



Nemi Egyenlőségi Terv (2023-2025)

2025. évi beszámoló

HUN-REN Természettudományi Kutatóközpont

2026.01.26.

Tartalom

Bevezetés és előzmények	3
Előrehaladási jelentés (2025)	3
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra.....	3
2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	5
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	6
4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	8
5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen.....	8
A cselekvési tervben nem szereplő, ám megvalósult további eredmények.....	9
Visszajelzések	10
Összegzés	11

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 harmadik év (2025) 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 (2025)

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	2025-ben a HUN-REN transzformáció miatt nem végeztünk ilyen kérdőívet	-Intézményi átszervezések miatti bizonytalanság
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; továbbá megfogalmazásra került az intézményi irányelvekben is (lásd 5. táblázat)	-Kommunikációs kihívások
1.4 A GYED és a GYES után munkába álló szülő, illetve a hosszabb betegség után visszatérő kolléga beilleszkedésének	1-1 támogató kolléga betanítása és naprakészen tartása minden intézetben	Kapacitáshiány miatt nem került sor ilyen kolléga kijelölésére, azonban az elkészült TTK101 útmutató pontosan ezt a célt szolgálja.	-Kapacitáshiány

segítése			
1.5 Az adminisztratív munka hatékonyabbá tétele és megbecsülése	Főbb munkafolyamatok áttekintése és lehetőségek szerinti egyszerűsítése	Tekintettel a HUN-REN transzformációra, ezt a projektet elhalasztottuk.	-Számos tényező akadályozza a folyamatok optimalizálását: jogi, pénzügyi, környezeti stb.
	Folyamatleírások elkészítése és TTK Tudásbázis (wiki) elkészítése	A folyamatleírások elkészítése és egyeztetése korábban megkezdődött. Tekintettel a HUN-REN transzformációra, 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	Hatékony időpont-egyeztetés néhány kattintással: a Calendly bemutatása c. webinar megtartása és diasor elhelyezése intraneten	-Kevés érdeklődő
1.6 Esélyegyenlőségi és szervezetfejlesztési tudatosság növelése	Évente 2 db tudatosság növelését célzó kampány	2025/1: Karrier Krónikák: Kutatói Karrierportrék (életbeszámoló előadások meghívott kutatókkal: Acsády László, Buzás Edit) 2025/2: Rendezvényszervezés fejlesztése: közös brainstorming kutatók, üzemeltetés stb. bevonásával	-Szerény érdeklődés -Informatikai korlátok -Változások elindításának nehézségei

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	GEP számvető workshop: a HUN- REN TTK GEP 3 évének eredményei, kudarcai, tanulságai, meghívott külső szakértővel	-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	2025-ben elmaradt	-Kevés érdeklődő -Költséges
	Évente 1 db vezetővé válást segítő tréning/coaching szervezése nők részére	2025-ben elmaradt	-Költséges -Kevés érdeklődő
2.4 Munkavállalók aktív bevonása a döntéshozatalba	Módszertan és ajánlás kidolgozása a működéssel, fejlesztéssel kapcsolatos javaslatok összegyűjtésére, leírására és eljuttatására az Igazgatótanács elé	Főigazgatói fogadóóra (AMA-Ask Me Anything) bekerült a következő GEP tervbe	-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.)
	„Gender dekóder” bevezetési lehetőségének megvizsgálása a pályázati felhívásokban	Nem láttuk szükségesnek gender dekóder bevezetését a pályázati felhívásokba	
3.2 Alulreprézantált nemek azonosítása a kiválasztási folyamatban	Módszertan kidolgozása az álláspályázatra jelentkezők nemi arányának monitorozására	A HR felvételi folyamatokat lebonyolító rendszerben kötelező mezőként állítottuk be a monitoring mutatót.	
	A nemi alulreprézantáltság kritériumainak meghatározása, számszerűsítése	Ezt a munkát nem kezdtük meg.	
	Pályázók proaktív toborzása az alulreprézantált nemből:* évente 1 db célzott kampány Facebook vagy más marketing eszköz segítségével *amennyiben fennáll az alulreprézantáltság feltétele a megállapított mutató szerint	Ezt a munkát nem kezdtük meg. Nincs alulreprézantált nem.	
3.3 Esélyegyenlőségi és kiemelten nemi egyenlőségi dimenziók integrálása az éves	Esélyegyenlőségi bizottság bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	A HR rendszer kialakításánál, tervezésénél figyelembe vett szempont.	

humánpolitikai tervbe			
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)	Az adatgyűjtést megkezdjük; az elemzést 2026-ban közzétesszük.	-Adatigénylés nehézségei
	Évente 1 db kutatónőket célzó kampány pályázói kedv növelésére	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 támogatott. A HUN-REN transzformáció miatt ezt elhalasztottuk.	-Nehéz azonosítani a motivátorokat - Költségvetési nehézségek
3.5 A gyermekvállalás figyelembevétel a teljesítményértékel ési 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

2025-ben ehhez a pillérhez tartozó vállalást nem tettünk.

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	GEP számvető workshop: a HUN-REN TTK GEP 3 évének eredményei, kudarcai, tanulságai (meghívott külső szakértővel)	-Rendkívül szerény érdeklődés
5.2 Fair kommunikáció	Erőszakos, szexista vagy bántó kommunikációk bejelentése (anonim, webes bejelentési felület működtetése)	Fenntartottuk az anonim webes bejelentés lehetőségét a dolgozók részére.	-Kommunikáció, figyelemfelhívás nehézségei
	Évente 2 db esélyegyenlőségi fórum szervezése az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdések, javaslatok sérelmek megvitatására	A HUN-REN transzformáció miatt elmaradt, ill. az 5.1. pontban említett GEP számvető workshop került megtartásra.	-Rendkívül szerény érdeklődés

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	Munkahelyi pszichológus (mentális egészségtámogató program) elindítása (pilot jelleggel, 3 hónapos próbaidőszak)	
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	A munka-magánélet egyensúlyának intézményi irányelvei c. dokumentum elfogadása az igazgatótanáccsal, majd közzététele intranetes felületen	

Visszajelzések

“

...szívet melengető érzés, hogy gondoltok ránk, visszatérőkre.

“

Többünk nevében merem mondani, hogy óriási nap volt, és tökéletesen elérte a célját.

“

Nagyon jó érzés volt ezt a levelet olvasni, igazán figyelmes az Intézettől, hogy erre külön gondot fordít!

“

Köszönöm a megkeresést, ez egy nagyon kedves gesztus.

Összegzés

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

Összességében megállapítható, hogy a munkatervben vállalt intézkedések jó része megvalósult és számos nem tervezett eredmény is született. Utóbbiak sok esetben fontosabb, sikerebb mérföldkövek voltak.

Elindult egy szervezeti változás, amelyben a vezetéstől kezdve a hallgatókig mindenkit köszönet illet, aki hozzájárult az eredményekhez. Ugyanakkor jelentős kihívásokkal is szembesültünk, amelyekre a továbbiakban fel kell készülnünk: szerény érdeklődés, javaslatok helyett panaszok megfogalmazása, vezetők bevonásának nehézségei (főleg időhiány, prioritások miatt), rendszer tehetetlensége, tévhitek, általános tájékozatlanság.

Az elmúlt három év tapasztalatai alapján elkészült a HUN-REN TTK 2026-2028-as időszakra vonatkozó Nemi Egyenlőségi Terve, amely az intézmény honlapján bárki számára hozzáférhető. E terv már jóval „érettebb” szervezeti vállalásokat fogalmaz meg, köszönhetően az előző időszakban megkezdett munkának és lendületnek.