialakítására és annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében végzett munka kellő figyelmet és erőforrást kapjon. Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemek közötti egyensúly hozzájárul a munkaerő megtartásához is⁵.

A HUN-REN TKI törekszik egy olyan, egészséges munkakörnyezet kialakítása, ahol alkalmazottak nincsenek kitéve szexuális zaklatásnak, és mindenki egyenlő bánásmódban részesül. Fontosnak tartjuk, hogy a munkavállalók tudják, kihez fordulhatnak, ha szexuális zaklatás éri őket. E célból a HUN-REN TKI esélyegyenlőségi referensi szolgálatot tart fent, amelyet jelenleg Kígyósi József (telefon: +36/70-000-2488, email: kigyosi.jozsef@tki-office.hu) lát el.

A HUN-REN TKI vállalja, hogy a jelenlegi és új munkatársait tájékoztatja a Nemek Közötti Egyenlőség Tervéről, azt nyilvánosan elérhetővé teszi a HUN-REN TKI honlapján (www.tki-office.hu) így lehetővé téve minél szélesebb körű megismerését.

4 Blickenstaff JC (2006) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education*

⁵ Bygren M (2010) The gender composition of workplaces and men's and women's turnover. *European Sociological Review* 26(2), 193-202.

A Foglalkoztató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, - különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. Fejezetének (Foglalkoztatás) 21. § f) pontjában megfogalmazott rendelkezések betartására a munkabérek, jövedelmek, juttatások, valamint képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk miatti - diszkriminációjára.

3.2 Specifikus intézkedések

A HUN-REN TKI vállalja, hogy minden olyan munkakörben, ahol valamelyik nem nyilvánvalóan felülreprezentált, az új munkavállalók felvétele során erre tekintettel lesz és — azonos szakmai kvalitás esetén — az alulreprezentált nemet részesíti előnyben. A HUN-REN TKI vállalja, hogy törekszik arra, hogy a vezetői kinevezések során az azonos szakmai kvalitású és tapasztalattal rendelkező jelöltek közül az adott pozícióban alulreprezentált nemű jelöltet részesíti előnyben.

A HUN-REN TKI ezért vállalja, hogy

- Segíti a CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését;
- A CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét;
- Támogatja a részmunkaidő munkavállalás lehetőségét;
- A gyermeket nevelő dolgozók szabadság ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket;
- A HUN-REN TKI anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segélyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére;
- Rendkívüli családi események bekövetkezése esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére; illetve
- A kisgyermeket nevelő szülőket - különösen a gyermekeket egyedül nevelő szülőket segíti abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A munkáltatónak számolni kell a család legkülönbözőbb formáival, melynek során figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, akár az otthoni munkavégzés lehetőségét is.
- igény szerint (az alulreprezentált területeken) képzést szervez a munkavállalók számára a vezetői és mentori készségek elsajátításának támogatására.
- A Foglalkoztató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtleniséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

3.3. Panasztétel biztosítása

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az esélyegyenlőségi referens feladataival megbízott alkalmazotthoz fordulhat.
- Az esélyegyenlőségi referens feladataival megbízott alkalmazott a panaszt — ha az ügy jellege lehetővé teszi — anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.
- A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem foganatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig.

Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elérhetősége:

1387 Budapest Pf. 40.

E-mail: panasz@ajbh.hu

Telefon: (06-1-) 475-7100

V. Záró rendelkezés

Az esélyegyenlőségi terv 2025. január 1-től hatályos és évente felülvizsgálatra kerül.

Budapest, 2025. január 2.

.....
HUN-REN Támogatott Kutatócsoportok Irodája

Dr Nyikos Attila, igazgató

HUN-REN TÁMOGATOTT KUTATÓCSOPORTOK IRODÁJA
1052 Budapest, Piarista u. 4.