

2/2022.(I.4.) számú Főigazgatói utasítás



ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Tartalomjegyzék

I. Helyzetfelmérés a TTK 2021. szeptember 30-án munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai alapján:	4
II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések.....	4
III. A gender dimenzió integrálása az Esélyegyenlőségi Tervbe - Nemi Egyenlőségi Kerettség	6
IV. Konkrét célok, intézkedések az Esélyegyenlőségi Tervhez	8
V. A nem egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása	9
VI. Az Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása, összetétele, feladatai:.....	9
VII. Záró rendelkezések	11
Mellékletek	12

TTK ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv a munka törvénykönyvéről szóló 2012. I. törvény, a tudományos kutatásról, fejlesztésről és innovációról szóló 2014. évi LXXVI. törvény (KFI tv.), a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény, továbbá a nemzetiségek jogairól szóló 2011. évi CLXXIX. törvényben meghatározottakra tekintettel, a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram létrehozásáról szóló EU 2021/695 rendelete figyelembevételével és azokkal való összhangban készült.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv a Természettudományi Kutatóközpont (TTK), a TTK-val munkaviszonyban állók képviselőjében eljáró TDDSZ (Tudományos Dolgozók Demokratikus Szakszervezete) és az Üzemi Tanács közötti egyeztetést követően, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási helyzetének figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók, a külföldiek, a családos – illetve gyermeküket egyedül nevelő munkatársak, a pályakezdők célcsoportjait.
4. Jelen Esélyegyenlőségi terv magában foglalja a TTK Nemi Egyenlőségi Kerettervét, amelynek tervezett intézkedései részletesen az 1. sz. mellékletben találhatóak.
5. Az intézményi Esélyegyenlőségi Tervet 2021. december 20. napjától 2023. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el. Az Mt. a munkaviszonnyal kapcsolatban rögzíti az egyenlő bánásmód követelményét, egyebekben az Ebktv. rendelkezései az irányadóak.
6. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2023. december 15.
7. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a munkaviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.
8. Az TTK a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.
9. A munkáltató az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal (Egyenlő Bánásmód Hatóság), gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

I. Helyzetfelmérés a TTK 2021. szeptember 30-án munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai alapján:

Teljes létszám:	570 fő (100%)
Nők száma:	317 fő (56%)
30 év alattiak száma:	159 fő (28%)
50 év felettek száma:	119 fő (21%)
Részmunkaidőben foglalkoztatottak száma	145 fő (25%)
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben:	42 fő
16 év alatti gyermeket nevelők száma:	144 fő (25%)
CSED-en, GYED-en, fizetés nélküli szabadságon lévők száma:	24 fő (4%)
GYED, GYES mellett dolgozó munkavállalók száma:	11 fő (2%)
GYED, GYES mellett dolgozó munkavállalók száma K+F területen:	6 fő (54%)
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma:	0 fő
Pályakezdekők száma:	29 fő (5%)
Roma származásúak száma:	nincs adat
Külföldiek száma:	14 fő (2,5%)
3. országbeli munkavállalók száma:	11 fő (2%)
K+F területen foglalkoztatottak száma	339 fő (59%)
K+F területen foglalkoztatott nők száma	169 (50%)
Gazdasági területen foglalkoztatottak száma	66 fő (11%)
Gazdasági területen foglalkoztatott nők száma	46 fő (70%)

A felső vezetésben és a középvezetésben dolgozó nők és férfiak aránya:

Középvezetésben foglalkoztatottak száma	51 fő	
	Nők	Férfiak
	8 fő (16%)	43 fő (84%)
Felső vezetésben foglalkoztatottak száma	13 fő	
	Nők	Férfiak
	4 fő (31%)	9 fő (69%)

II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések

A TTK elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, elutasítja a diszkriminációt. Az esélyegyenlőségi terv kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra, kiemelten segítve a nőket, a fogyatékkal élők, a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók, a családos munkatársak, a pályakezdekők és a nyugdíjba vonulás előtt álló kollégák veszélyeztetett célcsoportjait.

A TTK mint munkáltató a munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatárs számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát, kiemelten az esélyegyenlőség elvének megvalósítását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára. Vállalja, hogy az érintett csoportok helyzetének elemzésével felméri az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kíséri, és

elősegíti az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, továbbá intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket, kiemelve, hogy a TTK elsődlegesen a megelőzés eszközét alkalmazza.

Az egyenlő bánásmód követelménye azt jelenti, hogy tilos hátrányt okozni a jog által védett tulajdonsággal rendelkezőknek e tulajdonságuk miatt. A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása a TTK-ban kiterjed a foglalkoztatási jogviszony keletkezésére, annak tartalma alatt a munkabérek, juttatások, képzés, továbbképzés, segélyezés, egyéb ösztönző eszközök, illetve módszerek meghatározására, a belső áthelyezésre, a foglalkoztatási jogviszonnyal kapcsolatos egyéb kérdésekre, valamint a jogviszony megszüntetésére.

A TTK vállalja, hogy kiemelt figyelmet fordít a munkáltatóval munkaviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, így különösen:

- a) a nők,
- b) a pályakezdők,
- c) az 50 évnél idősebb munkavállalók,
- d) a magukat más kisebbséghez tartozónak vallók,
- e) a külföldiek,
- f) a fogyatékos személyek,
- g) a tizennégy éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, különösen a fogyatékos gyermeket nevelő vagy egyedülálló munkavállalók

foglalkoztatási helyzetének – így munkakörülményeinek, képzésének, gyermekneveléssel, szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek – elemzésére, valamint a munkáltatónak az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó, az adott évre megfogalmazott céljaira és az azok eléréséhez szükséges eszközökre, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint a munkáltatónál rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programokra. Egyúttal folyamatosan vizsgálja az érintett csoportokra vonatkozó kedvezmények alkalmazásának és bevezetésének lehetőségét, így különösen a díjazás, munkakörülmények javítása, rugalmas munkavégzés lehetősége, valamint a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevitelével összefüggésben, figyelemmel az érintett csoportok igényeire.

A védett tulajdonsággal rendelkező személyek foglalkoztatását a TTK vezetése nem kínos kötelességnek tekinti, hanem lehetőségnek a szervezeti kultúra színesítésére, többféle szempont, ismeret becsatornázására, összességében az „emberi erőforrás” gazdagítására.

Pozitív diszkrimináció - A pozitív diszkriminációt az esélyegyenlőség, illetve magának a lehetőségnek a megteremtése, a társadalmi felzárkózás megvalósítása indokolhatja, vagyis a kedvezmények sem osztogathatók önkényesen. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 11. § (1) 6 bekezdése alapján nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul.

Az Ebktv. alapján az egyenlő bánásmód megsértésének minősül a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és az ezekre adott utasítás.

III. A gender dimenzió integrálása az Esélyegyenlőségi Tervbe - Nemi Egyenlőségi Keretterv

A TTK 2022-ben helyzetelemzést és kérdőíves felmérést végez a nemek közötti esélyegyenlőségre vonatkozó helyzet felmérése céljából. Továbbá vállalja, hogy 2022-ben az Európai Unió által ajánlott öt tématerülethez kidolgozza a megfelelő kvalitatív és/vagy kvantitatív indikátorokat, amelyek alapján a célértékek kijelölhetők, illetve a szükséges intézkedések megtehetőek, az eredmények monitorozhatóak. Ezek alapján 2022.12.31-ig a TTK elkészíti és weboldalán közzéteszi Nemi Egyenlőségi Tervét (Gender Equality Plan - GEP).

A nemek közötti bázisadatokat a 2. sz. melléklet mutatja be a kutatói foglalkoztatottak mintáján.

A TTK munkacsoportot állít fel (a továbbiakban: GEP munkacsoport), amelyet a Nemi Egyenlőségi Terv elkészítésének koordinálásával, megvalósításával, illetve az intézkedések implementációjával és nyomon követésével bíz meg.

A Nemi Egyenlőségi terv megalkotását, implementációját az alábbi források segítik:

- a) 1 fő Esélyegyenlőségi referens
- b) Esélyegyenlőségi Bizottság
- c) GEP munkacsoport
- d) Kutatóközponti Tudományos Tanács (KUTTA)
- e) A TTK a mindenkori költségvetés függvényében az indokolt kiadások fedezetére keretet különít el, a 2022. évi költségvetésben dedikált elkülönített forrás áll rendelkezésre (képzési költségre és bérköltségre, adminisztrációra)

A TTK hozzájárulása az Európai Unió által ajánlott 5 tématerülethez

A Keretterv részletes célkitűzései, tervezett intézkedései, és megvalósításuk határideje az 1. sz. mellékletben található.

1) A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra

- Gender-szenzitív kommunikáció: a TTK elkötelezett a nemekre nézve neutrális tartalmú írásbeli és verbális kommunikáció előmozdításában.
- Rugalmas munkaidő biztosítása: a TTK elkötelezett a rugalmas munkaidő és az otthoni munkavégzés támogatásában. Nem kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében jelenleg minimum heti egy alkalommal biztosítja az otthoni munkavégzés lehetőségét és eszközeit. Kutatói munkakör esetében – amennyiben azt a kutatás körülményei lehetővé teszik – heti legfeljebb négy napra biztosít otthoni munkavégzést.
- 14 év alatti gyermeket nevelő szülőknek biztosított kedvezmények: a TTK fokozottan biztosítja az otthoni és a rugalmas munkavégzés lehetőségét és az azokhoz szükséges eszközöket a 14 év alatti gyermeket nevelő munkavállalói számára. Nem kutatói munkakörben foglalkoztatottak esetében jelenleg akár heti kétszer alkalommal biztosít lehetőséget és eszközt az otthoni munkavégzéshez. Kutatói munkakör esetében –

amennyiben azt a kutatás körülményei lehetővé teszik – heti legfeljebb négy napra biztosít otthoni munkavégzést.

- A gyermekvállalás figyelembevétele a teljesítményértékelési rendszerben: a tudományos teljesítmény értékelésénél a TTK figyelembe veszi a GYES-en, GYED-en töltött évek számát a kvantitatív értékelőlapon.
- A nők adminisztratív terheinek csökkentése: a TTK 2022-ben kidolgoz egy indikátort, amellyel mérni képes az adminisztratív terheket, és amelyet fel kíván használni a nők adminisztratív terheinek csökkentésére irányuló döntéseiben.
- Gyermek elhelyezésének támogatása: a TTK – korlátozott számban – lehetőséget biztosít az MTA által fenntartott, Budapesti Akadémiai Óvoda és Bölcsőde szolgáltatásainak igénybevételére.

2) A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

- Gender kvóták bevezetése a döntéshozatalban: a TTK vállalja, hogy 2022-ben helyzetfelmérést végez és megvizsgálja a gender kvóták bevezetésének lehetőségét és feltételeit.
- Gender tréning: a TTK vállalja, hogy 2022-ben legalább egy gender témájú oktatást szervez a dolgozóinak.
- Bizottsági tagságok átláthatósága: a TTK elkötelezett állandó és eseti bizottságai összetételének és működési rendjének megismerhetővé tételével kapcsolatban. Biztosítja valamennyi dolgozója hozzáférését ezen tartalmakhoz.
- Esélyegyenlőségi referens foglalkoztatása: a TTK esélyegyenlőségi referenst nevez ki a nemek közötti egyenlőség szorgalmazása érdekében.

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

- Gender-szenzitív pályázati felhívások: a TTK által kiírt pályázati felhívások nem tartalmazhatnak nemre vonatkozó megkötéseket, preferenciákat, kivéve, amennyiben az adott munkakör azt megkívánja.
- Alulreprezentált nemek azonosítása a kiválasztási folyamatban: a TTK elkötelezett a nemek közötti egyenlőségben és az alulreprezentált nemi csoport meghatározásában, annak okozati feltárásában, és megszüntetésére irányuló törekvésekben.
- Esélyegyenlőségi dimenziók az éves humánpolitikai tervben: a TTK elkötelezett az esélyegyenlőségnek az éves humánpolitikai tervben való megjelenítésére, ide értve a nőket, a pályakezdőket és a nyugdíj előtt állók esélyegyenlőségének biztosítását is.
- Nemek közötti egyensúly statisztikai elemzése: jelenleg a TTK nem kutatói munkakörben foglalkoztatott munkavállalóinak nagyobb része nő, míg a kutatói munkakörben foglalkoztatott nők száma a kutatói előmenetellel párhuzamosan drasztikusan csökken. A TTK vállalja, hogy erről elemzést készít és megvizsgálja a háttérben meghúzódó okokat, hogy a jövőben intézkedéseket fogalmazhasson meg az alulreprezentált nemek felzárkóztatásával kapcsolatban.

4) A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba

- **Felmérés végzése:** a TTK vállalja, hogy 2022-ben felmérést végez és megvizsgálja a nemi dimenzió integrálásának lehetőségét a kutatási és oktatási tartalmakba.

5) Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen

- **Esélyegyenlőségi referens foglalkoztatása:** a TTK az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst nevez ki.
- **Esélyegyenlőségi Bizottság felállítása:** a TTK Esélyegyenlőségi Bizottságot állít fel, amellyel – többek között – lehetővé teszi a munkavállalók bevonását az esetleges nemi alapú erőszakos cselekedetek kivizsgálásába.
- **Hátrányos megkülönböztetés tilalma:** a nemi alapú erőszakos cselekedet bejelentőjét nem érheti semmilyen hátrány vagy megkülönböztetés.
- **Gender tréning:** a TTK vállalja, hogy 2022-ben legalább egy olyan gender témájú oktatást szervez a dolgozóinak, amelyben megjelenik a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás elleni küzdelem is.

IV. Konkrét célok, intézkedések az Esélyegyenlőségi Tervhez

1. A TTK az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében esélyegyenlőségi referenst foglalkoztat (saját munkaköre mellett 1 fő munkakörbe épített feladata).
2. A TTK vállalja egy esélyegyenlőségi bizottság létrehozását. Az Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének irányítása útján elérhető, hogy az esélyegyenlőség a munkavállalói oldalról biztosítva legyen. Ennek érdekében gondoskodni kell évi 1 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.
3. A pályázatokért felelős egység vezetőjének tájékoztatni szükséges az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyeknél szerepel az esélyegyenlőségi terv, valamint amelyekben esélyegyenlőségi vállalás történik.
4. Az Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia szükséges a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről, együttműködve a munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel.
5. Igény esetén a pályakezdő beilleszkedését segíteni szükséges az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentor kolléga közreműködésével (onboarding).
6. A munkáltató a fogyatékkal élő munkatársak számára lehetőség szerint biztosítja az akadálymentesített fizikai és infokommunikációs környezetet. Másrészt a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő munkatársak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
7. A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget, egyenlő bánásmódot. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. Az álláshirdetések megfogalmazása

során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörökben előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi a hangsúlyt, más szempont nem kerül megfogalmazásra.

8. A munkáltató vállalja, hogy a közsférát, illetve a kutatás-fejlesztés területét érintő humánerőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi, különösen a fentebb megjelölt célcsoportok tekintetében. Vállalja továbbá, hogy esetleges létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munka/munkakör meglétéhez, illetve a munkavégzés minőségéhez kapcsolódó kritériumok alapján jelöli ki. Az Esélyegyenlőségi terv megalapozása és megvalósulásának elősegítésére a TTK fókuszcsoporthoz szervez a tervben megjelölt célcsoportokban azért, hogy megfelelő minőségű kvalitatív adatok álljanak a rendelkezésre, melyek alapját képezik egy kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérésnek.

V. A nem egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló panasztételi jogával élve a munkáltatói jogkör gyakorlójához (főigazgató) fordulhat az Esélyegyenlőségi Terv 3. sz. mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával. A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A bizottság az elé kerülő ügyet anonim módon kezeli. A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen Egyenlő Bánásmód hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

VI. Az Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása, összetétele, feladatai:

Az Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása, összetétele

A bizottságba egy-egy tagot delegálnak az intézetigazgatók, a központvezetők, a Gazdasági Igazgatóság és az Üzemi Tanács, így a bizottság létszáma – az esélyegyenlőségi referenssel együtt – 9 fő. A bizottság tagjai a TTK-val munkaviszonyban állnak. A bizottság elnöke az esélyegyenlőségi referens. Amennyiben a bizottság egy tagjának jogviszonya megszűnik vagy szünetel (fizetés nélküli szabadság), helyette az adott Intézet 1 újabb főt delegál.

A bizottságot a szabályzat kihirdetését követően legkésőbb 2022. január 31-ig létre kell hozni, a bizottsági feladatok ellátásával a tagokat a főigazgató bízza meg az esélyegyenlőségi szabályzat érvényességi idejére. Az intézetek által delegált tagok intézeti esélyegyenlőségi koordinátori feladatokat látnak el. A kérelemmel érintett intézet koordinátora formanyomtatvány alkalmazásával összefoglalja az ügy tényállását, amelyben egyben nyilatkozik a kérelemmel összefüggő álláspontjáról is.

A Bizottság üléseinek adminisztratív előkészítését az esélyegyenlőségi referens végzi. A bizottság évente legalább egy alkalommal, ill. kérelem esetén a kérelem beérkezését követő

30 napon belül ülésezik. A kérelemmel érintett szervezeti egység koordinátora keresi meg az esélyegyenlőségi referenst az ülés összehívása végett. A bizottság üléseiről jegyzőkönyvet kell felvenni. A Bizottság határozatképes, ha legalább hat tagja jelen van. Ha a Bizottság valamely tagját összeférhetlenség miatt valamely ügy érinti, a határozatképesség szempontjából őt jelenlevőnek kell tekinteni, de az érintett ügyben a kérelem elbírálásában nem vehet részt, és nem szavazhat. A jegyzőkönyvben tartózkodásként kell rögzíteni a szavazatát. Az összeférhetlenség fennállásáról a Bizottság elnöke dönt. Az elnök összeférhetlensége esetén az összeférhetlenség fennállásáról a bizottság többségi szavazattal dönt.

A Bizottság elnöke a kérelemmel érintett intézet koordinátorát felkéri, hogy tájékoztassa a Bizottságot a kérelem tartalmáról, a körülményekről és az ügy szempontjából lényeges kérdésekről. A Bizottság tagjai - az elnök döntése alapján - kérdést intézhetnek a kérelemmel érintett intézet koordinátorához, valamint javaslatot tehetnek a döntés tartalmára. Amennyiben a napirendre vonatkozó további észrevétel, javaslat nincs, az elnök lezárja a napirend vitáját. A Bizottság döntését jelenlévő tagjai többségének egynemű szavazatával hozza azzal, hogy szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt. A szavazás „igen”, „nem” és „tartózkodás” szavazattal, kézfelemeléssel történik. Személyi kérdés esetén lehetőség van titkos szavazást lebonyolítani.

A bizottság ülése és a szavazás történhet elektronikus úton is, amelyre ugyanazok a szabályok vonatkoznak, mint a rendes jelenléttel érintett ülés esetén.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság ülését követő alakszerű határozatot/végzést az intézeti esélyegyenlőségi koordinátor készíti elő. Az alakszerű határozatot/végzést minden kérelemmel érintett ügyben - lehetőség szerint - a Bizottság ülésétől számított 10 munkanapon belül kell elkészíteni.

Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai

- véleményezi az Esélyegyenlőségi Tervet, és javaslatot tesz annak elfogadására, illetve módosítására;
- figyelemmel kíséri a férfiak és nők arányos képviseletét a munkavállalók között;
- ajánlást fogalmazhat meg az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében;
- javaslatot tesz a főigazgatónak az esélyegyenlőségre vonatkozó előírások alkalmazása körében észlelt szabálytalanságok megszüntetésére irányuló bejelentések kapcsán;
- figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség érvényesülését és a hátrányos megkülönböztetés tilalma megvalósítását a TTK valamennyi szervezeti egysége, dolgozója tekintetében;
- ajánlást tesz a nőik, a fiatal és az 50 évnél idősebb, a kisebbséghez tartozó, a fogyatékos, illetve a megváltozott munkaképességű dolgozók munkakörülményeire és a 14 éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelő, illetve a gyermeket egyedül nevelő dolgozók foglalkoztatási körülményeire;
- szorgalmazza, hogy az egyenlő esélyű hozzáférés szempontja érvényesüljön, különösen:
 - a beszerzések, valamint a beruházások során,
 - a szerződéskötés, a kötelezettségvállalás során,

- a pályázati tevékenység során,
- a minőségfejlesztési tevékenységben,
- a foglalkoztatási tervek kidolgozásában;
- ellenőrzi az esélyegyenlőséget érintő elrendelt intézkedések végrehajtásának eredményességét;
- eljár egyedi esélyegyenlőségi ügyekben.

VII. Záró rendelkezések

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az intézmény honlapján közzéteszi. Az Igazgatótanács tagjai megismerték és elfogadták, a főigazgató 2021. 12. 21. napi hatállyal elfogadta és 2022. január 4-én kihirdette a TTK Nemi Egyenlőségi Kerettervét tartalmazó Esélyegyenlőségi Tervét.

Mellékletek*1. sz. melléklet***A TTK Nemi Egyenlőségi Kerettervének célkitűzései, tervezett intézkedései, és megvalósításuk határideje**

Tématerület	Célkitűzés	Indikátor/vállalás	Megvalósítás határideje	Felelős
Mind az 5 tématerület	A jelenlegi esélyegyenlőségi helyzet megismerése	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés	2022.06.30.	GEP munkacsoport
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Gender-szenzitív kommunikáció	1 db gender témájú tréning szervezése a dolgozóknak	2022.12.31.	Humánpolitikai Osztály
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	Rugalmas munkaidő biztosítása	- Nem kutatói munkakör: heti 1 munkanap home office biztosítása - Kutatói munkakör: heti 4 munkanap home office biztosítása	Teljesített	Szervezeti egység vezetője / Főigazgató
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	14 év alatti gyermeket nevelő szülőknek biztosított kedvezmények	- Nem kutatói munkakör: heti 2 munkanap home office biztosítása - Kutatói munkakör: heti 4 munkanap home office biztosítása	Teljesített	Szervezeti egység vezetője / Főigazgató
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	A gyermekvállalás figyelembevétele a teljesítményértékelési rendszerben	A gyermekneveléssel töltött időnek a kutatói teljesítményértékelésben való további megjelenítésének vizsgálata	2022.12.31.	KUTTA
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	A nők adminisztratív terheinek csökkentése	Indikátor kidolgozása az adminisztratív terhek mérésére	2022.06.30.	GEP munkacsoport
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	„Nursing roam” kialakítása kisgyermekes szülők támogatására	Kérdőíves igényfelmérés	2022.06.30.	GEP munkacsoport
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra	A GYED és a GYES után munkába álló szülő beilleszkedésének segítése az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentor kolléga közreműködésével	1-1 mentor kijelölése és betanítása minden kutatóintézetben	2022.12.31.	Intézetigazgató, GEP munkacsoport
A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Gender kvóták bevezetése a döntéshozatalban	Helyzetfelmérés a gender kvóták bevezetésének lehetőségéről és feltételeiről	2022.06.30.	GEP munkacsoport

2/2022.(I.4.) számú Főigazgatói utasítás: A TTK Esélyegyenlőségi Terve

A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Gender tréning és kapacitásépítés	1 db gender témájú tréning szervezése a TTK dolgozóinak	2022.12.31.	GEP munkacsoport, Humánpolitikai Osztály
A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Vezetővé válást segítő mentorprogram nők részére	1 db vezetői mentorprogram szervezése nők részére	2022.12.31.	Humánpolitikai Osztály
A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Bizottsági tagságok átláthatóvá tétele	Intézményi bizottságok tagjainak és működési rendjének közzététele a TTK intraneten	2022.06.30.	GEP munkacsoport
A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Esélyegyenlőségi referens foglalkoztatása	1 fő esélyegyenlőségi referens kinevezése	2022.01.31.	Főigazgató
A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Gender-szenzitív pályázati felhívások	Új pályázati felhívások „átvilágítása”	2022.06.30.	Humánpolitikai Osztály, GEP munkacsoport
A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Alulreprzentált nemek azonosítása a kiválasztási folyamatban	Pályázók proaktív toborzása az alulreprzentált nemből	2022.12.31.	GEP munkacsoport
A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Esélyegyenlőségi dimenziók integrálása az éves humánpolitikai tervbe	GEP munkacsoport bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	2022.12.31.	GEP munkacsoport, Intézetigazgatók, Humánpolitikai Osztály
A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Nemek közötti egyensúly statisztikai elemzése	Statisztikai adatgyűjtés és elemzés a nők szakmai előmenetelének támogatására: helyzetfelmérés és intézkedések megfogalmazása	2022.12.31.	GEP munkacsoport, KUTTA
A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	A kutatási és oktatási tartalmak felülvizsgálata	Kérdőív a nemi dimenzió lehetséges megjelenítéséről a kutatási és oktatási tartalmakban	2022.06.30.	GEP munkacsoport
Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen	Esélyegyenlőségi referens foglalkoztatása	1 fő esélyegyenlőségi referens kinevezése	2022.01.31.	Főigazgató
Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen	Esélyegyenlőségi Bizottság felállítása	Esélyegyenlőségi Bizottság kinevezése	2022.01.31.	Főigazgató
Intézkedések a nemi alapú erőszak és	Gender tréning és kapacitásépítés	1 db gender témájú tréning szervezése a dolgozóknak	2022.12.31.	GEP munkacsoport,

szexuális zaklatás ellen				Humánpolitikai Osztály
--------------------------	--	--	--	------------------------

2. sz. melléklet

Pilot study about gender differences

Esettanulmány: nemek közötti különbség a tudományos eredményekben és előmenetelben

at ELKH Research Centre for Natural Sciences

Természettudományi Kutatóközpont

Sample: 125 persons (51 females 74 males) not representative.

Minta: 125 személy (51 nő, 74 férfi) (nem reprezentatív).

Factors to be differentiated with notations:

Ezeket a faktorokat vettük figyelembe az értékelésnél:

- F1-genders (two levels): *n*-female, *y*-male;
F1-nemek (két szint): n-nő, y-ferfi;
- F2-positions (four levels): MT-scientific coworkers; FT-senior scientific coworkers, TT-scientific advisor, AK-Academician;
F2-tudományos besorolás (négy szint): MT-tud. munkatárs; FT-tud. főmunkatárs; TT-tud. tanácsadó; AK-akadémikus, kutatóprofesszor;
- F3-scientific fields (five levels): 1-organic chemistry, 3-materials and environmental chemistry, 4-enzymology, 5-cognitive neuroscience and psychology, 9-instruments and brain image;
F3-tudományág (intézet) (öt szint): 1-szerves kémia, 3-anyag-és környezetkémia, 4-enzimológia, 5-kognitív idegtudomány és pszichológia, 9-szerkezetkutatás és agyi képalkotás;
- F4-indicators of scientific performance (18 levels): *np*-number of papers, *h*-hirsch index, *nc*-number of citations, etc. for a five and 10 years period alike.
F4-tudományos teljesítmény indikátorai (18 szint): np-cikkek száma, h-Hirsch index, nc-idézetek száma stb. – 5, illetve 10 éves periódusra.

All scientific indicators were ranked: the larger value is the better and it receives smaller rank. The largest receives 1, the second largest 2, ... the smallest 125. Equal numbers (ties) receive partial ranks.

Az összes tudományos indikátort rangsoroltuk: a legnagyobb érték a legjobb, ami egyben előnyösebb és kisebb rangszámot jelent – 1, a legjobb; 2, a második legjobb ... a legkisebb pedig 125. Egyenlő értékek esetén tört rangokat alkalmaztunk.

Factorial ANOVA has been completed for all four factors.

Faktoriális ANOVA-val teszteltük a négy faktor hatását és kölcsönhatásaikat.

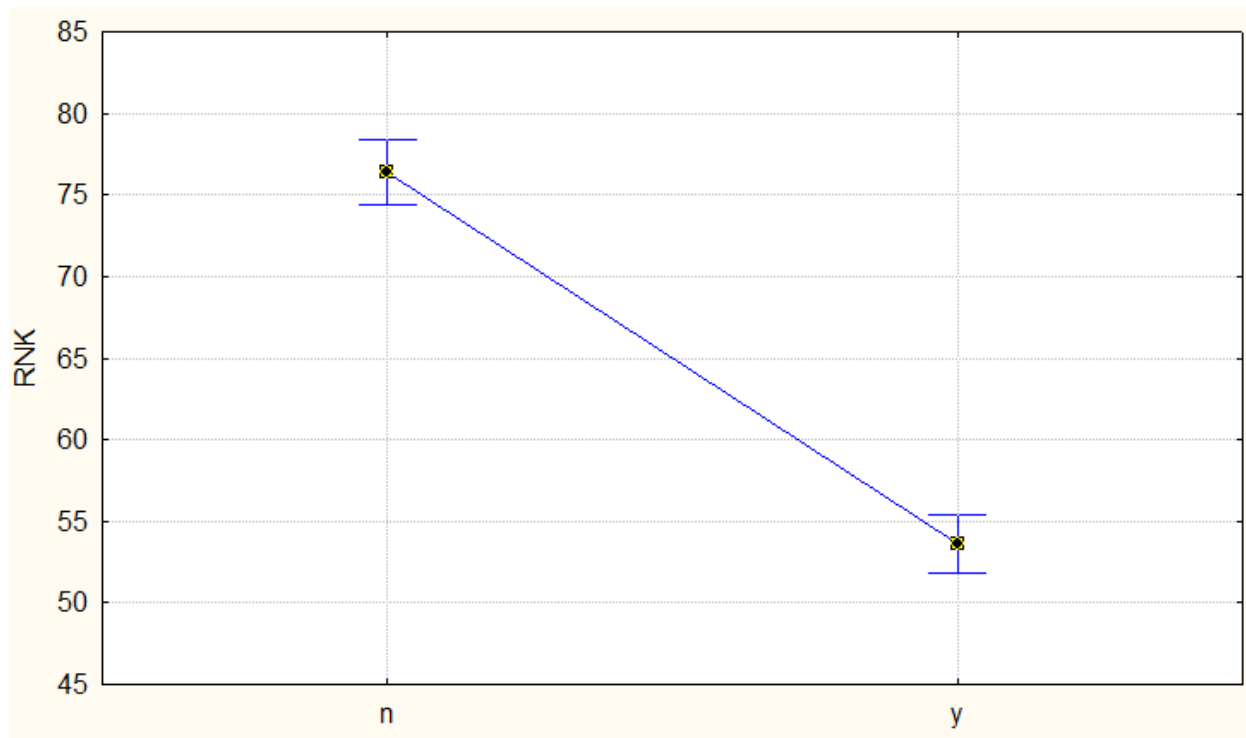


Figure 1 The average of composite rank numbers for female (n) and male (y) scientists. Error bars means 95% confidence interval.

1. ábra. A női (n) és férfi (y) kutatók összesített rangszámainak átlaga. A hibászlók a 95 %-os konfidenciaintervallumot jelölik.

In general, male scientist receive smaller rank numbers, *i.e.*, larger scientific indicators.
Általában elmondható, hogy a férfi kutatók kisebb rangszámokat kapnak (vagyis jobb a tudományos teljesítményük az összes mért indikátor alapján).

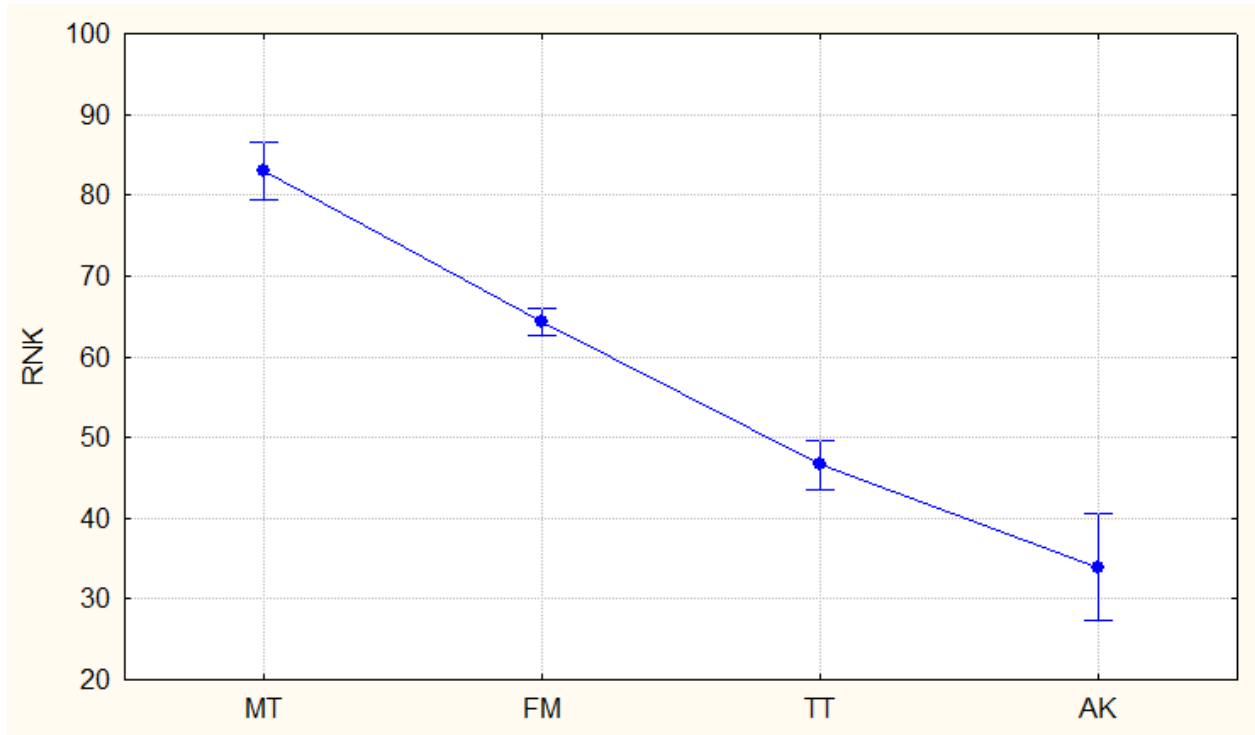


Figure 2 Effect of position to the scientific performance; higher the position (degree) the smaller the ranks

2. ábra. A tudományos besorolás hatása a tudományos teljesítményre: a tudományos előmenetellel csökkennek a rangszámok, ami nagyobb teljesítményt jelez.

The variance of senior scientific coworkers (MT) is the smallest, which corresponds to their largest number involved in the study.

A tudományos munkatársak (MT) variációját a legkisebb, akik legnagyobb számban kerültek a mintába.

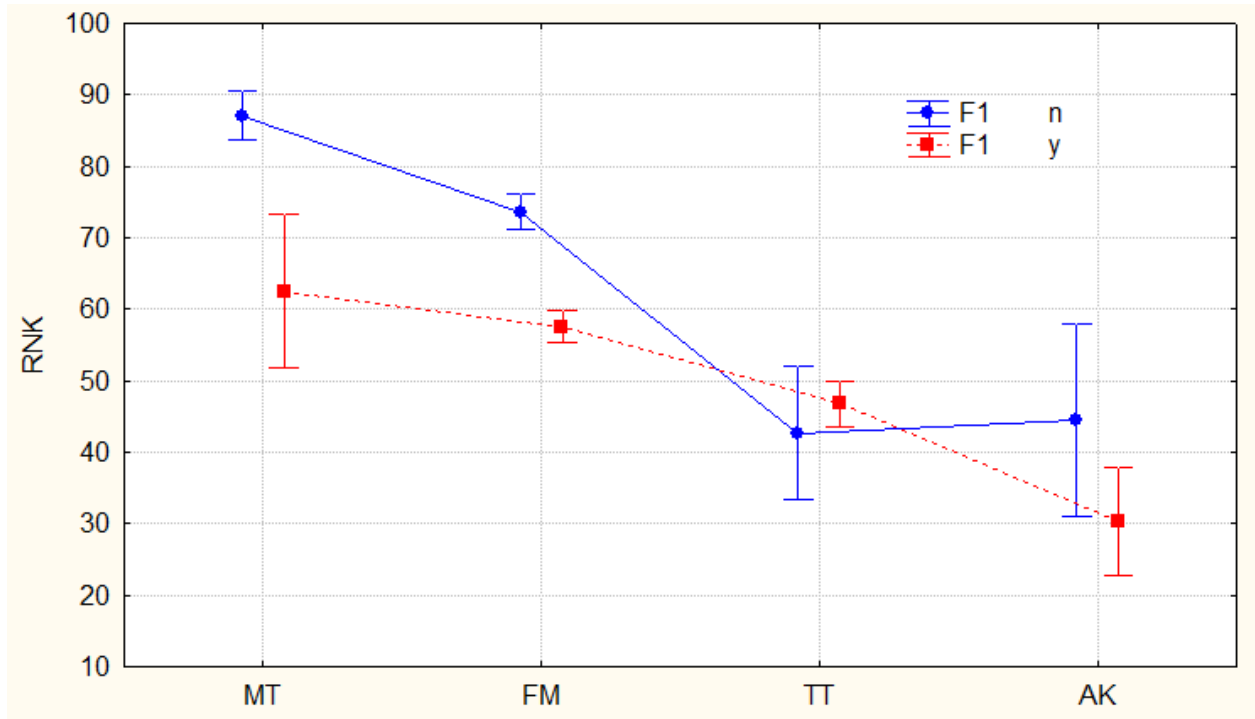


Figure 3 The position splits according to gender.

3. ábra. A tudományos teljesítmény nemek közötti megoszlása a tudományos minősítés alapján.

The difference is significant for categories MT and FM in favor of males. The categories TT and AK should be considered with care as only one-one female was present in these groups. There are no more women employee in the Centre.

Szignifikáns különbség figyelhető meg a tud. munkatársak és tud. főmunkatársak esetében a férfiak javára. A tud. tanácsadók és akadémikusok adatai óvatosan kezelendők, mivel összesen egy-egy női kutató volt ezekben a mintákban (ugyanis nincs több női foglalkoztatott ezekben a kategóriákban).

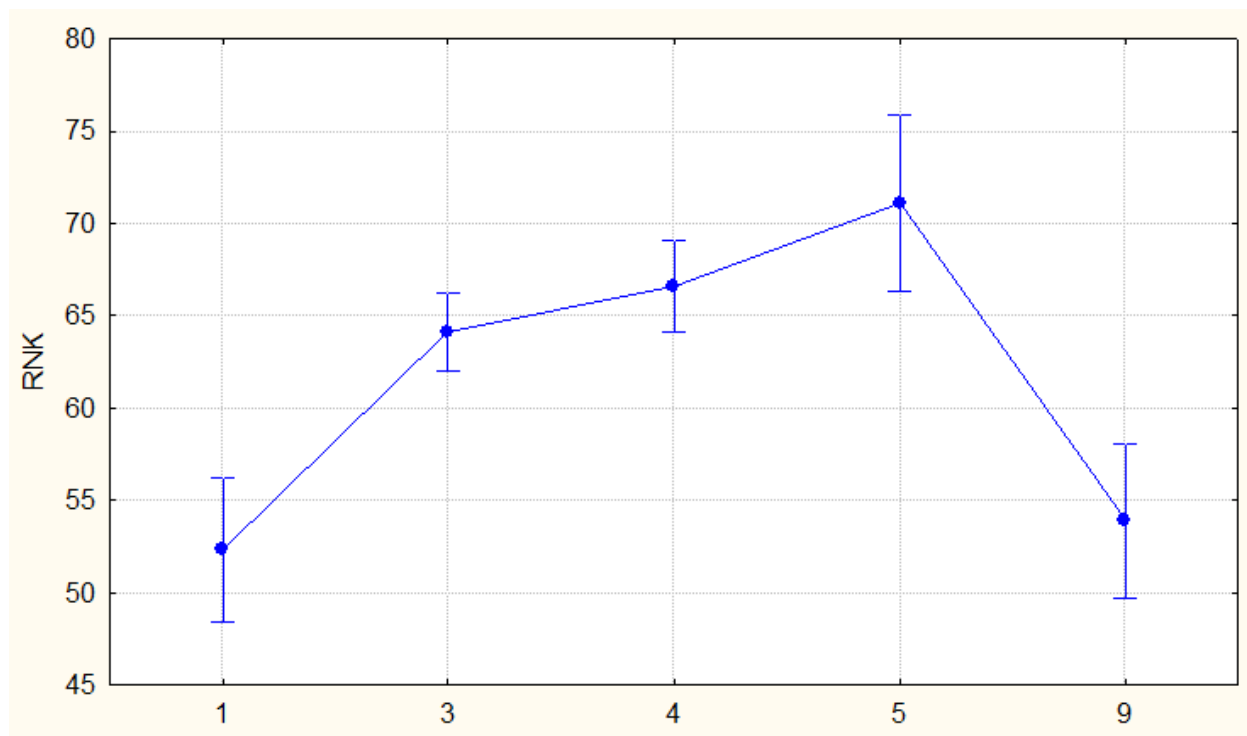


Figure 4 Significant rank differences by scientific disciplines

4. ábra. A rangszámátlagok tudományágak közötti megoszlása.

The rankings of institutes are different, but not as expected according to the different citation habits at the various disciplines.

Az intézetek rangszámai különböznek, de nem annyira, amennyire az egyes tudományterületek eltérő idézettségi szokásai alapján várnánk.

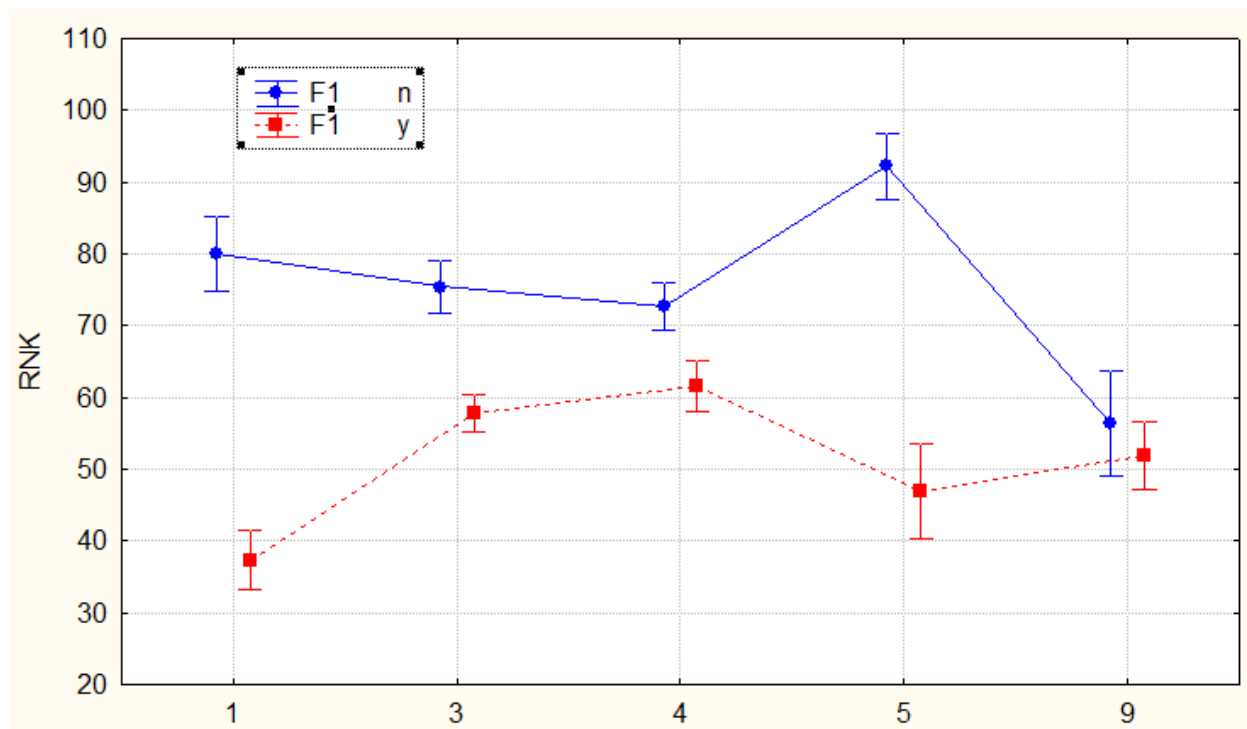


Figure 5 Gender differences at different scientific fields.

5. ábra. A férfi és női kutatók tudományos teljesítménye közötti különbség tudományágak szerint.

The ranks of males are significantly smaller (better) for them except for the instrumentation field (9). Interestingly, the gaps between male and female ranks are different according to the scientific fields, smaller gap means better gender balance.

A férfiak rangszámai szignifikánsan kisebbek (jobbak) a szerkezetkutatás (9) kivételével. Érdekes módon, a férfi és női kutatók rangszámai közti különbség tudományterületenként eltérő (a kisebb eltérés kedvezőbb nemek közötti egyensúlyt jelez).

All scientific indicators favor males; only i-100 index for five years period does not show the difference, because papers with more than 100 citations is so rare and sporadic that no statistical evaluation is possible.

Az összes tudományos indikátor a férfiak esetében kedvezőbb. Egyedül az i-100 index (5 évre vonatkoztatva) nem mutat különbséget a nemek között, tekintve, hogy a száznál többet idézett cikkek száma olyan kicsi (véletlenszerű), hogy nem alkalmas statisztikai értékelésre.

December 09 / 2021

K. Héberger
Scientific advisor / Tudományos tanácsadó

3. sz. melléklet

**Esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos panasztételi űrlap
(dolgozói)**

Munkavégzés helye, Szervezeti egység	
Közvetlen munkahelyi vezető (név, beosztás)	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökének aláírása	