



A Természettudományi Kutatóközpont Nemi Egyenlőségi Terve (2023-2025)

Tartalom

Bevezetés és előzmények	3
A Természettudományi Kutatóközpont bemutatása	3
Az esélyegyenlőségi helyzetkép ismertetése.....	5
Az első esélyegyenlőségi kérdőív eredményeinek rövid bemutatása	5
A második esélyegyenlőségi kérdőív eredményeinek rövid bemutatása	7
A 2022-ben elért eredmények ismertetése	12
Cselekvési terv 2023-2025.....	15
1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra.....	15
2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	17
3. A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	18
4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	20
5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen.....	20
A szervezetben dolgozó tudományos munkatársak és tudományos főmunkatársak tudományos láthatósága (EN)	22
Conclusions.....	28
Activity plan	29
A pályázati siker nemi dimenziói a szervezetben (EN).....	30

Bevezetés és előzmények

A 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról 63. § (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

A 2/2022. (I.4.) sz. főigazgatói utasítással kihirdetett Esélyegyenlőségi terv magában foglalja a Természettudományi Kutatóközpont (továbbiakban: TTK) Nemi Egyenlőségi Kerettervét (továbbiakban: Keretterv) és annak tervezett intézkedéseit. A Kerettervben a TTK vállalta, hogy 2022. december 31. napjáig elkészíti és honlapján közzéteszi az intézmény Nemi Egyenlőségi Tervét.

Jelen Nemi Egyenlőségi Terv összeállítása a [Horizont Európa program ajánlásainak](#) figyelembevételével történt. A Kerettervben az Európai Unió által ajánlott 5 tématerülethez kapcsolódóan cselekvési tervet fogalmazott meg az intézmény. Ennek bemutatására az utolsó fejezetben kerül sor.

A TTK Nemi Egyenlőségi Terve a Kerettervben megkezdett munka szerves folytatása, amely azzal a céllal készült, 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 Nemi Egyenlőségi Terv a 2023-2025-ös periódus tervezett intézkedéseit foglalja magában. Ez kellően hosszú időszak ahhoz, hogy eredményeket lehessen elérni, ugyanakkor belátható, így alkalmas arra, hogy reális tervek készüljenek.

A Nemi Egyenlőségi Terv egyszersmind lehetőség arra, hogy a szervezetfejlesztés eszköztárát felhasználva növeljük a TTK "vonzerejét" (ha úgy tetszik brand értékét), mind a foglalkoztatott munkatársak, mind a külvilág számára.

A Természettudományi Kutatóközpont bemutatása

A TTK az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat részeként, annak önálló jogi személyeként, multidiszciplináris természettudományi kutatásokat végez az élettudomány, a kémiai tudomány és a pszichológiai tudomány területén. A központban négy intézet (Anyag- és Környezetkémiai Intézet, Enzimológiai Intézet, Kognitív Pszichológiai és Idegtudományi Intézet, Szerves Kémiai Intézet), valamint három kutatási központ (Agyi Képzőközpont, Szerkezetkutató Központ, Gyógyszerinnovációs Központ) tevékenysége kap helyet.

Az intézmény 2021-től jogosult a magas színvonalú kutatómunkát jelképező „Kiváló Kutatási Infrastruktúra” védjegy használatára. Az MTA kiemelkedően magas színvonalú tudományos munkája elismeréseként 2022-ben Kiváló Kutatóhely minősítést adományozott a TTK négy intézetének és a TTK Agyi Képzőközpontnak.

A TTK-ban 343 kutató és 166 hallgató dolgozik mintegy 7 500 m² labor-, és 4 000 m² irodaterületen. A teljes alkalmazotti létszám 563 fő, amelynek 55%-a nő (2022). A TTK-nak az Igazgatótanáccsal együtt 7 rendszeresen működő testülete van, amelyek mindegyikében

biztosítva van a nők képviselete, az Igazgatótanács és a Munkahelyi Állatjóléti Bizottság kivételével. Az Üzemi Tanácsot és a Sugárvédelmi Szolgálatot nő vezeti.

A szervezetben megfigyelhető a vertikális szegregáció jelensége (1. táblázat). A kutatói életpálya előrehaladtával csökken a nők létszáma. Ugyanakkor a pálya elején (tudományos segédmunkatárs, tudományos munkatárs), illetve nem kutatói munkakörben több nő dolgozik, mint férfi. A kutatócsoport-vezetők nagy része férfi, a felső vezetésben pedig egyetlen nő sincs. Középvezetői szinten az arány kiegyenlített.

1. táblázat: Helyzetkép a TTK-ban foglalkoztatott dolgozók nemi arányáról (2022. december 1. napján munkaviszonyban álló foglalkoztatási adatok alapján)

	Nő (fő)	Férfi (fő)
Tudományos segédmunkatársak	59	44
Tudományos munkatársak	71	57
Tudományos főmunkatársak	41	41
Tudományos tanácsadók / emeritusok / kutatóprofesszorok	2	29
Nem kutatói munkakörben foglalkoztatottak	138	82
Szerződéses hallgatók	18	10
Önkéntes hallgatók	86	80
Kutatócsoport-vezetők	11	48
Középvezetésben foglalkoztatottak (ide nem értve a kutatócsoport-vezetőket)	3	3
Felső vezetésben foglalkoztatottak	0	9
Testületi vezetők*	2	5
Testületi tagok (ideértve a testületek vezetőit is)	16	28

**A testületi tagok és testületi vezetők a tudományos előmeneteltől és foglalkoztatási jogviszonytól független kategóriák*

Az esélyegyenlőségi helyzetkép ismertetése

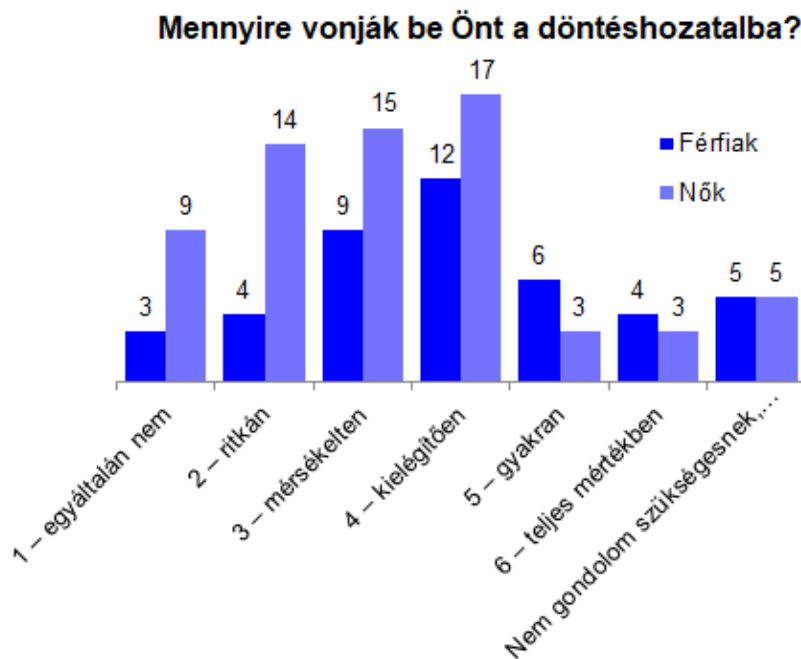
Az esélyegyenlőségi helyzet megismeréséhez az Esélyegyenlőségi bizottság kettő, anonim kérdőíves felmérést végzett a dolgozók között. Az első kérdőívet 109 dolgozó töltötte ki: 66 nő és 43 férfi.

Az első kérdőív eredményei alapján az Esélyegyenlőségi bizottság szükségesnek látta egy újabb kérdőív elvégzését, amelynek célja az első kérdőív eredményeinek pontosítása, illetve további vizsgálódás volt. A második kérdőívet 104 dolgozó töltötte ki.

A kérdőívekben az Európai Unió által javasolt és a cselekvési tervben szereplő tématerületek mentén tárta fel a bizottság a helyzetképet, illetve az igényeket.

Az első esélyegyenlőségi kérdőív eredményeinek rövid bemutatása

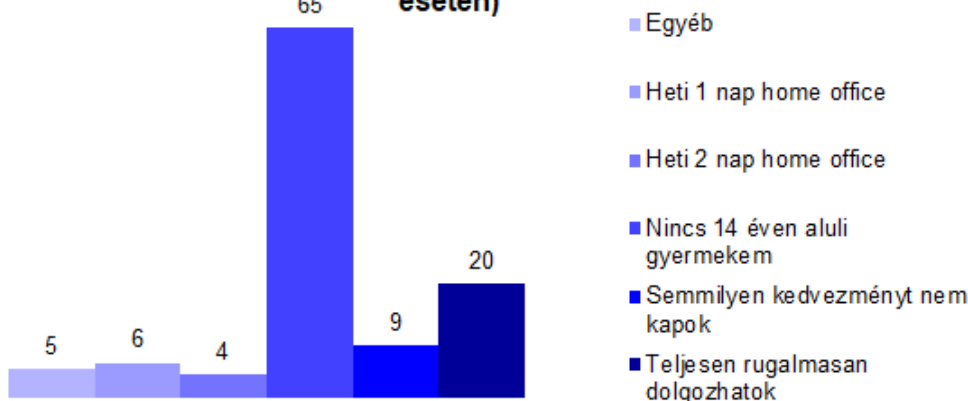
- A megkérdezettek 80%-a szerint szükséges a TTK-ban babaszoba kialakítása (nem volt lényeges különbség a nők és férfiak válaszai között);
- A megkérdezettek 50%-a úgy érzi, hogy legalább kielégítően bevonják a döntéshozatalba (a válaszadó nők 42%-a gondolta úgy, hogy legalább kielégítően bevonják a döntésekbe) (1. ábra);



1. ábra: A döntéshozatalba való bevonás érzékelése a válaszadók körében

- A 14 éven aluli gyermeket nevelő megkérdezettek 20%-a semmilyen munkaidő-kedvezményt nem kap; míg a 14 éven aluli gyermeket nevelő megkérdezettek 14%-a pedig csak heti 1 nap otthoni munkavégzésre kap lehetőséget (2. ábra);

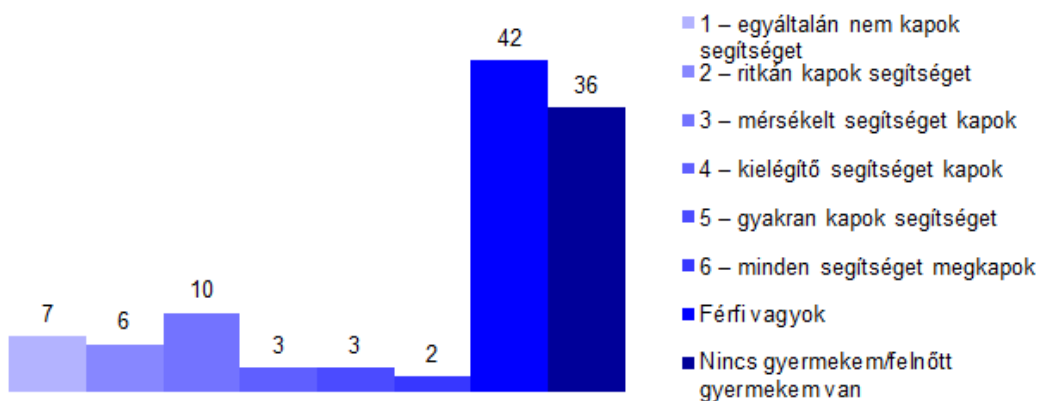
Milyen munkaidő kedvezményt kap? (14 éven aluli gyermek esetén)



2. ábra: A munkaidő-kedvezmények valós igénybevétele a dolgozók visszajelzései alapján

- A gyermeket nevelő női válaszadók 74 %-a (!) nem vagy ritkán kap segítséget a gyermeknevelésben, háztartásvezetésben (3. ábra);

Nőként mennyi segítséget kap a gyermeknevelésben...?



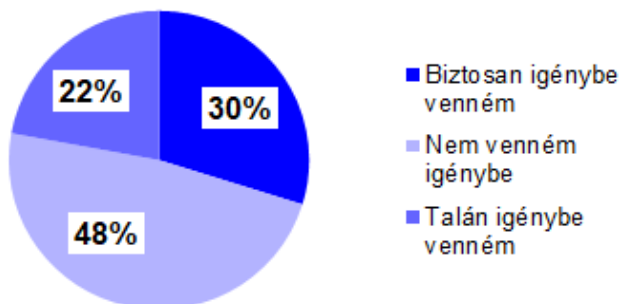
3. ábra: A gyermeknevelésben kapott segítség hisztogramja

- A válaszadók 48%-a igényel vezetői mentorálást, tréninget (a nemek között nem voltak lényeges különbségek, de az idősebb korosztály elutasítóbb);
- A válaszadók 60%-a részt venne időgazdálkodási, hatékonyságnövelési tréningen;
- A válaszadók majdnem harmada (28%) nem érzi tehernek a jelenlegi adminisztrációt: a megkérdezett nők 30%-a, míg a férfiak 23%-a gondolkodott így. A leggyakoribb adminisztratív terhek: beszerzések lebonyolítása, árajánlatok bekérése, utazásszervezés, feljegyzések kezelése;
- A válaszadók 14%-a tapasztalt már nemre, korra, megváltozott munkaképességre irányuló megkülönböztetést a TTK-ban (a válaszadó nők 18%-a, a férfiak 7%-a gondolta így).

A második esélyegyenlőségi kérdőív eredményeinek rövid bemutatása

- A megkérdezettek 30%-a biztosan igénybe venné a TTK babaszobát (4. ábra);

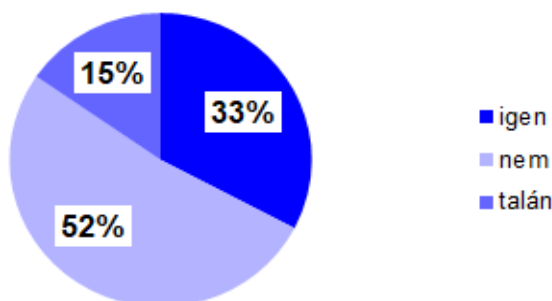
Igénybe venné-e Ön a TTK babaszobát?



4. ábra: A TTK babaszoba vélt kihasználtságának dimenziói

- A válaszadók 33%-a csatlakozna egy TTK-s esélyegyenlőségi fórumhoz (5. ábra);

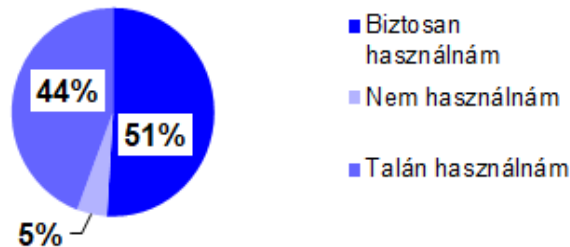
Csatlakozna-e Ön egy TTK-s esélyegyenlőségi fórumhoz?



5. ábra: Az esélyegyenlőségi fórummal kapcsolatos csatlakozási szándék a dolgozók részéről

- A megkérdezettek 51%-a biztosan használna egy olyan tudásbázist (TTK wiki), amely az intézményi munkafolyamatok, szervezeti információk és tudásmegosztás információs eszköze volna (6. ábra);

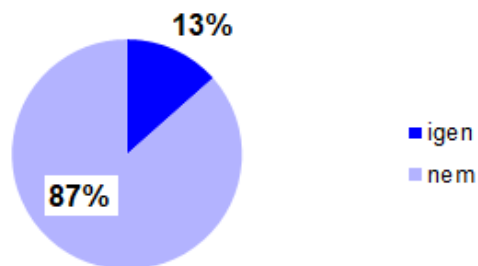
Használna-e Ön egy olyan tudásbázist (wiki), ami a TTK-s munkafolyamatok, szervezeti információk, és tudásmegosztás információs eszköze volna?



6. ábra: Az intézményi tudásbázis (wiki) felállításának igénye a válaszadók körében

- A válaszadók 13%-ának van olyan kutatása, ahol kimutathatóan megjelenik vagy megjeleníthető a nemi dimenzió (7. ábra);

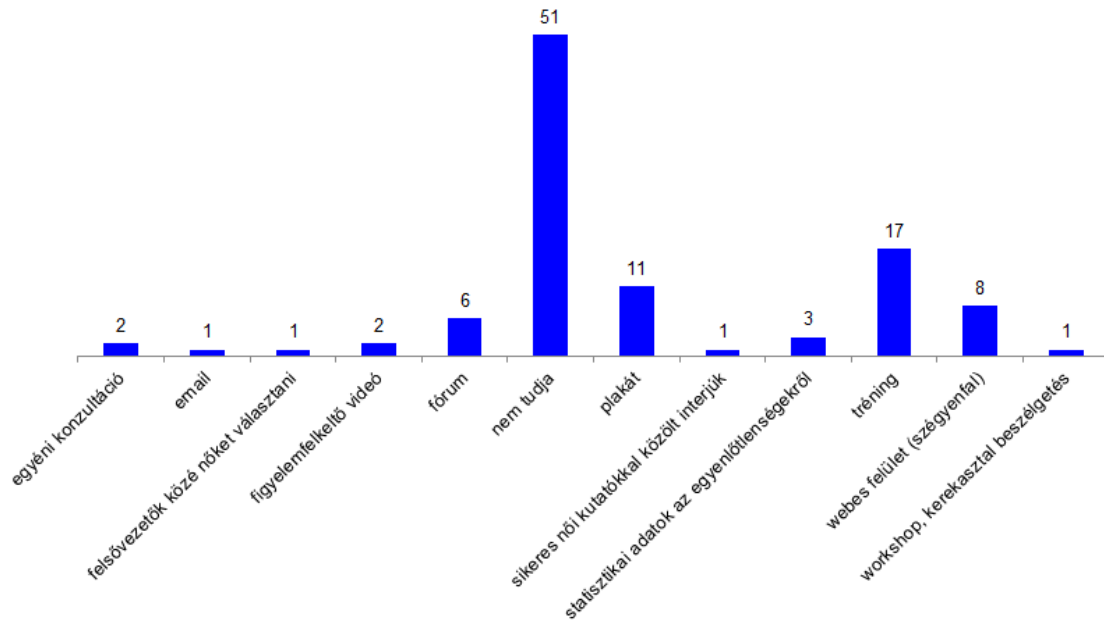
Van-e olyan kutatása, ahol kimutathatóan megjelenik/megjeleníthető a nemi dimenzió?



7. ábra: A nemi dimenzió megjelenése a jelenlegi kutatási portfólióban

- A dolgozók úgy vélik, leginkább tréningekkel, plakátokkal és webes bejelentési felülettel, szégyenfalal lehetne felhívni a figyelmet az esélyegyenlőség fontosságára, a nemekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákra és a bántó kommunikációra (8. ábra);

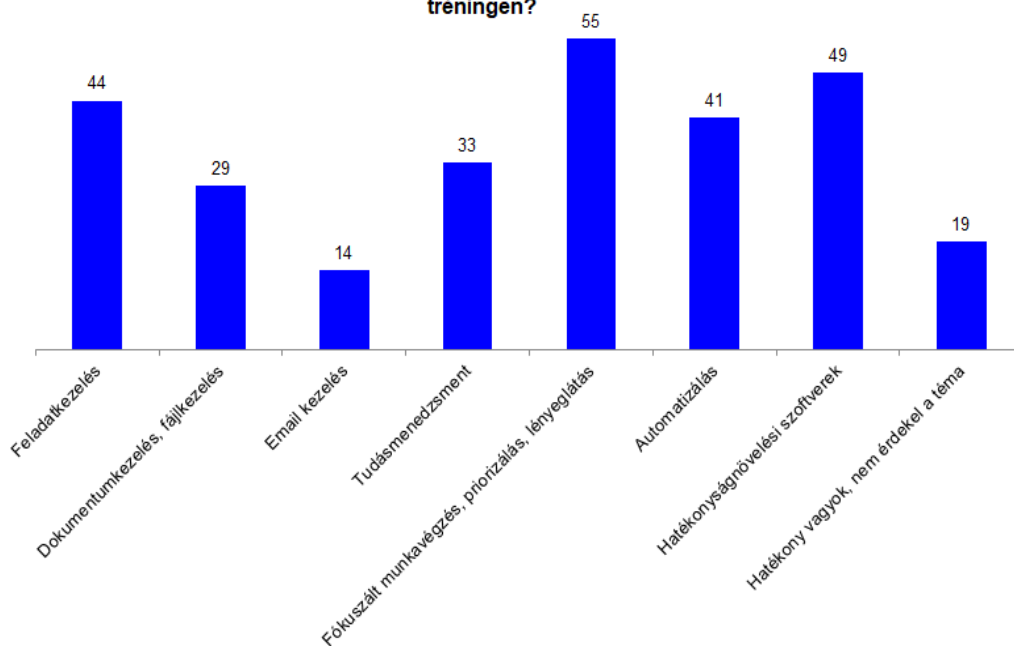
Milyen eszközökkel hívná fel a figyelmet az esélyegyenlőséggel, nemekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákra és bántó kommunikációra?



8. ábra: A figyelemfelhívás lehetséges eszközei a negatív sztereotípiákkal és bántó kommunikációval kapcsolatban

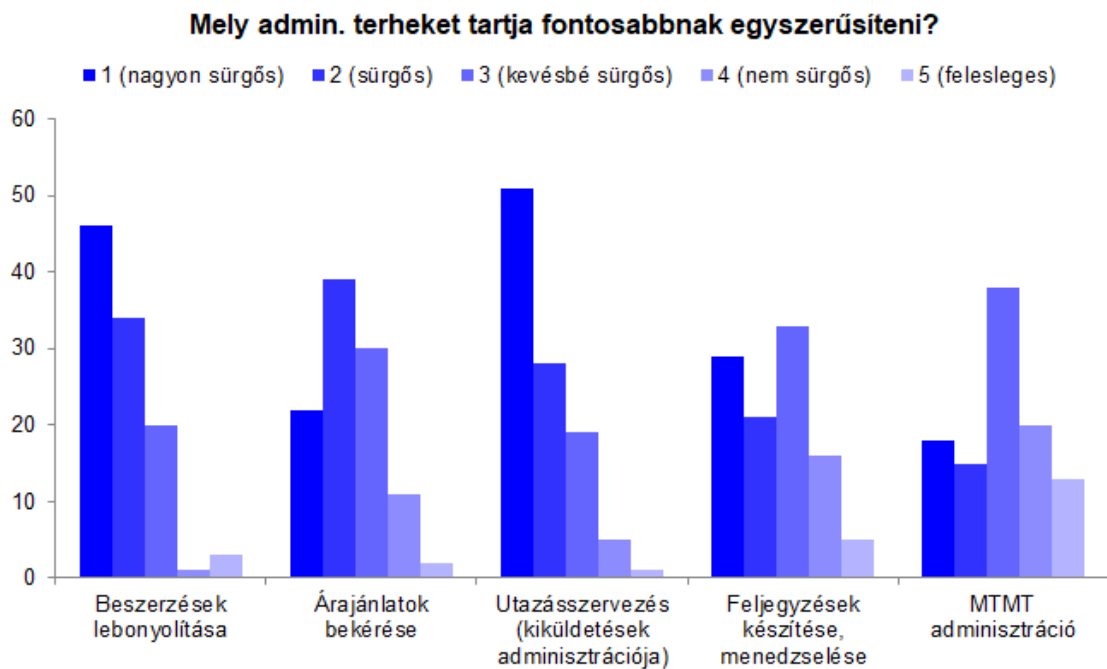
- A dolgozókat leginkább a fókuszált munkavégzés, prioritizálás, feladatkezelés, valamint a hatékonyságnövelési szoftverek érdekelnék a szervezeti és személyes hatékonyságnövelés keretében (9. ábra);

Milyen témákról hallana szívesen a hatékonyságnövelési/idegőgazdálkodási tréningen?



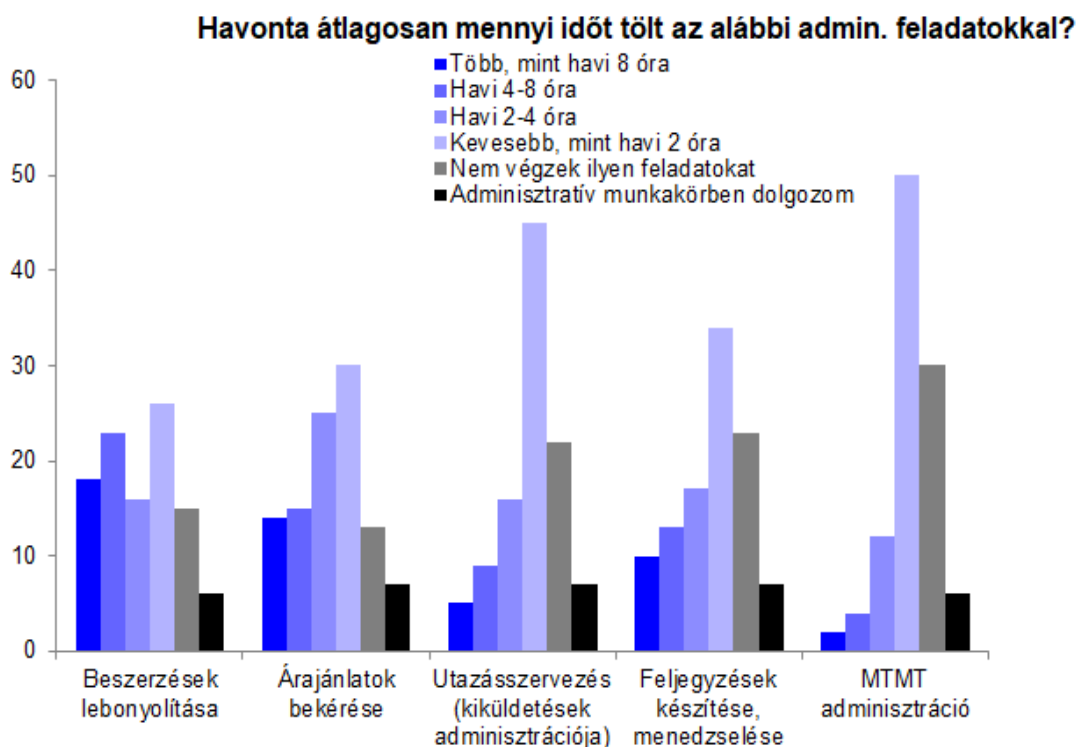
9. ábra: A hatékonyságnövelés eszköztárának lehetséges dimenziói és a dolgozók érdeklődése a potenciális témák iránt

- Az adminisztratív terhek közül a dolgozók a beszerzések és az utazásszervezés mielőbbi egyszerűsítésének igényét emelték ki (10. ábra);



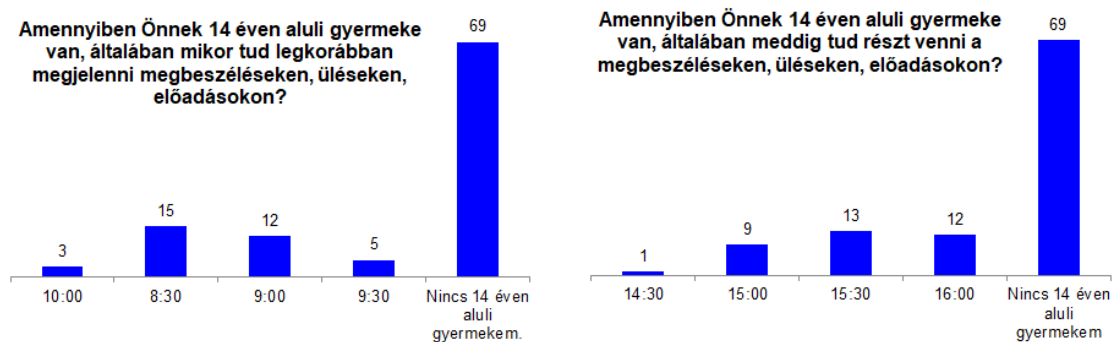
10. ábra: A leggyakoribb adminisztrációs terhek egyszerűsítésének igénye a dolgozók körében

- A nem adminisztratív munkakörben dolgozó válaszadók legnagyobb része jellemzően havonta kevesebb, mint 8 órát tölt a leggyakoribb, központi adminisztratív feladatokkal (beszerzés, árajánlatkérés, utazásszervezés, feljegyzések, MTMT adminisztráció) - ez a munkaidő kevesebb, mint 5%-a (11. ábra);



11. ábra: Az adminisztratív feladatokkal töltött munkaidő felmérésének eredménye a nem adminisztratív munkakörben dolgozók körében

- A 14 éven aluli gyermeket nevelő megkérdezettek szerint a megbeszéléseket úgy kellene ütemezni, hogy azok lehetőleg 9:00-9:30 óra után kezdődjenek, és ne tartsanak tovább, mint 15:00-16:00 óra (12. ábra);



12. ábra: A megbeszélések, előadások javasolt ütemezése, igazodva a 14 éven aluli gyermeket nevelő dolgozók igényeihez

- A megkérdezett vezetők leginkább workshopon, csoportos coachingon/tréningen vennének részt, de majdnem ugyanennyire nyitottak az egyéni mentorálásra és az előadásokra, webinárokra (13. ábra).



13. ábra: A vezetői tréningek igényelt formái a vezetésben dolgozó munkavállalók körében

A 2022-ben elért eredmények ismertetése

A Kerettervben foglalt célkitűzések alapján és az esélyegyenlőségi kérdőívek eredményeire építve – a Nemi Egyenlőségi Terv előkészítésének és a helyzetfeltárásnak a részeként – az alábbiakban bemutatásra kerülnek a 2022. évben hozott intézkedések, illetve eredmények (2. táblázat).

Összességében megállapítható, hogy az esélyegyenlőséggel, nemi egyenlőséggel és a kapcsolódó tématerületekkel kapcsolatosan igen szerény érdeklődés mutatkozott a dolgozók részéről. Ezért szükség van a megfelelő kommunikációra és a tudatosság növelését célzó kampányokra.

Statisztikai módszerekkel feltártuk a tudományos láthatóság és a nem, a szakmai előmenetel, valamint a gyermekek száma közötti összefüggéseket a szervezetben (1. sz. melléklet).

Helyzetfeltárást végeztünk a pályázási kedv és sikerráta nemek közötti megoszlásáról a TTK-ban. Az eredmények a 2. sz. mellékletben kerülnek bemutatásra.

2. táblázat: A 2022-ben elért eredmények bemutatása tématerületenkénti bontásban

Tématerület	Eredmény	Megjegyzés
A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra*	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés és kiértékelése (2 db)	109, ill. 104 válaszadó
	Az esélyegyenlőségi helyzetfelmérés alapján értekezletek, előadások szervezése a gyermeket nevelő szülők napirendjéhez igazodva, fő szabály szerint 9:30-15:00 óra között	Az ajánlás körlevél formájában kihirdetésre került
	Főbb munkafolyamatok áttekintése és a TTK Tudásbázis (wiki) elkészítésének megkezdése	9 db folyamatleírás összeállítása megtörtént
	1-1 támogató kolléga kijelölése minden intézetben a GYED és a GYES után munkába álló szülő, illetve a hosszabb betegség után visszatérő dolgozó beilleszkedésének segítésére	Szükség lesz a kijelölt kollégák betanítására, ám a TTK tudásbázis (wiki) várhatóan jelentősen megkönnyíti a visszailleszkedést
	1 db interaktív előadás szervezése a munkahelyi kiégésről	Az előadás vitáján kiderült, hogy a dolgozók nem tudják, hogyan juttassák el javaslataikat, ötleteiket a vezetőkhöz: ennek módszertanát ki kell dolgozni (cselekvési tervben megfogalmazásra került)
	Otthoni munkavégzés biztosítása: - Nem kutatói munkakör: heti 1 munkanap otthoni munkavégzés biztosítása - Kutatói munkakör: heti 4 munkanap otthoni munkavégzés biztosítása <i>*Amennyiben a munkakör lehetővé teszi és a szervezeti egység vezetőjének engedélyével.</i>	Az esélyegyenlőségi kérdőívek eredményei alapján a dolgozók nem tudnak maradéktalanul élni az Esélyegyenlőségi tervben biztosított otthoni munkavégzés lehetőségével, ezért célként fogalmazódik meg az otthoni munkavégzés népszerűsítése a vezetőség körében
	14 év alatti gyermeket nevelő szülőknek biztosított kedvezmények: - Nem kutatói munkakör: heti 2 munkanap otthoni munkavégzés biztosítása - Kutatói munkakör: heti 4 munkanap otthoni munkavégzés biztosítása <i>*Amennyiben a munkakör lehetővé teszi és a szervezeti egység vezetőjének engedélyével.</i>	Az esélyegyenlőségi kérdőívek eredményei alapján a dolgozók nem tudnak maradéktalanul élni az Esélyegyenlőségi tervben biztosított otthoni munkavégzés lehetőségével, ezért célként fogalmazódik meg az otthoni munkavégzés népszerűsítése a vezetőség körében

	<p>2 db esélyegyenlőségi tréning szervezése</p> <ul style="list-style-type: none"> - munka- és magánélet egyensúlya; - nemek közötti egyenlőtlenségek a munka világában 	<ul style="list-style-type: none"> - A tematika dedikált kérdőív alapján került meghatározásra; az érdeklődők választhattak preferált időpontot is - Az érdeklődés mérsékelt volt: 26, ill. 15 résztvevő
A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés és kiértékelése (2 db)	109, ill. 104 válaszadó
	Helyzetfelmérés a nemi kvóták bevezetésének lehetőségéről és feltételeiről	A nemi kvóták bevezetését az Esélyegyenlőségi bizottság – részben szakirodalmi adatokra hivatkozva – nem javasolta. Helyette a szakmai előmenetelt kell támogatni. A tervezett intézkedések a cselekvési tervben kerültek feltüntetésre.
	2 db vezetői coaching program szervezése nők részére	A programok 2023-ban indulnak összesen 15 jelentkezővel. Igény szerint a későbbiekben mindkét nemre kinyitható a program.
	Intézményi bizottságok tagjainak és működési rendjének közzététele a TTK intraneten	
A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés és kiértékelése (2 db)	109, ill. 104 válaszadó
	Új állás pályázati felhívások „átvilágítása”	Az átvilágítás eredménye szerint az állás pályázati felhívások nem tartalmaztak nemre vagy korra való utalást, ugyanakkor megfogalmazódott az igény a családbarát és egyenlő bánásmódot biztosító foglalkoztatáspolitikai megjelenítésére a pályázati kiírásokban
	Esélyegyenlőségi dimenzió bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	Az éves humánpolitikai terv elkészítésében részt vett az Esélyegyenlőségi bizottság

	Statisztikai adatgyűjtés és elemzés a szervezetben dolgozó nők és férfiak tudományos láthatóságáról	Az adatok az 1. sz. mellékletben kerülnek bemutatásra
A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés és kiértékelése (2 db)	109, ill. 104 válaszadó
Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen	Kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés és kiértékelése (2 db)	109, ill. 104 válaszadó
	1 fő esélyegyenlőségi referens foglalkoztatása	Tudományos referens többletfeladatként látja el a feladatokat (dedikált forrással)
	Esélyegyenlőségi Bizottság kinevezése	2022-ben kétfő alkalommal ülésezett (távollévők útján); A bizottság tagjai között vannak nem kutatói munkakörben foglalkoztatottak, valamint a tudományos előmenetel különböző szakaszaiban lévő munkatársak
	Anonim, webes űrlap létrehozása a visszaélések, erőszakos, szexista vagy bántó kommunikációk bejelentésére	Egyetlen bejelentés sem érkezett jelen szabályzat kiadásának napjáig
	1 db esélyegyenlőségi fórum szervezése	2022. november 10-én került megrendezésre 12 résztvevővel; Az esélyegyenlőségi bizottság munkájának rövid bemutatása után kötetlen vita alakult ki

**A jelenlegi gazdasági helyzetre való tekintettel a babaszoba kialakításának tervét határozatlan időre felfüggesztette a TTK.*

Cselekvési terv 2023-2025

1. A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra

A munka és magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra tématerülethez tartozik a dolgozók általános jóllétét és a WLB-t (work-life balance) biztosító intézkedések, így különösen az otthoni munkavégzés biztosítása, az adminisztratív munka megbecsülése és hatékonyabbá tétele, a kisgyermeket nevelő szülők, a hosszú betegségből vagy gyermeknevelésből visszatérő munkatársak támogatása, és a szervezeti kultúra fejlesztése (3. táblázat).

A TTK elkötelezett a gyermeket nevelő munkavállalók (nők és férfiak) támogatásában:

- Biztosítani kell a gyermekvállalás megjelenítését a teljesítményértékelési rendszerben;
- Biztosítani kell, hogy a GYES/GYED-en lévő dolgozók igény szerint értesüljenek a munkahelyi eseményekről;
- Az éves szabadságokat lehetőség szerint a nevelési szünetek figyelembevételével, a jogszabály adta keretek között, a munkáltató jogos érdekeinek sérelme nélkül kell kiadni;
- Fokozottan biztosítani kell az otthoni munkavégzés lehetőségét a 14 éven aluli gyermeket nevelők részére.

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

Célkitűzés	Indikátor	Ütemezés	Felelős szereplők
1.1 "Work-life balance" elégedettség felmérése	Évente 1 db kérdőíves felmérés a munkahelyi elégedettség mérésére; eredmények implementálása a cselekvési tervbe	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
1.2 Otthoni munkavégzés népszerűsítése vezetők körében	1 db belső tréning vezetőknek	2023	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	1 db webinar hatékony otthoni munkavégzésről (nemcsak vezetőknek)	2023	Esélyegyenlőségi referens
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	Folyamatos (2023-2025)	Szervezeti egység vezetője / Főigazgató Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
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	Folyamatos (2023-2025)	Intézetigazgatók Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
1.5 Az adminisztratív munka hatékonyabbá tétele és megbecsülése	Főbb munkafolyamatok áttekintése és lehetőségek szerinti egyszerűsítése	2023	Szervezeti egység vezetője / Főigazgató Esélyegyenlőségi referens
	Folyamatleírások elkészítése és TTK Tudásbázis (wiki) elkészítése	2024	Szervezeti egység vezetője / Főigazgató Esélyegyenlőségi referens
	Jogi fogadóóra minden második héten - jogi tanácsadás a	Folyamatos (2023-2025)	Főigazgató

	munkavégzéssel kapcsolatos napi ügyekben és kérdésekben		
	Évente 1 db hatékonyságnövelési/ideggyógyászati tréning szervezése	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens
1.6 Esélyegyenlőségi és szervezetfejlesztési tudatosság növelése	Évente 2 db tudatosság növelését célzó kampány	Folyamatos (2023-2025)	Főigazgató Intézetigazgatók Szervezeti egységek vezetői Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság

2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban tématerülethez tartozik különösen az alulreprezentált nemek és célcsoportok folyamatos nyomon követése, trendek azonosítása és célcsoportok támogatása, a döntéshozatal átláthatóságának és hatékonyságának növelése, valamint a vezetőképzés különböző eszközei (4. táblázat).

Törekedni kell arra, hogy

- azonos szakmai kvalitású jelöltek esetén mindig az alulreprezentált nemből történjen a testületi tag kiválasztása;
- minden testületnek legalább egy női tagja legyen;
- a testületek vezetőségében a rotáció elve alapján mindkét nem egyformán megjelenjen.

Fenti alapelvek nem kizárólagosak, azaz megvalósításuk esetén mindig az adott körülményeket kell mérlegelni, és a szakmai kiválóság minden esetben elsődleges szempont. Kvóták bevezetése nem támogatott, helyette a szakmai előmenetelt kell elősegíteni.

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

Célkitűzés	Indikátor	Ütemezés	Felelős szereplők
2.1 Esélyegyenlőségi tréning és kapacitásépítés	Évente 1 db esélyegyenlőségi tréning szervezése a TTK dolgozóinak	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens
2.2 Bizottsági tagságok átláthatóvá tétele	Intézményi bizottságok tagjainak és működési rendjének folyamatos közzététele a dolgozók számára	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens

2.3 Vezetőképzés	Évente 1 db vezetőképző / menedzserképző tréning vezetőknek	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens
	Évente 1 db vezetővé válást segítő tréning/coaching szervezése nők részére	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens
2.4 Munkavállalók aktív bevonása a döntéshozatalba	Módszertan és ajánlás kidolgozása a működéssel, fejlesztéssel kapcsolatos javaslatok összegyűjtésére, leírására és eljuttatására az Igazgatótanács elé	2023	Főigazgató, Intézetigazgatók, Szervezeti egységek vezetői Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság

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

A nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben tématerülethez tartozik különösen az álláspályázati felhívások átvilágítása, a pályázók monitorozása, a szakmai előmenetel támogatása célzott eszközökkel, valamint a kutatói életpálya és ezen belül is a TTK-s kutatói karrier népszerűsítése (5. táblázat).

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

Célkitűzés	Indikátor	Ütemezés	Felelős szereplők
3.1 Esélyegyenlőséget biztosító és kommunikáló pályázati felhívások	Esélyegyenlőséget és családbarát munkahelyet biztosító foglalkoztatáspolitikai megjelenítése a pályázati felhívásokban	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	“Gender dekóder” bevezetési lehetőségének megvizsgálása a pályázati felhívásokban	2025	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
3.2 Alulreprezentált nemek azonosítása a kiválasztási folyamatban	Módszertan kidolgozása az álláspályázatra jelentkezők nemi arányának monitorozására	2023	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	A nemi alulreprezentáltság kritériumainak meghatározása, számszerűsítése	2023	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Pályázók proaktív toborzása az alulreprezentált nemből:* évente 1 db célzott kampány Facebook	2024-2025	Humánpolitikai Osztály

	vagy más marketing eszköz segítségével <i>*amennyiben fennáll az alulreprezentáltság feltétele a megállapított mutató szerint</i>		
3.3 Esélyegyenlőségi és kiemelten nemi egyenlőségi dimenziók integrálása az éves humánpolitikai tervbe	Esélyegyenlőségi bizottság bevonása az éves humánpolitikai terv elkészítésébe	Folyamatos (2023-2025)	Intézetigazgatók, Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
3.4 A nők tudományos-szakmai előmenetelének támogatása	1 db kérdőív a tudományos-szakmai előmenetelről kutatóknak részére	2023	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Személyes konzultáció biztosítása kutatóknak	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Évente 1 db kampány a nők tudományos-szakmai előmenetelének támogatására	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Statisztikai adatgyűjtés és elemzés a nők tudományos-szakmai előmeneteléről a szervezetben (1 db közzétett elemzés 2025. év végéig)	Folyamatos (2023-2025)	KUTTA Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Évente 1 db kutatókat célzó kampány pályázói kedv növelésére	Folyamatos (2023-2025)	Projektkoordinációs Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
3.5 A gyermekvállalás figyelembevétel a teljesítményértékelési rendszerben	A gyermekneveléssel töltött időnek a kutatói teljesítményértékelésben való további megjelenítésének vizsgálata (KUTTA tábla módosítása)	2023	KUTTA Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Gyermekvállalással kapcsolatos visszajelzések beépítése a teljesítményértékelési rendszerbe (KUTTA tábla)	2024-2025	KUTTA Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
3.6 Csatlakozás a Lányok Napjához	Részvétel a Lányok Napja rendezvénysorozaton fogadó intézetként	2023	Főigazgató Intézetigazgatók Esélyegyenlőségi referens

4. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba

A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba tématerülethez tartozik különösen a kutatási tartalmak átvizsgálása abban a tekintetben, hogyan jelenik meg a társadalmi nem ezekben, miként lehet a társadalmi nemi szempontot beemelni a kutatásokba. Az oktatási perspektíva a TTK mint kutatóintézet esetében kevésbé releváns (6. táblázat).

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

Célkitűzés	Indikátor	Ütemezés	Felelős szereplők
4.1 Figyelemfelhívás a nemi dimenzió megjelenítéséről a kutatási tartalmakban	1 db tréning a nemi dimenzió megjelenítéséről kutatási, pályázati tartalmakban	2024	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens

5. Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen

Az Intézkedések a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás ellen tématerülethez tartozik különösen az esélyegyenlőséget biztosító szervezeti kommunikáció, a visszaélések monitorozása, kiszűrése, adott esetben szankcionálása, valamint a tudatosság növelése a dolgozók körében (7. táblázat).

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

Célkitűzés	Indikátor	Ütemezés	Felelős szereplők
5.1 Esélyegyenlőségi tréning és kapacitásépítés	Évente 1 db esélyegyenlőségi tréning szervezése a dolgozóknak	Folyamatos (2023-2025)	Humánpolitikai Osztály Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
5.2 Fair kommunikáció	Erőszakos, szexista vagy bántó kommunikációk bejelentése (anonim, webes bejelentési felület működtetése)	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság
	Évente 2 db esélyegyenlőségi fórum szervezése az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdések, javaslatok sérelmek megvitatására	Folyamatos (2023-2025)	Esélyegyenlőségi referens Esélyegyenlőségi Bizottság

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy a Nemi Egyenlőségi Tervet az intézmény honlapján közzéteszi. Az Igazgatótanács tagjai megismerték és elfogadták, a főigazgató 2022. december 19. napi hatállyal elfogadta és 2022. december 19. napján főigazgatói utasítás formájában kihirdette a TTK Nemi Egyenlőségi Tervét.

Budapest, 2022.12.19.

Dr. Buday László
főigazgató

1. sz. melléklet

A szervezetben dolgozó tudományos munkatársak és tudományos főmunkatársak tudományos láthatósága (EN)

Scientific visibility

Research Centre for Natural Sciences
Scientific coworkers and senior scientific coworkers

Available data: 201 persons, State of art: May 01 / 2021 received from the Human Resource Department. Anonymity was strictly preserved.

The following scientific indicators were gathered from **Scopus between Nov. 11-15 / 2022**:

np: number of scientific publications.

h: Hirsch index.

c: number of citations.

i10: number of publications with at least 10 citations.

cns: number of citations without self-citations of all authors.

i10ns: number of publications with at least 10 citations without self-citations of all authors.

Relative indices. The above indices were divided by scientific age. The scientific age was defined as 2022 minus the year of the first publication (appeared in Scopus).

npr: number of scientific papers for one year of scientific activity.

hr: Hirsch index for one year of scientific activity.

cr: number of citations for one year of scientific activity.

i10r: number of publications with at least 10 citations for one year of scientific activity.

cnsr: number of citations without self-citations of all authors for one year of scientific activity.

i10nsr: number of publications with at least 10 citations without self-citations of all authors for one year of scientific activity.

Altogether 12 indicators characteristic to scientific activity, they are not quality measures but measure a person's visibility.

Categorized (factors) were as follows:

i) **Gender**: male - female

ii) **Qualification**: Scientific coworkers (TM) and senior scientific coworkers (FM)

iii) **Number of children** of age less than 16 years: 0, 1, 2, 3, 4, 5. As the number of persons with 5 children were deficient in the categories, it was amalgamated with the previous class, *i.e.*, 4 and >4; five levels, denoted by Numchild.

The analysis has been carried out after rank transformation of raw data. It is absolute necessary as the indicators are placed on highly different scales.

The highest indicator values (number of papers, Hirsch index, number of citations, *etc.*) received the smallest ranks, the second highest received the second smallest ranks, ... , *etc.* the smallest indicator values received the highest ranks (the number of persons, *N*). Partial ranking was used, *i.e.*, the same values received average ranks.

The background assumption was that the theoretical (unknown) visibility (ranking the persons) can be approximated with ranks of several indicator functions with errors. A data fusion is realized by the average of indicator ranks for each person. The averages were necessarily closer to the theoretical (unknown) visibility ordering of persons than any of the individual rankings.

Finally, 188 persons (97 female and 91 male) remained for analysis (several persons have no record in Scopus, or they cannot be identified unambiguously):

(*i.e.*, the design was not balanced.) Table 1:

Number of children	Number of scientists
0	95
1	40
2	35
3	11
4 or more	7

Factorial variance analysis (ANOVA) has been carried out (Table 2):

Effect	Univariate Tests of Significance for Indicator (TMFMindic1 Sigma-restricted parameterization. Effective hypothesis c				
	SS	Degr. of Freedom	MS	F	p
Intercept	6839459	1	6839459	3397.703	0.000000
NumChild	24555	4	6139	3.050	0.016128
Gender	83989	1	83989	41.724	0.000000
Qualification	701003	1	701003	348.244	0.000000
NumChild*Gender	146146	4	36536	18.151	0.000000
NumChild*Qualification	108777	4	27194	13.510	0.000000
Gender*Qualification	945	1	945	0.470	0.493216
NumChild*Gender*Qualification	31011	4	7753	3.851	0.004011
Error	4500991	2236	2013		

Notations: SS – sum of squares, MS – means sum of squares, F – Fisher criterion (the higher the better, the higher value means a more significant factor in rejecting the null hypothesis, p – theoretical probability showing significance.)

All factors are significant except the interaction term between Gender and Qualification, which is reassuring as no discrimination is suspected in the qualification system.

The least significant factor is the number of children (it were not significant at the 1% level).

Figure 1: A bit surprisingly persons with one child have somewhat better ranks (if the gender and qualification is not considered). The variances (error bars) reveal the number of persons in the categories [0, 1, 2, 3, 4(>4)]. The most certain rank average is the category of zero children, while the most uncertain one is the average of the category for four or more children. One can find the average rank of 12 indicators on the y axis.

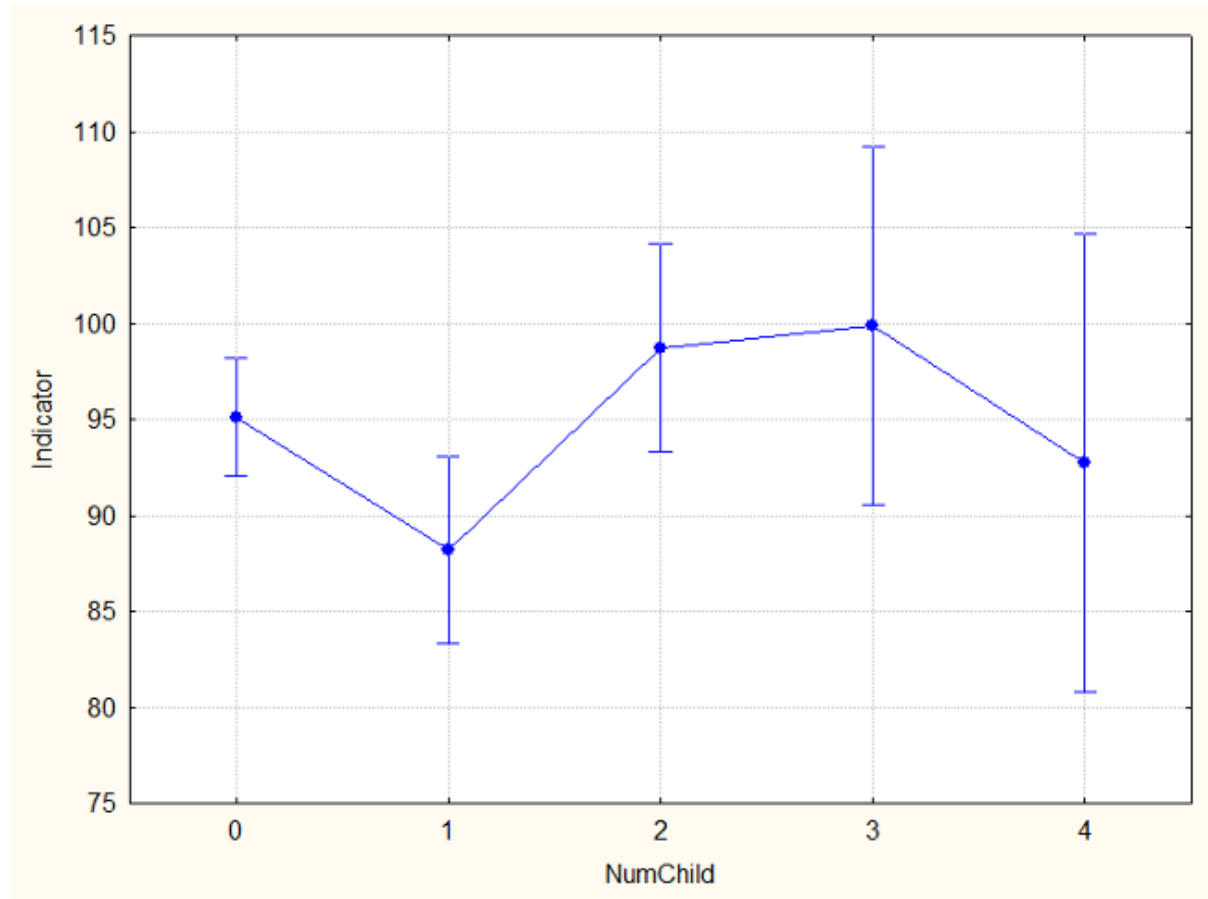


Figure 1 Effect of number of children on the average ranking of persons according to 12 indicators of scientific productivity.

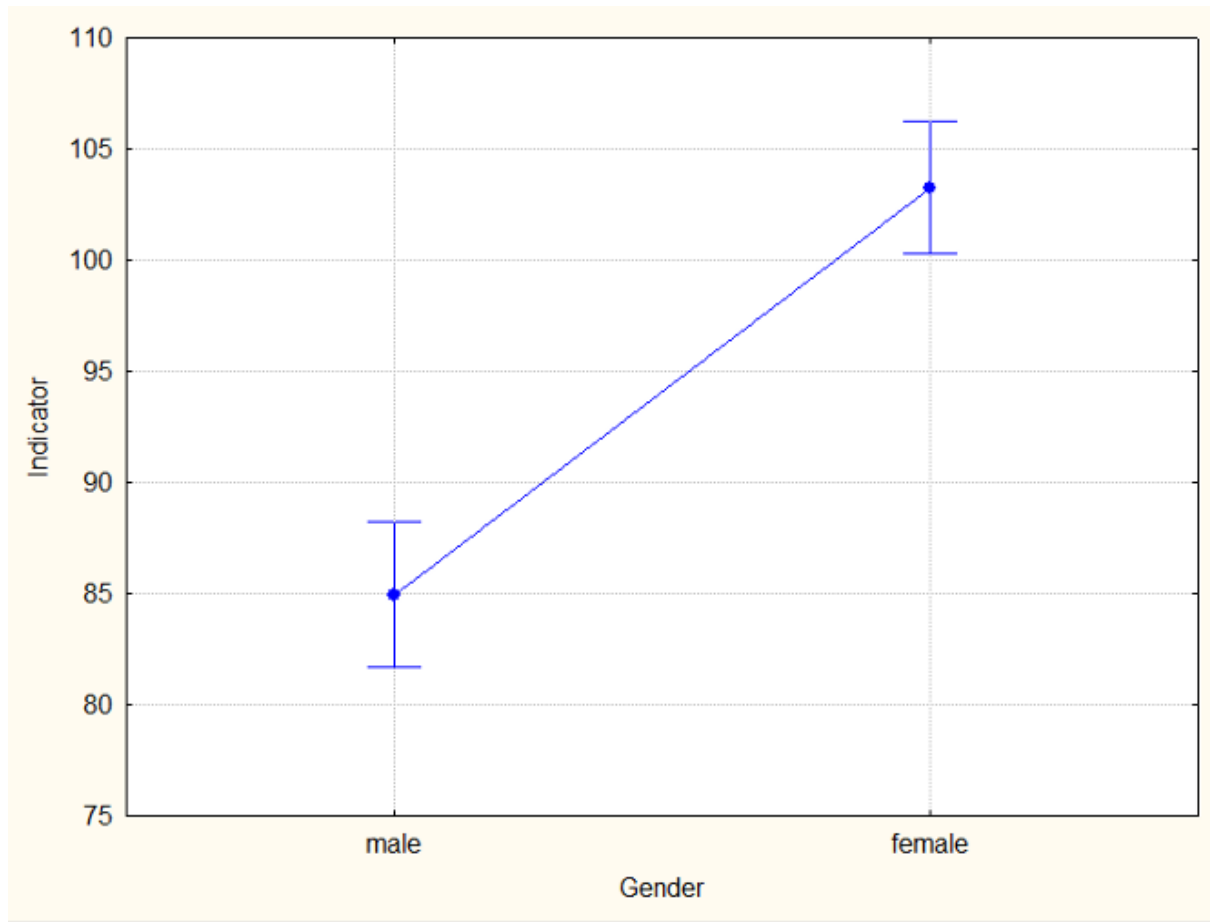


Figure 2 Gender differences in the average ranks of 12 scientific indicators.

The average rank for all males (irrespective from qualification) is about 85, whereas the average female rank is above 100. The reasons are manifold; The figure represents empirical facts and has no moral value.

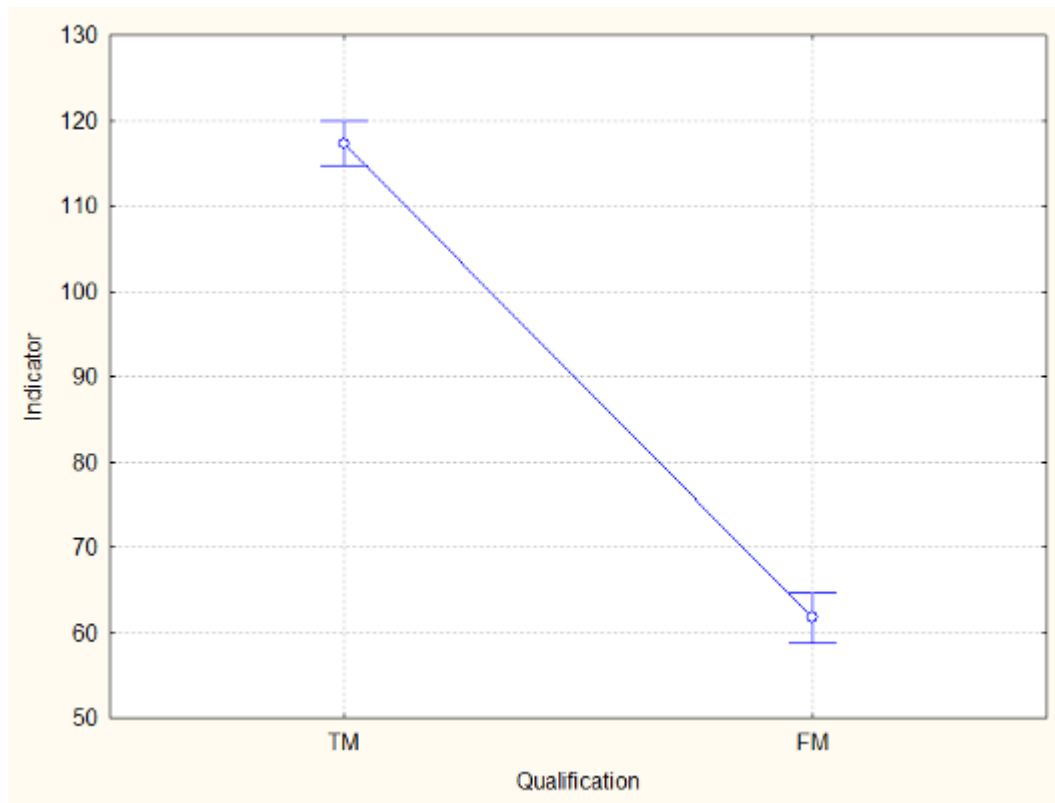


Figure 3 Effect of qualification in the average ranks of 12 scientific indicators.

The qualification factor is of the highest significance. The average rank for senior scientific coworkers (FM) is about 60 whereas the same for scientific coworkers (TM) is slightly below 120, *i.e.*, almost doubled. It is also reassuring and validates the findings; one can hardly believe that the qualification system is malfunctional.

The reasons are easily understandable, scientific coworkers are typically young people and cannot accumulate such a large scientific impact as senior scientific coworkers.

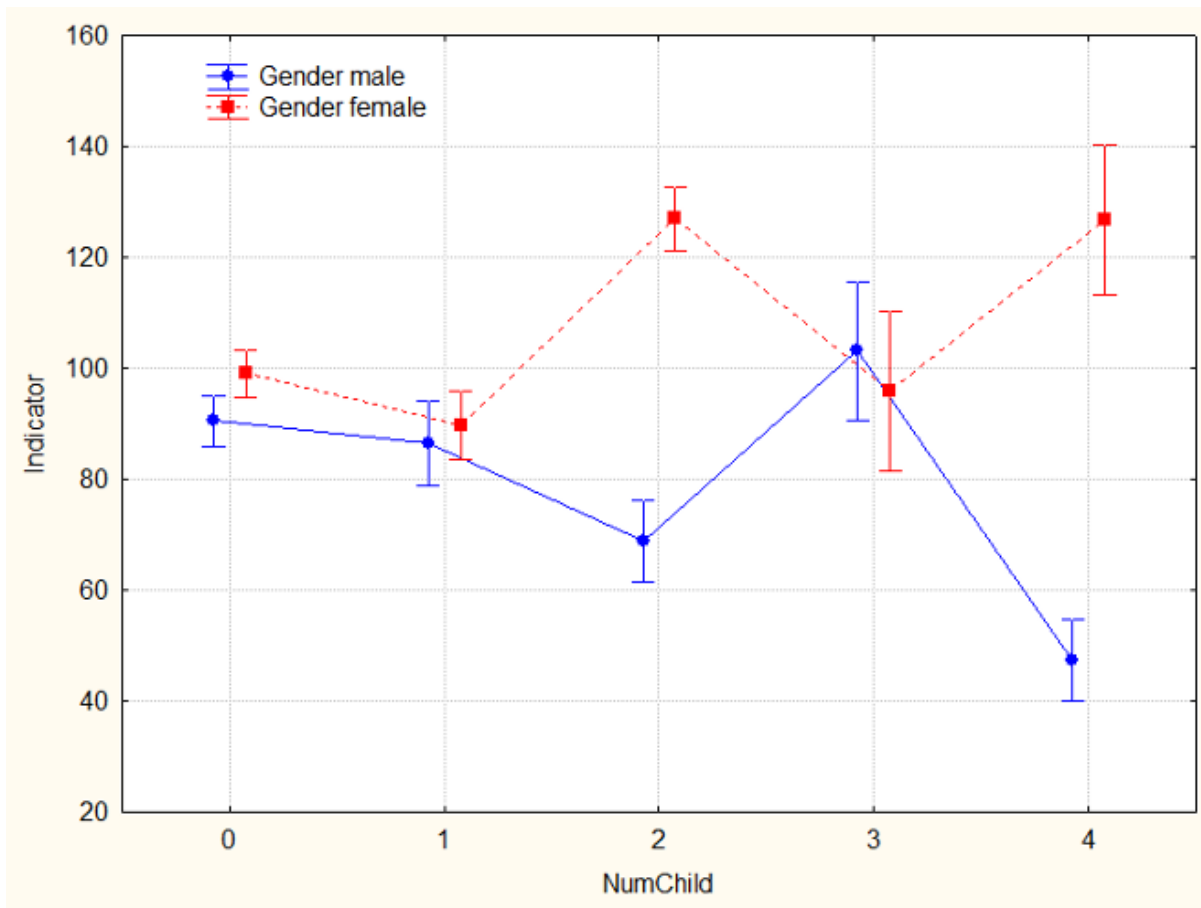


Figure 4 Interaction between factors of gender and number of children. Indicator (y-axis): average ranks of 12 scientific indicators

It is interesting to have a look on the coupling of the two factors (gender and number of children, Figure 4)

No differences can be observed between males and females, if the numbers of children are 0, 1 and 3. The ranks are between 90-100. However, the gender plays crucial role if the number of children are 2 or 4 (and >4). The latter category contains a few persons only; one should refrain to draw any definite conclusion. Probably, no and one child do not influence the scientific impact considerably. The traditional roles are expressed in case of two children. Probably, raising three children is so stressful that it is only possible with the cooperation of both parents.

Perhaps, the most interesting picture can be seen, if one plots the interrelation of the three factors:

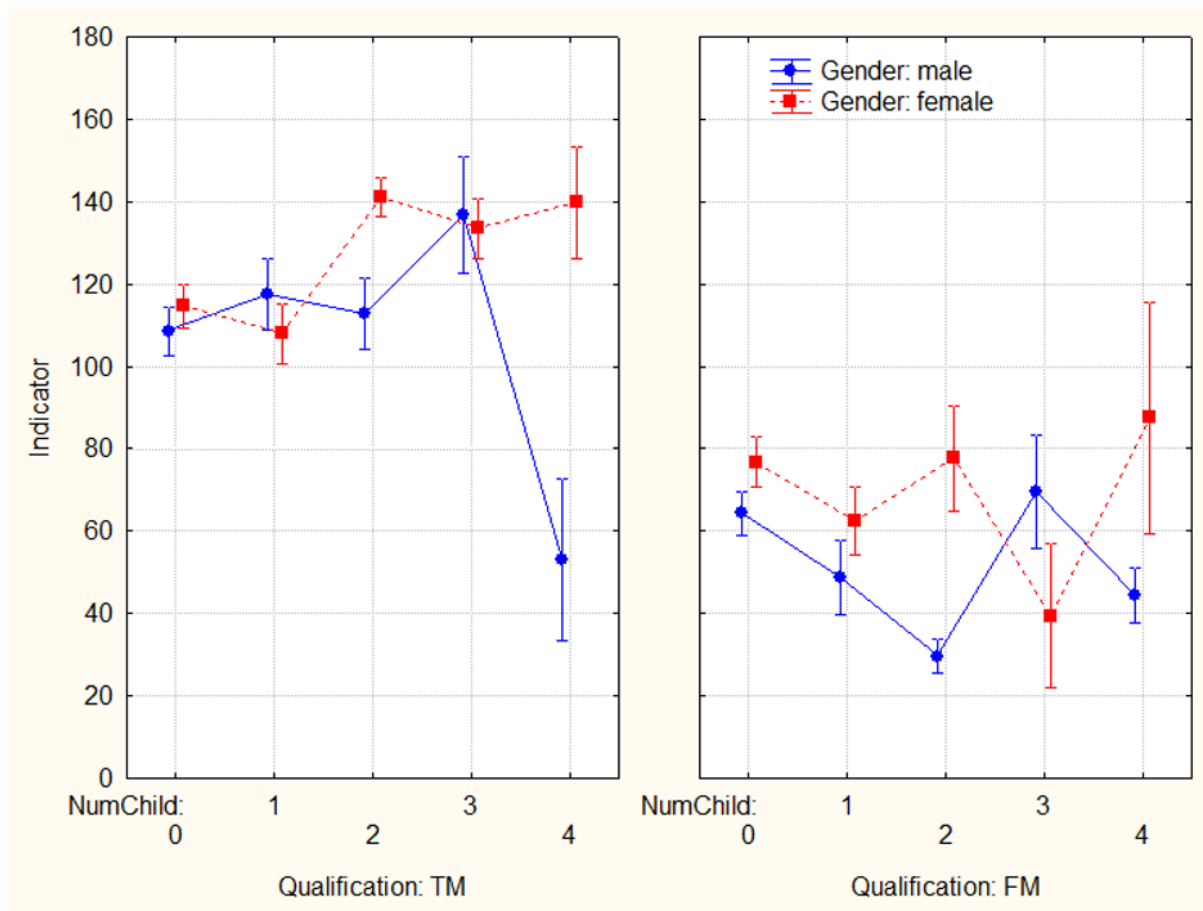


Figure 5 Interrelation of three factors: Indicator (y -axis): average ranks of 12 scientific indicators

Figure 5 visualizes the largest portion of information in an easily perceivable way. The rank average of 12 indicators (characteristic to scientific productivity) are plotted on the y -axis. The smaller rank means larger indicator values (number of scientific papers, citations, ... etc.). The effect of gender to the scientific productivity is negligible as compared to the scientific qualification. The role of children is contradictory. The dramatic difference also expresses the traditional gender roles in the case of four (or more) children (even then, this result should be considered with caution as the number of persons involved is too small). Both genders experience a decline in rankings if they have three children as compared to persons having less than three children in case of scientific coworkers (mainly young people). Similarly, the tendency in average ranks is increasing as the number of children increases, again, in case of scientific coworkers (mainly young people). No definite effect can be observed on the average ranks for senior scientific coworkers as the number of children is increasing. Male scientists have better ranks except for the ones having three children.

Conclusions

The effect of gender in the scientific productivity (visibility), though it exists, is less pronounced than previously thought (young scientific coworkers, scientific advisors, members of the Academy were excluded from the study). The largest difference is manifested in the

qualification (it is also connected, correlated with the age). The effect of children is small on the productivity of senior scientific coworkers, if at all.
Explanation for the existing trends is obvious: more male persons lead departments (groups) and have better qualifications than female ones.

Activity plan

Efforts should be concentrated to help the female scientific workers (and providing more help as the number of children increases).
Female person should be encouraged to carry out the steps for qualifications.

Note: Present factorial ANOVA is suitable to compare groups (classes) and determine their couplings. However, it is not suitable to say anything about persons just about their categories.

2. sz. melléklet

A pályázati siker nemi dimenziói a szervezetben (EN)

Tender application success

Available data: 2021-2022 (till Aug31):

Female-male ratio in TTK

SZKI	31.25%
AKI	48.48%
EI	64.29%
KPI	69.23%
AKK	65.63%
SZKK	50.00%
All non-scientific units (HR, finances, etc.)	59.62%
overall TTK	55.30%

The data cannot be decomposed into ratios for institutes, as the number of proposals is too small and there were no female applicants in several institutes.

2022: **Tendered amount**, 3 966 tEUR

Submitted proposal 11-13; female ratio 45.5-~~46.2~~%

2021: **Tendered amount**, 11 971 tEUR

Submitted proposal 39; female ratio **25.6**%

Female ratio in accepted proposals: **22.8**%, which is not significantly different as compared to the submitted ones.

However, female ratio of the requested money: **14.8**% *i.e.*, the women tender much less money than men cc. 66% of the tendered sum for males.

Action to be taken:

- Encourage the women to submit proposals
- Encourage the woman to ask more money per proposals.