



Nemi Egyenlőségi Terv (2023-2025)

2023. évi beszámoló

HUN-REN Természettudományi Kutatóközpont

2024.06.20.

Tartalom

Bevezetés és előzmények	3
Előrehaladási jelentés (2023)	3
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra.....	3
2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	6
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	7
5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen.....	8
A cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult további eredmények.....	9
Összegzés	9

Bevezetés és előzmények

2022. december 19. napján a HUN-REN TTK főigazgatója kihirdette, majd az intézmény honlapján közzétette a HUN-REN TTK Nemi Egyenlőségi Tervét, amely a 2023-2025-ös időszak tervezett intézkedéseit foglalta magában.

A HUN-REN TTK Nemi Egyenlőségi Terve azzal a céllal jött létre, hogy átfogó képet nyújtson és kézzelfogható intézkedéseket fogantasson, tágabb értelemben a munkahelyi esélyegyenlőség és munkahelyi jóllét (employee wellbeing), szűkebb értelemben pedig a nemek közti egyenlőség területén. A dokumentumban az Európai Unió által ajánlott öt tématerülethez kapcsolódóan konkrét cselekvési tervet fogalmazott meg.

A HUN-REN TTK a Nemi Egyenlőségi Tervre mint szervezetfejlesztési eszközre tekint, amely szorosan kapcsolódik, illetve elválaszthatatlan részét képezi a szervezeti kultúrának és hatékonyságnövelésnek.

Jelen beszámoló az első év (2023) munkáját, eredményeit, tapasztalatait és kihívásait mutatja be. A Nemi Egyenlőségi Terv és jelen beszámoló összeállításakor is elsődleges szempont volt az áttekinthetőség, számonkérhetőség, és a megvalósítás-fókuszú megfogalmazás, ezért az eredményeket alapvetően táblázatos formában, az eredeti cselekvési tervünkben megadott indikátorok és ütemterv mentén mutatjuk be.

Előrehaladási jelentés (2023)

1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra

1. táblázat: Cselekvési terv és eredményei (A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra)

Célkitűzés	Indikátor	Előrehaladás	Kihívások
1.1 "Work-life balance" elégedettség felmérése	Évente 1 db kérdőíves felmérés a munkahelyi elégedettség mérésére; eredmények implementálása a cselekvési tervbe	1 db kérdőíves felmérés, eredmények kiértékelése, gyakorlatba ültetése és visszamutatása dolgozóknak	-Kevés kitöltő, kevés részletes gyakorlati javaslat -Otthoni munkavégzés népszerűsítésének korlátai -Pénzügyi akadályok
1.2 Otthoni munkavégzés népszerűsítése vezetők körében	1 db belső tréning vezetőknek	7 Szokás tréning (Franklin Covey) – bár nem az otthoni munkavégzés témájában releváns, de örömmel és nagy sikerrel rendeztük meg ezt a rangos tréninget.	-Kevés érdeklődő -Tanultak gyakorlatba ültetése
	1 db webinár hatékony otthoni munkavégzésről (nemcsak vezetőknek)	Home Office: Érvék pro és kontra c. webinár megtartása és diasor elhelyezése intraneten	Kevés érdeklődő

1.3 Értekezletek kisgyermekes szülők napirendjéhez történő igazítása	Értekezletek, előadások szervezése a gyermeket nevelő szülők napirendjéhez igazodva, fő szabály szerint 9:30-15:00 óra között	Tudomásunk szerint ez fő szabályként érvényesül, ill. több fórumon felhívtuk erre a figyelmet	Kommunikációs barrier
1.4 A GYED és a GYES után munkába álló szülő, illetve a hosszabb betegség után visszatérő kolléga beilleszkedésének segítése	1-1 támogató kolléga betanítása és naprakészen tartása minden intézetben	Ezt a munkát nem kezdtük meg, illetve más megoldás keresése folyamatban	Toborzás, téma iránti fogékonyság
1.5 Az adminisztratív munka hatékonyabbá tétele és megbecsülése	Főbb munkafolyamatok áttekintése és lehetőségek szerinti egyszerűsítése	A munkát megkezdjük és részletes folyamatleírást állítottunk össze ill. új folyamatszervezési rendszer elkészítése, bevezetése folyamatban	Számos tényező akadályozza a folyamatok optimalizálását: jogi, pénzügyi, környezeti stb. Kutatók és adminisztratív személyzet közti érdekellentét ill. szemléletbeli különbség
	Jogi fogadóóra minden második héten - jogi tanácsadás a munkavégzéssel kapcsolatos napi ügyekben és kérdésekben	Érdeklődés hiányában ill. költségcsökkentés okán az intézet jogásza előre egyeztetett időben és ügyekben áll rendelkezésre	
	Évente 1 db hatékonyságnövelési/ időgazdálkodási tréning szervezése	Hogyan növel a hatékonyságodat úgy, hogy közben csökkented a munkaidődet? c. webinar megtartása és diasor elhelyezése intraneten	-Kevés érdeklődő -Tanultak gyakorlatba ültetése
1.6 Esélyegyenlőségi és szervezetfejlesztési tudatosság növelése	Évente 2 db tudatosság növelését célzó kampány	2023/1: Az Esélyegyenlőségi bizottság szervezésében megvalósuló eseményeket népszerűsítő poszter 2023/2: Az Esélyegyenlőségi bizottság eredményeit bemutató Notion oldal létrehozása és megosztása	Szerény érdeklődés

1.1 A munkahelyi elégedettségi kérdőív (2023) eredményeinek bemutatása

72 dolgozó töltötte ki a „work-life balance” kérdőívet. Az eredmények szerint a dolgozók 64%-a nagyon elégedett vagy alapvetően elégedett a munkájával a munka-magánélet összeegyeztethetősége szempontjából. A dolgozók 12%-a jelezte, hogy egyáltalán nem elégedett vagy jelentős kihívásokkal kell szembenéznie e területen.

A dolgozók közel 70%-a kihasználja a rugalmas munkavégzés nyújtotta lehetőségeket, azonban számos dolgozónak munkaköréből adódóan (pl. labormunka) nincs lehetősége maximálisan kihasználni ezt a lehetőséget. 6% úgy nyilatkozott, hogy nem engedi a vezetője a rugalmas munkavégzést.

A vezetők hozzáállása a munka-magánélet témához alapvetően üdvözlendő: a kitöltők 84%-a úgy nyilatkozott, hogy vezetője támogató vagy nagyon támogató a témában. 5% úgy nyilatkozott, hogy vezetője elzárkózik a témától.



1. ábra. A munka vs. magánélet felmérés eredményei

Fentiekből következtetésként vonhatjuk le, hogy a munka-magánélet összeegyeztethetőségét alapvetően támogatja az intézményi közeg, azonban szükség van annak „napirenden tartásával” a kevésbé tudatos vagy elzárkózó vezetők meggyőzésére.

A szabad szöveges válaszokból született legfontosabb javaslatok az alábbiak voltak:

- Egészségügyi ellátás ill. üzemorvosi szolgálat javítása (egészségpénztár, egészségügyi szűrés)
- Sportolási lehetőségek támogatása
- Otthoni munkavégzés támogatása
- Munkafolyamatok digitalizálása

Fenti igényekhez kapcsolódóan az alábbi intézkedéseket tettük:

- **Egészségügyi ellátás ill. üzemorvosi szolgálat javítása:** az egészségpénztári támogatás költségbecslése megtörtént, de a jelenlegi költségvetés sajnos nem engedi ezek megvalósítását. Időközben (tervüinktől nagyrészt függetlenül) digitális időpontfoglaló rendszer került bevezetésre az üzemorvosnál. Az üzemorvos jogkörének bővítését jogszabályi korlát, illetve forrás hiányában nem tudtuk szélesíteni. 2024-ben „Az orvos válaszol” címmel személyes konzultációt hirdetünk, ahol a rendelési időn túlmutató konzultációt lehet folytatni személyes egészségügyi kérdésekben.

- **Sportolási lehetőségek támogatása:** 2024-ben külön kampányt dedikáltunk a témának, amelyről a következő beszámolóban adunk részletes áttekintést.
- **Otthoni munkavégzés támogatása:** egyelőre kihívást jelent a kevésbé nyitott szegmensek megnyerése.
- **Munkafolyamatok digitalizálása:** megkezdődött a munkafolyamatok áttekintése, digitalizálása, amelynek első modulja várhatóan 2024-ben készül el.

A kérdőív eredményeit megkapták a dolgozók egy részletes, a leggyakoribb kérdésekre, illetve a specifikus javaslatokra konkrét választ adó dokumentum formájában.

2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

2. táblázat: Cselekvési terv és eredményei (A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban)

Célkitűzés	Indikátor	Előrehaladás	Kihívások
2.1 Esélyegyenlőségi tréning és kapacitásépítés	Évente 1 db esélyegyenlőségi tréning szervezése a TTK dolgozóinak	A 2022-es tréning csekély részvételére tekintettel és költségcsökkentés okán 2023-ban nem történt meg	Kevés érdeklődő
2.2 Bizottsági tagságok átláthatóvá tétele	Intézményi bizottságok tagjainak és működési rendjének folyamatos közzététele a dolgozók számára	A bizottságok tagjainak és működésének leírását közzétettük és folyamatosan frissítjük az intraneten	
2.3 Vezetőképzés	Évente 1 db vezetőképző / menedzserképző tréning vezetőknek	7 Szokás tréning (Franklin Covey)	-Kevés érdeklődő -Tanultak gyakorlatba ültetése
	Évente 1 db vezetővé válást segítő tréning/coaching szervezése nők részére	Csoportos coaching program szervezése nők részére (Vető Zsuzsanna, coach)	-Költséges -Mérsékelt érdeklődés
2.4 Munkavállalók aktív bevonása a döntéshozatalba	Módszertan és ajánlás kidolgozása a működéssel, fejlesztéssel kapcsolatos javaslatok összegyűjtésére, leírására és eljuttatására az Igazgatótanács elé	Ezt a feladatot 2023-ban nem kezdtük meg	Szervezeti kommunikáció nehézségei

3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben

3. táblázat: Cselekvési terv és eredményei (A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben)

Célkitűzés	Indikátor	Előrehaladás	Kihívások
3.1 Esélyegyenlőséget biztosító és kommunikáló pályázati felhívások	Esélyegyenlőséget és családbarát munkahelyet biztosító foglalkoztatáspolitikai megjelenítése a pályázati felhívásokban	Nemzetközi példák alapján összeállítottuk az intézmény elkötelezettségét, ill. jó gyakorlatait bemutató szöveget, amely beépült a pályázati felhívásokba	Hivatkozott szöveg automatizált beépítése a pályázati kiírásokba. (A beépülés nem mindig történt meg.)
3.2 Alulreprezentált nemek azonosítása a kiválasztási folyamatban	Módszertan kidolgozása az álláspályázatra jelentkezők nemi arányának monitorozására	A felvételi kérelemben, továbbá a készülő HR folyamatokat lebonyolító rendszerben kötelező mezőként állítottuk be a monitoring mutatót.	A HR rendszer éles indulásáig nem lesznek adataink.
	A nemi alulreprezentáltság kritériumainak meghatározása, számszerűsítése	Ezt a munkát nem kezdjük meg, amíg a HR rendszer nem gyűjt adatokat.	A HR rendszer bevezetését meg kell várni.
3.3 Esélyegyenlőségi és kiemelten nemi egyenlőségi dimenziók integrálása az éves humánpolitikai tervbe	Esélyegyenlőségi bizottság bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	Egyeztetés a témában folyamatos	Éves humánpolitikai terv a költségvetés tervezésekor nem került fókuszba.
3.4 A nők tudományos-szakmai előmenetelének támogatása	1 db kérdőív a tudományos-szakmai előmenetelről kutatónők részére	1 db kérdőíves felmérés, eredmények kiértékelése	-Szerteágazó javaslatok megvalósításának nehézségei -Pénzügyi forrás hiánya -Javaslatok nem egységes megítélése
	Személyes konzultáció biztosítása kutatónőknek	Ezt a feladatot csak 2024-ben kezdtük meg.	
	Évente 1 db kampány a nők tudományos-szakmai előmenetelének	Ezt a feladatot csak 2024-ben kezdtük meg.	Kutatókat érintő adminisztratív terhek

	támogatására		
	Statisztikai adatgyűjtés és elemzés a nők tudományos-szakmai előmeneteléről a szervezetben (1 db közzétett elemzés 2025. év végéig)	Ezt a feladatot még nem kezdtük meg.	
	Évente 1 db kutatónőket célzó kampány pályázói kedv növelésére	Az Esélyegyenlőségi Bizottság és a Projektkoordinációs Osztály javaslatokat tett, ám egyelőre megvalósításuk nem indult meg.	-Nehéz azonosítani a motivátorokat
3.5 A gyermekvállalás figyelembevétele a teljesítményértékelési rendszerben	A gyermekneveléssel töltött időnek a kutatói teljesítményértékelésben való további megjelenítésének vizsgálata (KUTTA tábla módosítása)	A KUTTA bővítette a gyermekneveléssel töltött időnek a figyelembevételét a teljesítményértékelési rendszerben, amely beépült a Minősítési és értékelési szabályzatba.	
3.6 Csatlakozás a Lányok Napjához	Részvétel a Lányok Napja rendezvénysorozaton fogadó intézetként	Fogadóhelyként részt vettünk a Lányok Napja rendezvényen.	

5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen

4. táblázat: Cselekvési terv és eredményei (Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen)

Célkitűzés	Indikátor	Előrehaladás	Kihívások
5.1 Esélyegyenlőségi tréning és kapacitásépítés	Évente 1 db esélyegyenlőségi tréning szervezése a dolgozóknak	A 2022-es tréning csekély részvételére tekintettel és költségcsökkentés okán 2023-ban nem történt meg	Kevés érdeklődő
5.2 Fair kommunikáció	Erőszakos, szexista vagy bántó kommunikációk bejelentése (anonim, webes bejelentési felület működtetése)	Létrehoztuk az anonim webes bejelentő űrlapot a dolgozók egyidejű értesítése mellett.	Nem mindenki tud az űrlap létezéséről
	Évente 2 db esélyegyenlőségi fórum szervezése az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdések, javaslatok sérelmek megvitatására	2023/1: Hogyan tegyük sikeressé a kommunikációt a TTK-ban 2023/2: Adminisztratív terhek a TTK-ban	Kevés érdeklődő

A cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult további eredmények

5. táblázat: A Cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult intézkedések listája

Tématerület	Eredmény	Kihívások
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Adminok Éjszakája: Kutatók Éjszakája mintájára rendezett intézeti esemény, ahol saját dolgozóink megismerkedhetnek az intézetben folyó kutatásokkal.	
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Részvétel a NATE által szervezett STEM Táboron fogadóhelyként	

Összegzés

A HUN-REN TTK Nemi Egyenlőségi terve a 2023-2025-ös időszakra fogalmazott meg intézkedéseket. Jelen beszámolóban a 2023-as évre vállalt tevékenységeket, azok megvalósulását, illetve esetlegesen annak hiányát, akadályait mutattuk be.

Terveink szerint 2025. év végére a cselekvési tervben vállalt indikátorok nagy része teljesül, illetve további, eredetileg nem tervezett eredmények is felmutathatók lesznek.

Ehhez szükség van az Esélyegyenlőségi bizottság munkájának népszerűsítésére, aktívabb kampányokra és a vezetői szint eredményesebb bevonására.