



Nemi Egyenlőségi Terv (2023-2025)

2024. évi beszámoló

HUN-REN Természettudományi Kutatóközpont

2025.01.21.

Tartalom

Bevezetés és előzmények	3
Előrehaladási jelentés (2024)	3
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra.....	3
2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	7
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	8
4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	10
5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen.....	10
A cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult további eredmények.....	11
Összegzés	12

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 a második év (2024) munkáját, eredményeit, tapasztalatait és kihívásait mutatja be. A Nemi Egyenlőségi Terv és jelen beszámoló összeállításakor is elsődleges szempont volt az áttekinthetőség, a 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 (2024)

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	-Forráshiány -Intézményi átszervezések miatti bizonytalanság -Fejlesztések prioritizálásának nehézségei
1.3 Értekezletek kisgyermekes szülők napirendjéhez történő igazítása	Értekezletek, előadások szervezése a gyermeknevelő szülők napirendjéhez igazodva, fő szabály szerint 9:30-15:00 óra között	Tudomásunk szerint ez fő szabályként érvényesül; folyamatban van ennek megfogalmazása a munkahelyi irányelvekben	Kommunikációs akadály
1.4 A GYED és a GYES után munkába álló szülő, illetve a hosszabb betegség után	1-1 támogató kolléga betanítása és naprakészen tartása minden intézetben	Igazgatótanács előtt van a döntés	-Toborzás, téma iránti fogékonyság -Többletfeladatok kompenzálása

visszatérő kolléga beilleszkedésének segítése			
1.5 Az adminisztratív munka hatékonyabbá tétele és megbecsülése	Főbb munkafolyamatok áttekintése és lehetőségek szerinti egyszerűsítése	A folyamatleírások elkészítése és egyeztetése megkezdődött. Tekintettel a HUN-REN TTK-t érintő integrált gazdálkodási rendszer átállásra, ezt a projektet elhalasztottuk. Ugyanakkor elindult az új rendszer HR modulja.	Számos tényező akadályozza a folyamatok optimalizálását: jogi, pénzügyi, környezeti stb.
	Folyamatleírások elkészítése és TTK Tudásbázis (wiki) elkészítése	A folyamatleírások elkészítése és egyeztetése megkezdődött. Tekintettel a HUN-REN TTK-t érintő integrált gazdálkodási rendszer átállásra, ezt a projektet elhalasztottuk.	Gyorsan változó környezet, intézményi átalakítások
	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	Soha többé ne írd le a nevedet és email címedet! Itt van, hogy miért...c. webinar (szövegexpanszió) megtartása és diasor elhelyezése intraneten	-Kevés érdeklődő -Tanultak gyakorlatba ültetése
1.6 Esélyegyenlőségi és szervezetfejlesztési tudatosság növelése	Évente 2 db tudatosság növelését célzó kampány	2024/1: Mozgás és egészséges öregedés népszerűsítése (kérdőív, egyéb intézkedések – lásd 6. táblázat) 2024/2: Karrier Krónikák: Kutatói Karrierportrék (életbeszámoló előadások meghívott kutatókkal: Bunford Nóra, Erdei Anna, Kovács L. Gábor)	Szerény érdeklődés

1.1 A munkahelyi elégedettségi kérdőív (2024) eredményeinek bemutatása

52 dolgozó töltötte ki a „work-life balance” kérdőívet. Az eredmények szerint a válaszadó dolgozók 65%-a nagyon elégedett vagy alapvetően elégedett a munkájával a munka-

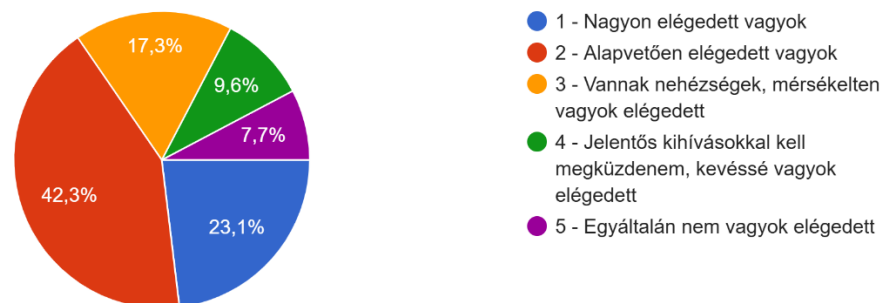
magánélet összeegyeztethetősége szempontjából. Van ugyanakkor egy réteg, akinek jelentős kihívásokkal kell szembenéznie ezen a területen. A kérdőív alapján nem egyértelmű, hogy utóbbiak valóban a munka vs. magánélet összeegyeztethetősége miatt szenvednek, vagy az általános munkahelyi elégedettség hiánya (pl. átszervezések) miatt nyilatkoztak így. Az azonban a számokból látszik, hogy akad még tennivaló ezen a területen.

A rugalmas munkavégzés (elsősorban otthoni munkavégzés) nyújtotta lehetőségek kihasználtsága 67%-os; egy jelentős rétegnek munkájából fakadólag nincs lehetősége igénybe venni a távmunkát. Olyan is akad – bár kis számban – akinek saját bevallása szerint a közvetlen vezetője nem engedélyezi az otthoni munkavégzést.

A válaszadók 82%-a elégedett a közvetlen vezetője által a munka-magánélet egyensúlyához biztosított támogatással. Néhány esetben elzárkózás tapasztalható.

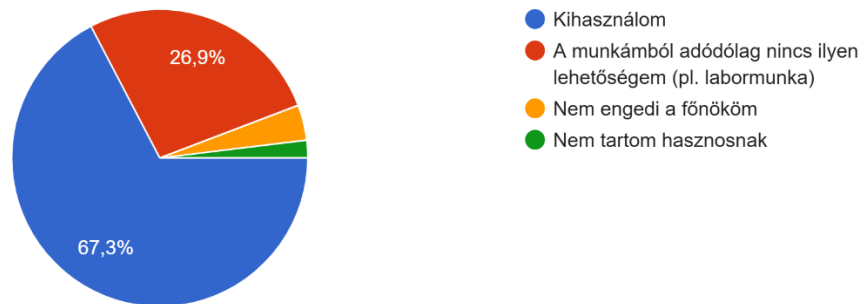
Mennyire elégedett Ön a jelenlegi munkájával a munka-magánélet összeegyeztethetősége szempontjából?

52 válasz



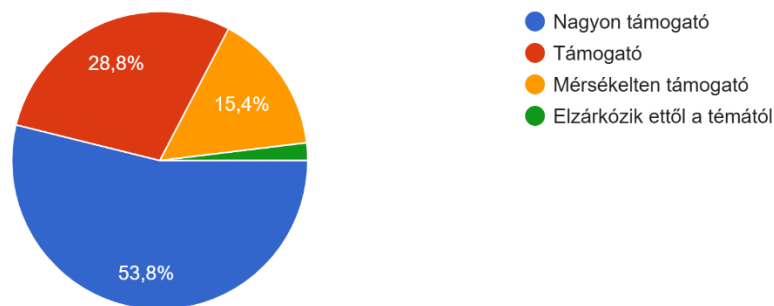
Kihasználja-e Ön a munkáltató nyújtotta rugalmas munkavégzési lehetőségeket (pl. otthoni munkavégzés, rugalmas munkaidő)?

52 válasz



Mennyire támogató, megértő az Ön közvetlen vezetője az Ön munka-magánélet igényeivel szemben?

52 válasz



1. ábra. A munka vs. magánélet felmérés eredményei (2024)

Fentiekből következtetésként vonhatjuk le, hogy a munka-magánélet összeegyeztethetőségét alapvetően támogatja az intézményi közeg, azonban szükség van a vezetők folyamatos képzésére ezen a területen is. Ennek megfelelően tervezzük a munka-magánélet egyensúly téma integrációját az éves vezetőképzésbe.

A kérdőívben megfogalmazott konkrét javaslatok összesítése megtörtént, majd a dolgozókat értesítettük – a leírás intraneten történő elhelyezésével egyidejűleg – a megtörtént, illetve várható intézkedésekről, illetve az esetlegesen azokat akadályozó tényezőkről.

A fontosabb intézkedéseket jelen beszámoló megfelelő részeiben, illetve a jövő évi beszámolónkban szerepeltetjük.

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 téma iránti rendkívül szerény érdeklődés és forráshiány miatt elmaradt, illetve a 4.1 pontban említett esélyegyenlőségi tréning került megtartásra	Rendkívül 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	Fejlesztő workshop+ konzultáció (Kálmán Márta, coach)	-Kevés érdeklődő -Tanultak gyakorlatba ültetése -Költséges
	Évente 1 db vezetővé válást segítő tréning/coaching szervezése nők részére	Szakemberből vezető c. workshop (Develor Tanácsadó Zrt.)	-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 megkezdttük; egyelőre eredményeket nem tudunk közölni.	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 nemi alulreprezentáltság kritériumainak meghatározása, számszerűsítése	Ezt a munkát nem kezdjük meg, amíg a HR rendszer nem gyűjt adatokat.	
	Pályázók proaktív toborzása az alulreprezentált nemből:* évente 1 db célzott kampány Facebook vagy más marketing eszköz segítségével *amennyiben fennáll az alulreprezentáltság feltétele a megállapított mutató szerint	Ezt a munkát nem kezdtük meg 2024-ben.	Lásd fentebb.
3.3 Esélyegyenlőségi és kiemelten nemi egyenlőségi dimenziók integrálása az éves humánpolitikai tervbe	Esélyegyenlőségi bizottság bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	A HR rendszer kialakításánál, tervezésénél figyelembe vett szempont.	A HR rendszer indulásáig nem releváns.

3.4 A nők tudományos-szakmai előmenetelének támogatása	Személyes konzultáció biztosítása kutatónőknek	Az Esélyegyenlőségi referens negyedévenként megkeresi a GYES/GYED-ről az adott negyedév során visszatérő dolgozókat, visszajelzést kér, segítséget ad.	
	Évente 1 db kampány a nők tudományos-szakmai előmenetelének támogatására	Kerekasztal-beszélgetés: A nők tudományos-szakmai előmenetele	Az elhangzott javaslatok megvalósítása
	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	- A javaslatok összegyűjtése megtörtént, egy részük költségvetési okokból nem valósult meg. - A pályázati és kutatócsoportbeli együttműködés ösztönzésére ill. a nők fokozottabb bevonása céljából tervben van egy intézeti workshop szervezése, amelyet a HUN-REN TTK igazgatótanácsa is támogat. - A Projektkoordinációs osztály figyelmezteti a pályázó kutatónőket, amennyiben látszólag szerényebb összegre pályáznak, mint férfi kutatótársaik.	-Nehéz azonosítani a motivátorokat - Költségvetési nehézségek
3.5 A gyermekvállalás figyelembevétele a teljesítményértékelési rendszerben	Gyermekvállalással kapcsolatos visszajelzések beépítése a teljesítményértékelési rendszerbe (KUTTA tábla)	A KUTTA bővítette a gyermekneveléssel töltött időnek a figyelembevételét a teljesítményértékelési rendszerben, amely beépült a Minősítési és értékelési szabályzatba 2023-ban. Azóta nem	

		érkezett érdemi visszajelzés.	
--	--	-------------------------------	--

4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba

4. táblázat: Cselekvési terv és eredményei (A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba)

Célkitűzés	Indikátor	Előrehaladás	Kihívások
4.1 Figyelemfelhívás a nemi dimenzió megjelenítéséről a kutatási tartalmakban	1 db tréning a nemi dimenzió megjelenítéséről kutatási, pályázati tartalmakban	1 db tréning: Gender/társadalmi nemi szempontok beemelése a kutatásba a Horizon Europe pályázati feltételeknek megfelelően (Hétfa Kutatóinézet)	Rendkívül szerény érdeklődés

5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen

5. 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 téma iránti rendkívül szerény érdeklődés és forráshiány miatt elmaradt, illetve a 4.1 pontban említett esélyegyenlőségi tréning került megtartásra	
5.2 Fair kommunikáció	Erőszakos, szexista vagy bántó kommunikációk bejelentése (anonim, webes bejelentési felület működtetése)	Fenntartottuk, illetve megújítottuk az anonim webes bejelentés lehetőségét a dolgozók részére.	Nem mindenki tud az űrlap létezéséről
	Évente 2 db esélyegyenlőségi fórum szervezése az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdések, javaslatok sérelmek megvitatására	2024/1: Hogyan népszerűsítsük a mozgást a TTK-ban? 2024/2: Konfliktuskezelés a TTK-ban	Kevés érdeklődő

A cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult további eredmények

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

Tématerület	Eredmény	Kihívások
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	BEAC-HUN-REN TTK együttműködési szerződés aláírása, amely nagyságrendileg 10% kedvezményt biztosít dolgozóinknak a BEAC meghatározott sportbérleteinek listaárából	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Jóga nap tartása a HUN-REN TTK-ban	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Intézeti edzőterem fejlesztésének megkezdése (igényfelmérés, tárgyalás üzemeltetéssel, fejlesztési terv összeállításában való részvétel)	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Új belépő munkatársaknak ingyenes ebédmenü és „welcome coffee” biztosítása az intézeti étteremben (kuponrendszer)	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Csatlakozás a Budapesti Operettszínház partnerprogramjához (kedvezményes jegyek dolgozóink részére)	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Csatlakozás az Újszínház partnerprogramjához (kedvezményes jegyek dolgozóink részére)	Folyamatban
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Marc Reklau, sikerszerző előadása: Happiness: a Success Factor in Work and Life	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	HUN-REN TTK 101: gyakorlati útmutató GYES/GYED-ről ill. tartós szabadságról visszatérő kollégáknak (és másoknak)	
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Részvétel fogadóhelyként a Lányok Napja rendezvényen	
4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	Útmutató létrehozása és elhelyezése intranetes felületen: A nemi dimenzió megjelenítése kutatási, pályázati tartalmakban	

Összegzés

A HUN-REN TTK Nemi Egyenlőségi terve a 2023-2025-ös időszakra fogalmazott meg intézkedéseket. Jelen beszámolóban a 2024-es 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.