

Társadalomtudományi Kutatóközpont

Nemi esélyegyenlőségi terv 2022-2023



Jóváhagyta: Boda Zsolt
főigazgató

2022. február 10.

Tartalom

I. Bevezetés	2
1. Jogszabályi háttér	3
2. A nemi egyenlőségi terv kialakítása során követett alapelvek	4
3. Szervezeti háttér	4
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	6
A szervezeti kérdőív megállapításai	12
II.2 Kihívások a nemi esélyegyenlőség kapcsán	14
III. A nemi egyenlőség előremozdítására tervezett tevékenységek és eszközök	14
1. A TK szervezeti és intézményi rendszerét érintő intézkedések	14
1.1 Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása	14
1.2 A vezetés és döntéshozatal rendszerének nemi egyenlőséget segítő átalakítása	15
1.3 Toborzás, kiválasztás, előmenetel	16
2. Munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések	16
2. 1. Munkaidő-kedvezmények	16
2.2. Kedvezmények gyermeket nevelők számára a Teljesítményértékelési rendszerben	17
2.3. Kedvezmények gyermeket nevelők számára a TK előresorolási rendszerében	17
2.4. Kedvezmények gyermeket nevelők számára a TK belső pályázati rendszerében	17
2.5. Kisgyermeket nevelők munkajogi védelme	18
2.6. Kapcsolattartás a gyermekgondozás miatt távol lévő kollégákkal	18
3. Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés	18
3.1 Vezetői tréningek	19
3.2 Mentálhigiéné és karrierfejlesztés a munkavállalók számára	19
3.3 Nemek közti egyenlőségre vonatkozó intézményen belüli kommunikáció erősítése	20
4. Küzdelem a szexizmus, a zaklatás ellen	20
5. A nemi egyenlőség a kutatásban	20
IV. Monitoring és a terv felülvizsgálata	21
I. Melléklet: A nemi esélyegyenlőség kihívásai és a tervezett intézkedések	22
2. Melléklet: A tevékenységek felelősei, határidők, outputok, indikátorok	25

I. Bevezetés

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

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

A Kutatóközpont 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 érjük el a Társadalomtudományi Központban minden nem között.

A Társadalomtudományi Központ 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 (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), 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 a Kutatóközpont 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 elérhetőek, mindenki számára megismerhetőek. 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 a TK 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 Terv a 2021 folyamán lefolytatott audit során azonosított kihívások területén kívánja fejleszteni a nemek közti egyenlőséget. Az audit keretében kérdőíves felmérésre és a TK 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 TK-ban. 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 Kutatóközpont 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 környezet 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 tartalomba 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 szexuális zaklatást;
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

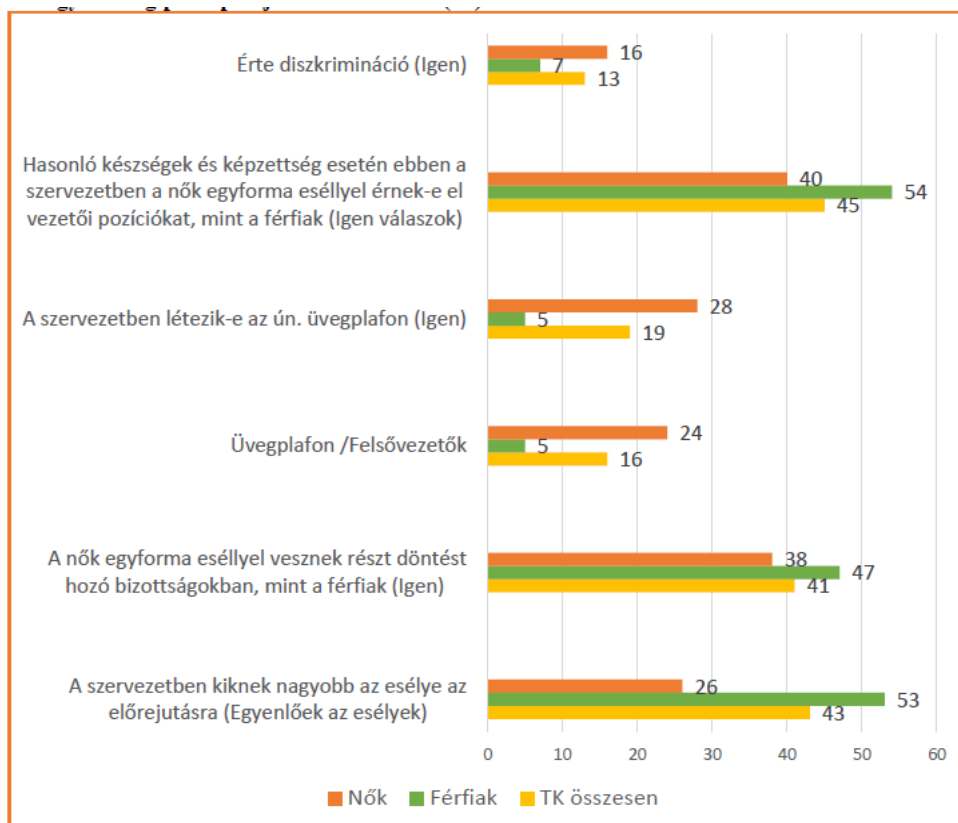
Munkavállalói kérdőív megállapításai

A Társadalomtudományi Kutatóközpontban 2021. július közepe és augusztus vége között lefolytatott munkavállalói online kérdőíves felmérés alapján (összesen 112 fő töltötte ki az online kérdőívet, a válaszadási ráta 45% volt).

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 közel fele fontos tartja, de ebben már szignifikáns különbségek vannak férfiak és nők preferenciái között. A nők 59%-a, de a kutatónők szűkebb csoportjának több mint kétharmada (69%-a) kívánatosnak véli a szervezeti kultúra ezirányú fejlesztését, míg a férfi válaszadóknak csak közel egyharmada (30%) választotta ezt a területet prioritásként. A harmadik leginkább támogatott fejlesztési területek közé tartozik ezen kívül az esélyegyenlőség intézményesülése a szervezetben, a nemek közötti egyenlőség a vezetésben és döntéshozó bizottságokban, valamint az előmenetel támogatása és karriermenedzsment fejlesztése a szervezetben.

1. Diszkriminációs tapasztalatok és a nemek közötti egyenlőség percepciója

A TK-ban dolgozók több mint háromnegyede (76%) nem észlelt személyesen diszkriminációt szervezeti tagsága során. A 112 válaszolóból összesen 14 fő említette, hogy eddigi szervezeti tagsága során személyesen érte megkülönböztetés vagy sérelem neme, családi állapota vagy egyéb ok miatt. A diszkriminációt említők körében 11 nő és 3 férfi munkatárs szerepelt. A válaszadó nők 16%-a jelezte a diszkriminációt, míg a férfiak körében 7% volt ugyanez az arány. A különbség viszont statisztikailag nem volt szignifikáns. Életkor szerint vizsgálva a jelenséget, az esetek többsége a 40 év feletti korosztályból került ki (10 fő), továbbá az is jellemző volt, hogy a kutatói munkakörökben dolgozók éltek meg diszkriminációt (13 fő). A vezetők közül senki sem élt meg ilyet a szervezetben, míg a nem vezetői besorolásban dolgozók 15%-a beszámolt ilyen tapasztalatról (ebbe a kategóriába tartozott mind a 14 eset).



1. ábra: Diszkriminációs tapasztalatok előfordulási gyakorisága és a nemek közötti egyenlőség percepciója nemek szerint (%)

2. Toborzás, kiválasztás, előmenetel és karriermenedzsment

A TK-n belül a szervezeti munkaúthoz kapcsolódva az öt leginkább fejlesztendő prioritásként értékelt területek közé a következők tartoztak: mentorálás a szakmai előrejutás támogatására, életpálya és készségek értékelése, szakmai képzések az egyéni szükségletekhez igazodva, rugalmas tanulási utak/lehetőségek kialakítása a szervezeten belül, valamint a karriermenedzsment fejlesztése.

A nők által preferált fejlesztési prioritások megegyeztek a TK egész szervezetére megállapítottakkal. Az is kiderült a felmérésből azonban, hogy a mentorálás, a szakmai képzések és a karriermenedzsment a nők számára fontosabb volt, és a kutatói munkakörben dolgozó nők és férfiak között szignifikáns volt a különbség e tekintetben.

A férfiak körében a leginkább preferált területek némileg más mintázatot mutattak. Az első öt legfontosabbnak ítélt fejlesztendő gyakorlat között szerepelt: az életpálya és készségek értékelése, a mentorálás a szakmai előrejutás támogatására, a toborzási folyamat, a külföldi mobilitás támogatása, valamint a rugalmas tanulási utak/lehetőségek kialakítása a szervezeten belül.

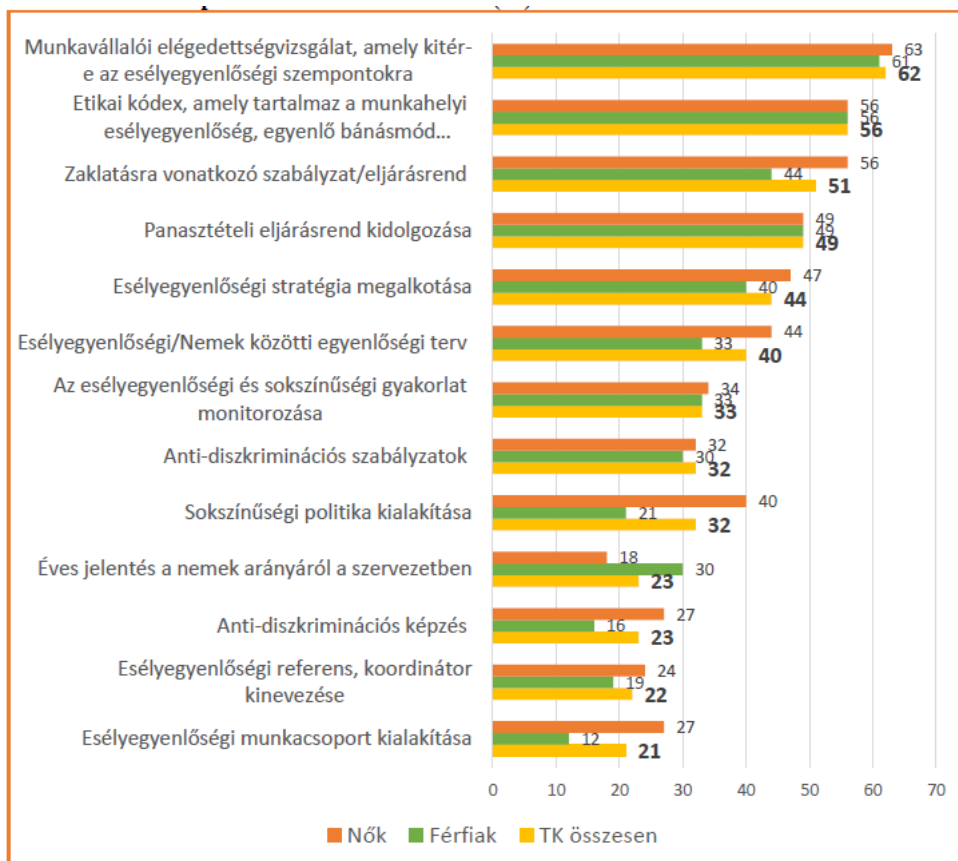
A munkatársak közel fele (45%) vélekedik úgy a TK-ban, hogy hasonló készségek és képzettség esetén a nők egyforma eséllyel érnek el vezetői pozíciókat, mint a férfiak.

Az előmenetel támogatása és a karriermenedzsment fejlesztését a kutatónők kiugróan magas arányban, 57%-ban tartják kívánatosnak.

3. Az esélyegyenlőség intézményesülése

TK közösségén belül néhány az esélyegyenlőség intézményesülésével összefüggő gyakorlat a közösség többsége szerint fejlesztendő. Ilyen volt az, hogy legyen munkavállalói elégedettségvizsgálat, amely kitér az esélyegyenlőségi szempontokra, etikai kódex, amely tartalmazza a munkahelyi esélyegyenlőség, egyenlő bánásmód biztosítására vonatkozó irányelveket, valamint a zaklatásra vonatkozó szabályzat/eljárásrend. További fontos fejlesztendő területként határozták meg a munkatársak a panasztételi eljárásrend kidolgozását és az esélyegyenlőségi stratégia megalkotását. A férfiak és nők között nem volt ebben különbség, a prioritásokat egyformán határozták meg.

Ugyanakkor le kell szögezni, hogy szakmai szempontból a kevésbé gyakori területek a sokszínűségi és esélyegyenlőségi a rendszer működéséhez hosszú távon nagyon fontosak. Ezekhez tartozik az esélyegyenlőségi és sokszínűségi gyakorlat monitorozása, az anti-diszkriminációs szabályzatok kidolgozása, a sokszínűségi politika kialakítása, az éves jelentés a nemek arányáról a szervezetben, az anti-diszkriminációs képzés, az esélyegyenlőségi referens, koordinátor kinevezése, valamint az esélyegyenlőségi munkacsoport kialakítása is.

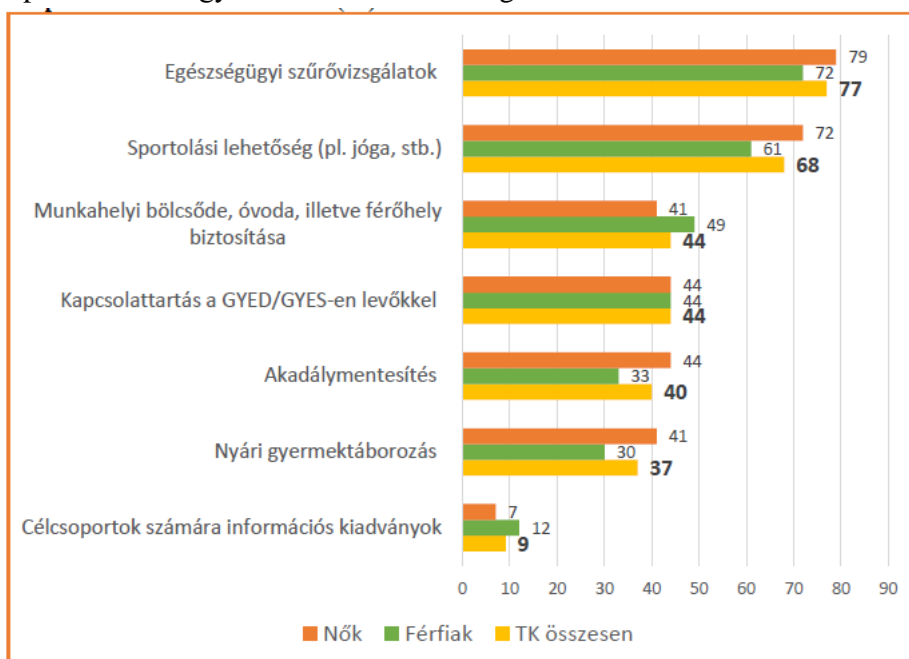


2. ábra: Az esélyegyenlőség intézményesülését segítő gyakorlatokkal kapcsolatos munkavállalói preferenciák nemek szerint (%)

4. Az esélyegyenlőséget támogató juttatások

A munkatársak kiemelten fontos területként értékelték az egészségügyi szűrővizsgálatok fejlesztését és a sportolási lehetőség (pl. jóga, stb.) támogatását. Több mint a kollégák kétharmada

választotta ezeket a gyakorlatokat prioritásként az esélyegyenlőséget támogató juttatások közül. Ezen felül a munkatársak kétötöde fontosnak értékelte a kapcsolattartást a GYED/GYES-en levőkkel, a munkahelyi bölcsőde, óvoda, illetve férőhely biztosítását, az akadálymentesítést, továbbá a nyári gyermektáborozás biztosítását. A férfiak és nők között nem volt ebben különbség, a prioritásokat egyformán határozták meg.



3. ábra: Az esélyegyenlőséget támogató juttatásokkal kapcsolatos munkavállalói preferenciák nemek szerint (%)

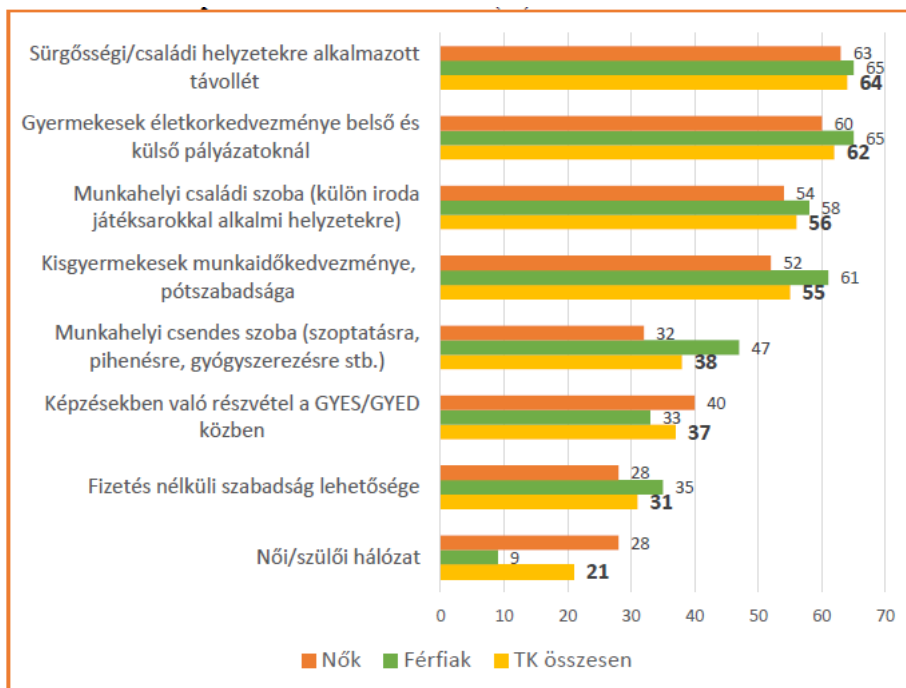
5. Az esélyegyenlőséget támogató HR eszközök

A TK munkavállalóinak legtámogatottabb HR eszköze a távmunka. Ezt követik a szakmai képzések, a rugalmas munkaidő, a mentorálás és a coaching.

A nők és a férfiak leginkább preferált HR eszközei közül az egész TK-ra vonatkozó listához képest a nőknél az első öt legnépszerűbb HR eszközben új elemként szerepelt a karrierfejlesztés, míg a férfiaknál a részmunkaidő. Az összes HR eszköz közül két olyan HR eszköz volt, amelyben a nemek szerinti különbségek szignifikánsak voltak: mégpedig a karrierfejlesztés és a sűrített munkahét. Mindkettőt a női munkavállalók preferálták nagyobb mértékben. A sűrített munkahetet a nemkutató nők preferálták legnagyobb mértékben.

6. Munka – magánélet egyensúlya, családbarát intézkedések, gyermekek és gondozási feladatokat ellátók támogatása

A TK közösségének közel kétharmada támogatja, hogy legyen a szervezetben sürgősségi/családi helyzetekre alkalmazott távollét, illetve gyermekeknek életkorkedvezmény belső és külső pályázatoknál. A munkatársak több mint fele azt is támogatja, hogy legyen a TK-ban munkahelyi családi szoba (külön iroda játéksarokkal alkalmi helyzetekre) és a kisgyermekeseknek munkaidő kedvezménye, pótszabadsága. Továbbá a munkavállalók több mint egyharmada preferálná egy munkahelyi csendes szoba (szoptatásra, pihenésre, gyógyszerelésre stb.) létrehozását is és a GYES/GYED-en lévők képzésekbe való bevonását.



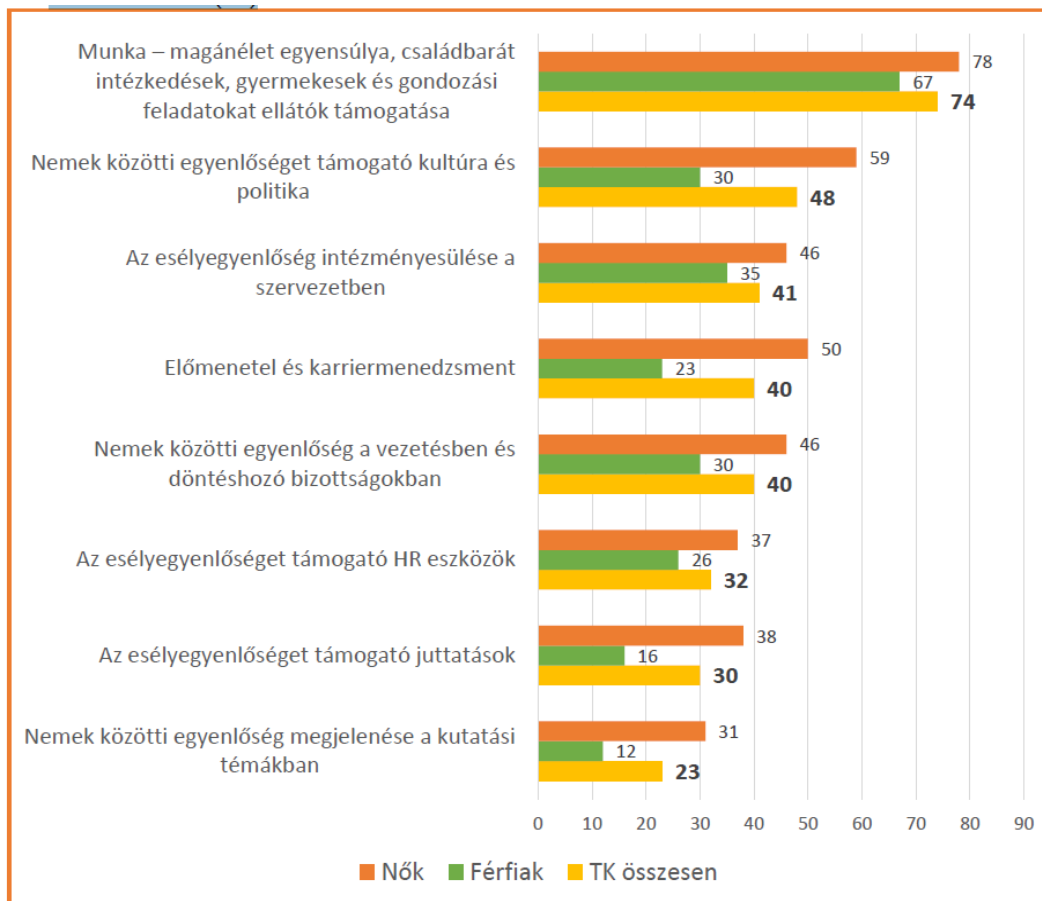
4. ábra: Munka – magánélet egyensúlya, családbarát intézkedésekkel kapcsolatos munkavállalói preferenciák nemek szerint (%)

7. A nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika

A TK munkavállalói közösségnek körülbelül a fele fontosnak tartja, hogy a TK-ban tudatosan építsenek a nemek közötti egyenlőségben rejlő előnyökre, a nemek közötti egyenlőség pozitív értéként jelenjen meg a szervezetben, értékeljük a szervezeti kultúrát abból a szempontból, hogyan befolyásolhatja a nemek közötti egyenlőséget, valamint tudatosan küzdjünk a nemek közötti egyenlőséget akadályozó tényezők ellen.

A női és férfi munkavállalók preferenciái a nemek közötti egyenlőséget támogató kultúra és politika tekintetében döntően hasonló mintázatot mutattak. Azonban a kutatói munkakörben dolgozó nők és férfiak között szignifikáns eltérés mutatkozott abból a szempontból, hogy mennyire tartják fontosnak küzdeni a nemekkel kapcsolatos negatív sztereotípiák ellen (női kutatók 43%-a kontra férfi kutatók 18%-a), illetve a nemek közötti egyenlőséget akadályozó tényezők ellen (női kutatók 61%-a kontra férfi kutatók 32%-a), valamint szemléletformáló kampányokat szervezni a munkáltató és a munkavállalók nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos attitűdjeinek megváltoztatására (női kutatók 26%-a kontra férfi kutatók 8%-a).

Össességében, a munkavállalók által fontosnak tartott területek az alábbiak voltak:



5. ábra: Munkavállalói prioritások összegzése a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatban nemek szerint (%)

A szervezeti kérdőív megállapításai

A nemek közti egyenlőség helyzetére vonatkozó állapotfelmérés részeként sor került egy szervezeti kérdőív elkészítésére és kitöltésére is. Ebben a szervezet adminisztratív munkatársai adtak meg olyan fontos statisztikai adatokat, mint a nők és férfiak aránya a különböző szervezeti egységekben, testületekben, vezetők és különböző besorolású alkalmazottak között. Felmértük a munkavállalók képzettségére, fokozatszerzésére, előmenetelére vonatkozó adatokat is.

A szervezeti kérdőív elemzésének főbb megállapításai az alábbiak:

1. Összszervezeti szinten vizsgálva, a Társadalomtudományi Kutatóközpontban 2021-ben a nemek közötti arány kiegyensúlyozottnak mondható, bár a férfiak aránya némileg magasabb mint a nőké (53% kontra 47%). Az elmúlt öt évben mindig a férfiak aránya volt magasabb a szervezetben, de megfigyelhető volt egy ingadozás is a nemek arányát tekintve. Összességében 2016-hoz képest a nők aránya növekedett (37%-ról 47%-ra), míg a férfiaké csökkent (63%-ról 53%-ra) 2021-re.

2. 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 8 szervezeti egysége közül összesen kettő helyezkedik el a nemek arányát tekintve a „kiegyensúlyozottnak” mondható sávban: a Szociológiai Intézet és a Kisebbségkutató Intézet.

3. A TK éppen a 40-60%-os intervallumban található a női és férfi kutatók arányát tekintve: a kutatók 41%-a nő és 59%-a férfi, azonban az összes foglalkoztatotthoz képest a férfiak felülreprezentáltsága erősebb a kutatók körében (59% kontra 53%). (11. táblázat) Az elmúlt 5 évben, egy hosszabb stagnálási időszak után (2016-tól-2019-ig), 2020-tól érzékelhető egy lassú elmozdulás a női kutatók arányának a növekedése felé: 2020-ban 2%-kal, 2021-ben 1% nőtt a női kutatók aránya a TK-ban. Az elmúlt két évben tapasztalt kismértékű javulás hatására került be a férfi-női kutatók nemek szerint arányát tekintve a „kiegyensúlyozottnak” mondható sávba a TK.

4. A TK-ban az összes kutató közel kétharmada rendelkezik PhD fokozattal (65%). A PhD fokozattal rendelkezők körében a férfi kutatók aránya 62%, míg a női kutatóké csak 38%, amely azt mutatja, hogy a női PhD-fokozattal rendelkezők némileg alulreprezentáltak a női kutatók szervezeten belüli arányához képest. Ez az egyik fontos egyenlőtlenség a női és a férfi kutatók körében a TK-ban.

5. Az akadémiai (nagy) doktorival rendelkező női és férfi kutatók körében – a hazai és nemzetközi trendekhez hasonlóan – a férfiak erősen felülreprezentáltak. A TK-ban összesen 13 kutató rendelkezik akadémiai (nagy) doktori fokozattal, és közülük 11 férfi és 2 nő. Női akadémiai (nagy) doktor csak a Szociológiai Intézetben és Kisebbségkutató Intézetben fordul elő a TK-ban.

6. 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 egyenlő arányban, 50-50%-ban találunk nőket és férfiakat, ahogy haladunk feljebb a hierarchiában fokozatosan csökken a nők aránya és növekszik a férfiaké. A tudományos tanácsadók szintjén a férfiak aránya már meghaladja a kétharmadot (67%), míg a nőké egyharmadot tesz csak ki. A legerősebb demarkációs vonal a tudományos munkatársak és a tudományos főmunkatársak között húzódik a nemek arányát érintően a TK-ban. A tudományos munkatársaknak még a 46%-a nő, azonban a tudományos főmunkatársaknál már csak 27%-os ez az arány.

7. A középvezetők (összesen 20 fő) között a nemek megoszlása egyenlő: 50-50% (10 férfi és 10 nő) Ezen belül azonban a tudományos középvezető szinten a nők egyértelműen alulreprezentáltak. A 13 fő tudományos középvezetőnek számító osztályvezető személy közül 4 fő nő és 9 fő férfi, tehát a megoszlást tekintve a nők aránya 31% a középvezetésben, a férfiaké pedig 69%. Továbbá a tudományos középvezetésben a nők aránya az elmúlt 5 évben stagnált.

8. A felsővezetők (az Igazgatótanács tagjai) között az arány kiegyensúlyozott: 4 nő és 4 férfi.

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 nem jelennek meg világosan, nem ismertek bizonyos kedvezmények, annak ellenére, hogy azok már hosszabb ideje léteznek.

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 kutatóközpontban kidolgozatlanok a nemi egyenlőség biztosításának szervezeti feltételei, nem létezik nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó munkacsoport.
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.
3. A Kutatóközpont teljesítményértékelési és jutalmazási rendszerében nem jelenik meg kellőképpen a kisgyermekes munkavállalók szempontjainak figyelembevétele.
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, a belső pályázati kiírások nem veszik figyelembe a gyermekvállalás miatt távol töltött éveket.
6. A munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések, munkaidőre vonatkozó kedvezmények nem transzparenszek a munkavállalók számára. A hiányzik egy kommunikációs fórum.
7. A szervezeti egységek nemi megoszlása nem egyenletes, kiemelkedő a nők túlsúlya az adminisztrációban.
8. A kutatóközpontban nem léteznek bejáratott mechanizmusok a szexizmus, a zaklatás jelzésére, az ezzel kapcsolatos eljárási szabályok
9. A kutatási tervek kialakítása során a gender szempont figyelembevétele nem jelenik meg ajánlott elemként.
10. Az esélyegyenlőséget támogató juttatások hiánya vagy alacsony mértéke.

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

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 kialakítása

A Kutatóközpont főigazgatója a nemi esélyegyenlőség támogatásáért felelős munkacsoportot nevez 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.

1.2 A vezetés és döntéshozatal rendszerének nemi egyenlőséget segítő átalakítása

A Munkacsoport ajánlást fogalmaz meg a TK vezetői felé a toborzás, valamint a 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, hogy elsőként a TK vezetői ismerjék meg, annak érdekében, hogy tudatosan érvényesítsék azt vezetői munkájuk során. A Munkacsoport elsőként a TK vezetői számára szervez 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. (Erről bővebben: 3.2. fejezet)

1.3 Toborzás, kiválasztás, előmenetel

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,
- 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 a gyermekgondozás céljából korábban a munkaerőpiacról átmenetileg kiesett jelentkezőket;
- a meghallgatás során vegyék figyelembe a munkaerőpiacról gyermekgondozás miatt átmenetileg kiesett jelentkezők esetleges hátrányos helyzetét.

2. Munka-magánélet egyensúlyát segítő intézkedések

2. 1. Munkaidő-kedvezmények

A Kutatóközpont 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.
- (3) gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállaló kezdeményezésére a munkáltató a munkavállaló kérésnek megfelelően köteles a munkaszerződést napi négy- vagy hatórás részmunkaidőre módosítani;
- (4) Az apákat a gyermekük születését követően a jogszabályban biztosított pótszabadságon felül további 5 nap munkaidő-kedvezmény illeti meg, amely a gyermek születésétől számított egy éven belül vehető igénybe.

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.

2.2. Kedvezmények gyermeket nevelők számára a teljesítményértékelési rendszerben és a kiemelkedő teljesítmények jutalmazásában

- (1) A Teljesítményértékelési Szabályzat Alappontszám-követelménye nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akik a beszámoló évében 3 hónapnál hosszabb időszakot töltöttek gyermekgondozás céljából távolléten.
- (2) A gyermekgondozás céljából igénybevett távollét időszaka után visszatérő kollégák kérhetik a távollét időszaka alatt írt vagy megjelent publikációik, társzerző vagy automata lekérdezés útján rögzített hivatkozásaik beszámítását az első olyan, a munkába állásukat követő teljesítményértékelési évben, melyben a Szabályzat VI. pontja szerinti alap pontszám vonatkozik rájuk.
- (3) A Munkacsoport kezdeményezi, hogy a Kiemelkedő publikációk jutalmazásáról szóló főigazgatói utasítás is egészüljön ki a (2) pontban jelzett szabállyal.

A Munkacsoport a kutatók visszajelzései alapján további javaslatokat fogalmazhat meg az teljesítményértékelési szabályok esélyegyenlőségi szempontú módosítására.

2.3. Kedvezmények gyermekét nevelők számára a TK előresorolási rendszerében

A kutatók előresorolási kérelmeinek elbírálása során elsődleges szempont a kutató korábbi teljesítménye. Azon kollégák esetében, akik gyermekgondozás céljából távollétet vettek igénybe, a teljesítményértékelési rendszerben megjelenő kedvezmények érvényesülnek.

Annak érdekében, hogy a gyermekgondozás miatt távol lévők ne kerüljenek hátrányba az alappont hiánya miatt, és plusz várakozási időre kényszerítve, azoknak a kutatóknak az esetében, akiknek azért nincsen pontszámuk, mert a Kutatóközpont által engedélyezett fizetés nélküli (például gyermekgondozási célú) távolléten vannak, a pontszámításból kihagyható a fentiek szerinti távollét időszaka. Ebben az esetben az előresorolás kapcsán a legutolsó rendelkezésre álló időszak (tudományos munkatársi előresorolási kérelem esetében két, tudományos főmunkatársi előresorolási kérelem esetében három, tudományos tanácsadói előresorolási kérelem esetében öt év) pontszámait kell figyelembe venni.

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.

2.4. Kedvezmények gyermekét nevelők számára a TK belső pályázati rendszerében

A TK belső pályázatainak elbírálása során elsődleges szempont a kutató korábbi teljesítménye. Azon kollégák esetében, akik gyermekgondozás céljából távollétet vettek igénybe, a teljesítményértékelési rendszerben megjelenő kedvezmények érvényesülnek.

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.

A belső pályázatok kiírásaiban transzparensszerűen meg kell, hogy jelenjenek az elbírálás szempontjai, köztük a nemi esélyegyenlőség is. Ennek részleteit a Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport dolgozza ki.

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.

A Munkacsoport a kutatók visszajelzései alapján további javaslatokat fogalmazhat meg az belső pályázatokra vonatkozó szabályok esélyegyenlőségi szempontú módosítására.

2.5. Kisgyermeket nevelők munkajogi védelme

A Kutatóközpont Kollektív szerződése a kisgyermeket nevelők számára kiegészítő munkajogi védelmet biztosít:

- (1) A várandós munkavállalót felmondási védelem illeti meg. A felmondás közlését követő 30 napon belül a munkavállaló akkor is hivatkozhat a várandósságra, ha arról korábban nem tájékoztatta a munkáltatót. Ebben az esetben a felmondást a munkáltató köteles visszavonni.
- (2) A gyermekét egyedül nevelő munkavállaló jogviszonya a munkavállaló képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő okból felmondással csak akkor szüntethető meg, ha a munkáltató nem tud olyan más munkakört felajánlani, amely a munkavállaló végzettségének megfelelő vagy ha a munkavállaló a felajánlott munkakört nem fogadja el.
- (3) A munkaviszony felmondással akkor sem szüntethető meg a gyermek három éves koráig, ha a munkavállaló szülési vagy gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

A Munkacsoport a kutatók visszajelzései alapján további javaslatokat fogalmazhat meg a kisgyermekes munkavállalók munkajogi védelmének erősítésére.

2.6 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 Kutatóközpont 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 kutatóközpont 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. Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés

3.1 Vezetői tréningek

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 előrejutás 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.

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 – mentálhigiénéis szolgáltatást is elérhetővé tehetne.

A Kutatóközpont 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 kutatónők igényeit, mely területeken lenne szükség a készségek fejlesztésére.

3.3 Nemek közti egyenlőségre vonatkozó intézményen belüli kommunikáció erősítése

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 értekezletre kapcsolódva személyes (online) tájékoztatás keretében. Közzétételre kerül a TK szokásos belső kommunikációs fórumain: az intraneten, a TK Hírlevélben is.

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

4. Küzdelem a szexizmus, a zaklatás ellen

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.

Nélkülözhetetlen azoknak a szabályoknak és eljárásoknak a kidolgozása, melyek a zaklatásra és a szexizmusra vonatkoznak. A 2002/73/EK irányelv a szexuális zaklatást úgy határozta meg, mint szexuális természetű, nemkívánatos magatartást, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen abban az esetben, ha megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.

A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben.

Szükséges egyrészt a nemi esélyegyenlőségi panasz eljárásának és szabályainak kidolgozása, valamint a szexuális zaklatás bejelentésének, vizsgálatának és következményeinek meghatározása.

E szabályok kidolgozásakor a következőkre kell figyelemmel lenni:

- a szabályoknak világosan ki kell fejezniük az intézmény értékrendjét, miszerint mind a szexizmussal, mind a zaklatással szemben zéró tolerancia érvényesül;
- a szabályoknak és az eljárásoknak nyilvánosnak és könnyen hozzáférhetőnek kell lenniük;
- az eljárás során biztosítani kell a diszkréciót és az áldozatok védelmét, különösen akkor, ha függelmi viszony áll fenn a bejelentő és a bejelentett között;
- a szabályokat a Kollektív Szerződéssel, a Szervezeti integritás sértő események kezelésének eljárásrendjéről szóló szabályzattal és az Etikai Szabályzattal összhangban kell meghatározni.

5. 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 Kutatóközpontban 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 az elkövetkező 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 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 évente megvizsgálja a Szervezeti felmérésben szereplő adatokat, és jelentést készít a bekövetkezett változásokról. A munkavállalói felmérést az első felméréstől (2021 nyara) számított két év múlva megismétli.

Az éves jelentést nyilvánosságra hozza a Kutatóközpont 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 kutatóközpontban kidolgozatlanok a nemi egyenlőség biztosításának szervezeti feltételei, nem létezik nemi esélyegyenlőséggel foglalkozó munkacsoport.	Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása, nemi esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása	Főigazgató	2022. február 28.
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 (pl. kinevezések, toborzás)	Munkacsoport, igazgatók	2022 és 2023 folyamán
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 kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Főigazgatói Titkárság	2022. szeptember 30.
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	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2022. augusztus 31.
5. Hiányzik a kutatónők előmenetelének támogatása, a belső pályázati kiírások nem veszik figyelembe a gyermekvállalás miatt távol töltött éveket.	Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Főigazgatói Titkárság	2022. augusztus 31.
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, kommunikációs fórum létrehozása	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2022. május 31.
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	Munkacsoport, TK Igazgatótanács	2022 és 2023 folyamán
8. A kutatóközpontban nem léteznek bejáratott mechanizmusok a szexizmus, a zaklatás jelzésére.	A zaklatás, a szexista megnyilvánulások bejelentési módjának kidolgozása, életbe léptetése	Munkacsoport, Főigazgatói titkárság	2022. október 1.

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, workshop szervezése	Igazgatók, pályázatokkal foglalkozó kollégák	2022 és 2023 folyamán
10. Intézményes szinten hiányzik a nemi egyenlőségre, mint szempontra vonatkozó figyelemfelhívó kampány.	Érzékenyítő tréning a vezetők és a kutatók részére	Szervezésért felelős a Munkacsoport	2022 és 2023 folyamán

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

Intézkedés	felelős	határidő	Output, cél	Indikátor
1. Nemi egyenlőséget támogató intézmény struktúra kialakítása, nemi esélyegyenlőségi munkacsoport felállítása	Főigazgató	2022. február 28.	Munkacsoportra vonatkozó főigazgatói utasítás, munkacsoport ülések emlékeztetői	
2. Érzékenyítő kampány a TK vezetői részére, a nemi szempontokat figyelembevétele vezetői tevékenység során (pl. kinevezések, toborzás)	Munkacsoport, igazgatók	2022 és 2023 folyamán	Tréning összefoglalója, nők arányának legalább 20%-os növekedése a tudományos osztályvezetők között	Nők aránya az osztályvezetők között.
3. A Teljesítményértékelési Szabályzat, a publikációs jutalomra vonatkozó szabályzat módosítása, a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Főigazgatói Titkárság	2022. augusztus 31.	Teljesítményértékelési Szabályzat, a publikációs jutalomra vonatkozó szabályzat, intranetes oldal	kutatói felmérés eredménye, kiemelkedő publikációk szerzői között nők aránya
4. Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, toborzási folyamatban résztvevők tájékoztatása, ajánlás készítése, adatgyűjtés feltételeinek kidolgozása	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2022. augusztus 31.	Foglalkoztatási Szabályzat, ajánlás, az alulreprezentált nem arányának 20%-os növekedése azokban a szervezeti egységekben, amelyekben a nemek aránya a 40-60%-os intervallumon kívül esik	nők arányának változása a meghallgatott/felvett kollégák között.
5. Foglalkoztatási Szabályzat módosítása, a kisgyerekesekre vonatkozó kedvezmény szabályok közzététele egységes szerkezetben	Főigazgatói Titkárság	2022. augusztus 31.	Foglalkoztatási Szabályzat, intranetes tájékoztató oldal, az alulreprezentált nem arányának 20%-os növekedése az előresoroltak között	kutatói felmérés eredménye, előresorolt nők aránya
6. Tájékoztató közzététele az intraneten, igénylő nyomtatványok elkészítése, kommunikációs fórum létrehozása	Főigazgatói Titkárság, HR Csoport	2022. május 31.	intranetes tájékoztató, nyomtatványok	igénylések száma

7. Érzékenyítő tréning a TK vezetői részére, a toborzási folyamat során a nemi szempontokat vegyék figyelembe	Munkacsoport, TK Igazgatótanács	2022 és 2023 folyamán	Tréning összefoglalója, az alulreprezentált nem arányának 20%-os növekedése azokban a szervezeti egységekben, amelyekben a nemek aránya a 40-60%-os intervallumon kívül esik és a tudományos osztályvezetők között	Nők/férfiak arányának változása az érintett szervezeti egységekben
8. A zaklatás, a szexista megnyilvánulások bejelentési módjának kidolgozása, életbe léptetése	Munkacsoport, Főigazgatói titkárság	2022. október 1.	Szabályzat, bejelentő űrlap	kutatói felmérés eredménye, bejelentések száma
9. Az intézetigazgatók/pályázati csoport hívják fel a figyelmet a gender dimenzió fontosságára.	Igazgatók, pályázatokkal foglalkozó kollégák	2022 és 2023 folyamán	Workshop, Gender-related pályázatok számának növekedése, nemzetközi pályázatokban részvétel	Gender-related pályázatok száma
10. Érzékenyítő tréning a vezetők és a kutatók részére	Szervezésért felelős a Munkacsoport	2022 és 2023 folyamán	Tréning összefoglalója, nemek közti arányok javulása a vizsgált területeken	Az alulreprezentált nem arányának növekedése az érintett szervezeti egységekben és az osztályvezetők között