

## Támogatott Kutatócsoportok Irodája

# NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI TERV (NKET) (Gender Equality Plan)

### 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 tartalomba 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 tehetségek vonzása és megtartása, képzett és kreatív kutatók, oktatók képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. A kutatószervezetek erős versenyben vannak a tehetségekért. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Mindez megköveteli a tehetséges oktatók és kutatók megtartását. A Támogatott Kutatócsoportok Irodája (továbbiakban TKI vagy Foglalkoztató) elkötelezett abban, hogy lehetőséget adjon számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére.

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

„Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa felé. Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.” Az 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 megvalósítsuk a zöld és a digitális átállást, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal. Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállama.

Az EU törekvéseivel összhangban a magyar jogrend is kiemelt jelentőségűnek tekinti a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelmet és az esélyegyenlőség előmozdítását. Ezt tükrözi a 2003. évi CXXV. törvény, amely 63.§ (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. A TKI a törvényi előírásoknak megfelelően rendelkezik ilyen tervvel, amit a honlapjáról lehet letölteni. A 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat további célokat tűzött ki a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia” keretében a 2010-2021 közötti időszakra. A TKI elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum a nemek közötti egyenlőséget, ami az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, a TKI egyéb szabályzataival összhangban az intézmény hivatalos stratégiájává teszi.

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

## **1. A Nemek Közötti Egyenlőségi Tervről**

A 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 TKI az alábbi célok elérésére is törekszik:

a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése;

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

### **1.1 Az NKET létrejötte**

Jelen szabályzat az Európai Unió nemek közötti egyenlőségi alapelvei mentén<sup>1</sup>, specifikusan a Gender Equality Plan-re vonatkozó iránymutatásai<sup>2</sup> alapján jött létre.

---

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

<sup>2</sup> Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) (2021), ISBN 978-92-76-39184-5

## 1.2 Az NKET hatálya

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

## 1.3 Az NKET felülvizsgálata

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

Mivel ez a dokumentum a TKI első NKET-je, különösen fontos, hogy egy iterációs tanulási folyamat részeként összegyűjtsük és értékeljük az implementáció során kapott visszajelzéseket, amiben további segítséget nyújthat az ELKH más kutatóhelyeivel való tapasztalatcsere.

## 1.4 A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás

Az NKET aktualizálásával kapcsolatos teendőket az Integritásfelelős végzi, aki egy személyben ellátja az esélyegyenlőségi referens feladatait is. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Kígyósi József (telefon: +36 70 0002488, email: kigyosi.jozsef@tki-office.hu) végzi.

## 2. 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 és 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 TKI 2021. április 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.

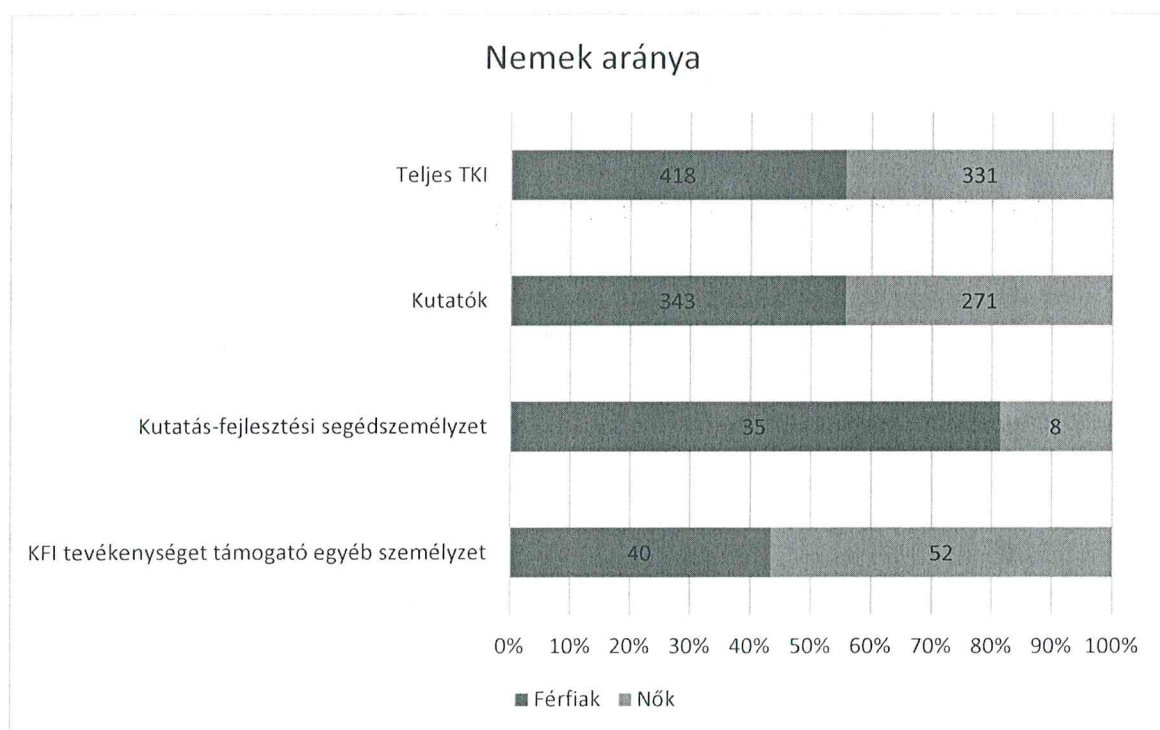
Jól ismert és kutatott a „pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy a TKI-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, jól jellemzett munkakörökben elvégeztük a bruttó átlagbérének összehasonlítását is a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

## Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2022. december 31-i állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 749 fő állt alkalmazásban (átlagos állományi létszám/FTE érték).

### 2.1 Létszámadatok összehasonlítása betöltött szerepek, munkakörök szerint



Mind a teljes TKI-t, mind a munkakörök többségét tekintve megfigyelhető a női munkavállalók nagyobb %-os 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 (845 fő munkajogi létszám), a férfiak létszáma 539, a nők létszáma 306 fő. A teljes létszámon belül a nők létszámaránya lényegesen alacsonyabb, 36,2 %-os. A legalacsonyabb, tudományos segédmunkatársi pozícióban a nők aránya 43,5 %, ami nem kirívóan rossz adat. (Az arány az előző évi adatokhoz képest nagyon kis mértékű javulást mutat.)

Az arány romlása azonban az egyre magasabb kutatói fokozatokban trend-szerűen erősödik. Ez a „leaky pipeline” néven leírt jelenség régóta ismert és általánosnak tekinthető a természettudományos területeken<sup>3</sup>.

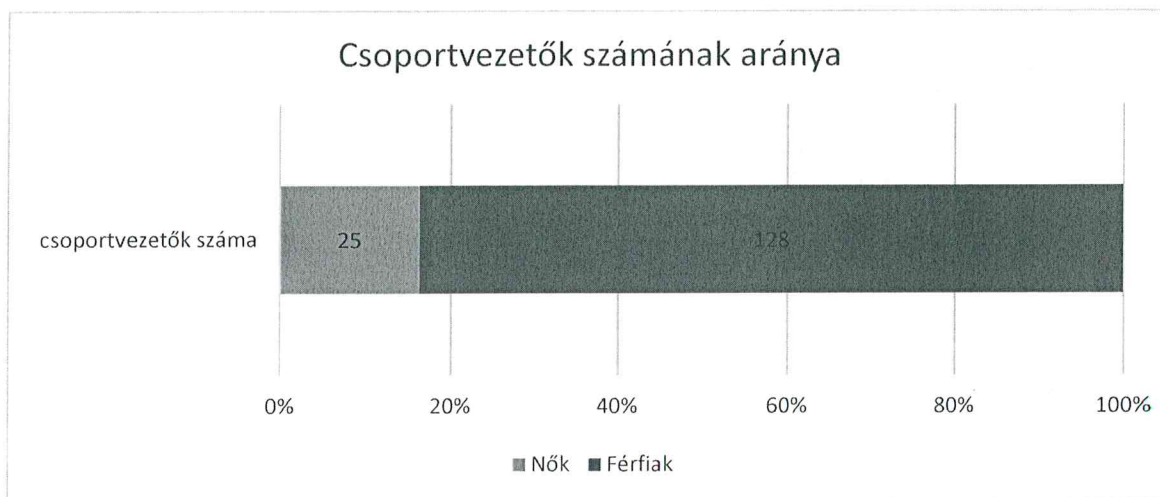
Megnyugtató eredményt hozott az azonos munkakörbe sorolt kutatók átlagbérének összehasonlítása a nemek szerint. Minden kategóriában a nemek közötti eltérés 3 százalékpont, vagy annál kisebb volt. Különösen örvendetes ez az adat az Eurostat 2019-es felmérésének tükrében, amely átlag 17% bértöbbletet („pay gap”) mutatott ki a férfiak javára Magyarországon a tudományos/technológiai szektorban<sup>4</sup>.

A magasabb munkakörökben a nemek közötti arány eltolódásával az összesített átlagbérek aránya már erősen eltolódik a férfiak irányába.

<sup>3</sup> Blickenstaff JC (2006) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education* 17(4):369-86

<sup>4</sup> Eurostat: Gender pay gap statistics - Statistics Explained. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

### 2.3 Kutatócsoportvezetői létszámadatok és bérek összevetése



A Kutatócsoportvezetői beosztásban dolgozók adatainak összehasonlítása egyértelmű férfi többséget mutatott ki (83,7 %). Viszont bérek tekintetében az összeg azonos, a nők és férfiak között nincs megkülönböztetés. (A 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.)

### 2.4 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 feltételeit és ezt a TKI követi, ezért kizárható, hogy a jelenségnek nemhez kötött elfogultság lenne az oka. Mint korábban említettük, sokkal inkább egy általános trendről van szó („leaky pipeline”), mindazonáltal törekedni kell a mérséklésére.
- 3) A Kutatócsoportvezetők között alacsonyabb a nők aránya. Amennyiben mód van rá (pl. megfelelő képességekkel rendelkező női jelölt rendelkezésre áll), törekedni kell arányuk emelésére.

## 3. Intézkedések

A foglalkoztató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2023. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az esélyegyenlőségi referens feladatait a TKI mindenkori integritásfelelőse látja el.

Az esélyegyenlőségi referens az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviseléssel egyezteti.

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

A TKI a munka és magánélet egyensúlyát elősegítő 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 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 is<sup>5</sup>.

A 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 TKI esélyegyenlőségi referensi szolgálatot tart fent, amelyet jelenleg Kígyósi József lát el (telefon: +36 70 0002488, email: kigyosi.jozsef@tki-office.hu).

A TKI vállalja, hogy a jelenlegi és új munkatársait tájékoztatja a Nemek Közötti Egyenlőség Tervéről, azt nyilvánosan elérhetővé teszi a TKI honlapján így lehetővé téve minél szélesebb körű megismerését.

A Foglalkoztató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, - 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 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 TKI vállalja továbbá, hogy a

---

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

vezetői kinevezések során az azonos szakmai kvalitású jelöltek közül az adott pozícióban alulreprezentált nemű jelöltet részesíti előnyben.

A női kutatók arányának csökkenése a karrier előrehaladtával számos okkal magyarázható. Ezek közül általában a legfontosabbak a

- 1) gyermekvállalás/karrier összehangolásának fokozott nehézségei, illetve
- 2) az érdekérvényesítéshez szükséges, jellemzően 'férfiasnak' tartott tulajdonságok gyengébb kifejeződése<sup>6,7</sup>.

A TKI ezért vállalja, hogy 1)

- 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 TKI anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segítyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére;
- Rendkívüli családi események bekövetkezte 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, 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.

2)

- 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.

---

<sup>6</sup> Jackson R: #Womeninscience: Plugging the leaky pipeline, how can we retain more women in science? URL: <https://www.scientifica.uk.com/neurowire/plugging-the-leaky-pipeline-how-can-we-retain-more-women-in-science#>

<sup>7</sup> Természetesen egyik ok sem általánosítható az összes női kutatóra.



- A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, 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 esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazotthoz fordulhat.
- Az esélyegyenlőség 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:

E-mail: [panasz@ajbh.hu](mailto:panasz@ajbh.hu)

- 1387 Budapest Pf. 40.
- (06-1-) 475-7100

## 4. Záró rendelkezések

Az esélyegyenlőségi terv hatályos 2021. április 1-től. Éves felülvizsgálata megtörtént 2023. január 31-ig.

Budapest, 2023. január 31.



Ács Attila  
igazgató

