

**A Nyelvtudományi Kutatóközpont
nemek közötti esélyegyenlőségi terve**

2023

0. Bevezetés

A Nyelvtudományi Kutatóközpont (a továbbiakban NYTK) a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítése érdekében elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának¹ a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Az NYTK a stratégiának az érvényesítése érdekében a nemek közötti egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítését, a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer megvalósítását, valamint a nemi dimenziókat a kutatásba való tudatos integrálását határozta el. A NYTK figyelmet fordít a vezetői pozíciók betöltésének folyamatában az alacsonyabb reprezentációs aránnyal rendelkező nem képviselőire. Hangsúlyozza, hogy figyelembe kívánja venni a gyermeknevelés idejét a tudományos előmenetelhez szükséges szolgálati időnél, valamint rugalmas munkakörülményeket kíván biztosítani a kisgyermeket nevelők számára.

1. A nemek közötti egyenlőségi terv alapelvei

A nemek közötti egyenlőségi terv alapelveire nemcsak annak megalkotása, de az abban foglaltak megvalósítása és monitorizása során is tekintettel kell lenni.

1.1. Részvételiség és együttműködés elve

A munkavállalók és érdekképviselői szerveik számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy részt vehessenek a nemek közötti egyenlőségi tervben foglalt célok megvalósításának ellenőrzésében. Az együttműködés elve megvalósulásának előfeltétele a résztvevők információkhoz való hozzáférése, a résztvevők egymással szembeni bizalma.

1.2. Igazságosság és méltányosság elve

A nemek közötti egyenlőségi terv mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

1.3. Jobb munkakörnyezet kialakítása

A munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel járhat. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és a munkavállalók jóllétét; mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezenkívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához, a fenntarthatóbb emberi erőforrás gazálkodáshoz.

1.4. A kutatás, oktatás eredményessége és hatékonysága

A kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek egyik fő kérdése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási tartalomra számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is.

¹ Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. Forrás: [EUR-Lex - 52020DC0152 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#). Letöltés dátuma: 2021. december 15.

1.5. A tehetségek vonzása és megtartása

A képzett és kreatív kutatók képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. A kutatószervezetek erős versenyben vannak a tehetségekért. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását. Mindez megköveteli a tehetséges kutatók megtartását, és lehetőséget kell adni számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére. A női kutatók megtartását segíti, ha a kutatásban a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenségek teljes spektrumát feltárjuk és felszámoljuk.

1.6. Etikai alapú védelem

Az NYTK által 2014-ban elfogadott Tudományetikai kódex célja, hogy koherens szabályozásba foglalja azon etikai normákat, amelyeket az egyéb kutatóközponti szabályzatok nem tartalmaznak. A Kutásetikai Bizottság feladatát a véleménynyilvánítás és a kutatás szabadságát, valamint az emberi méltóság tiszteletét figyelembe véve, továbbá a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció tilalmát szem előtt tartva látja el. Elkötelezett az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt, különös tekintettel az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos feladatokra.

1.7. A nemek közötti egyenlőségi terv érvényesítését elősegítő jogvédelmi és közvetítő fórumok

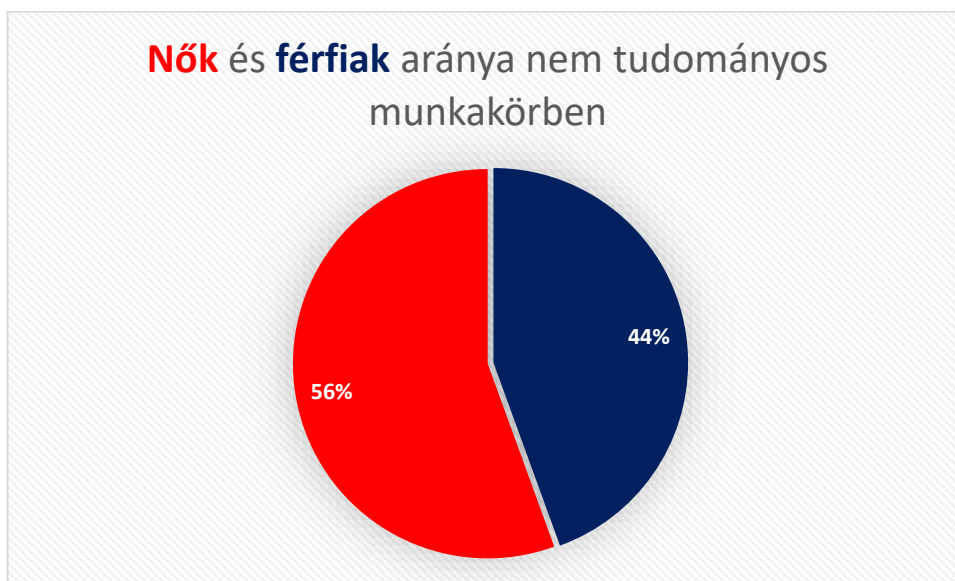
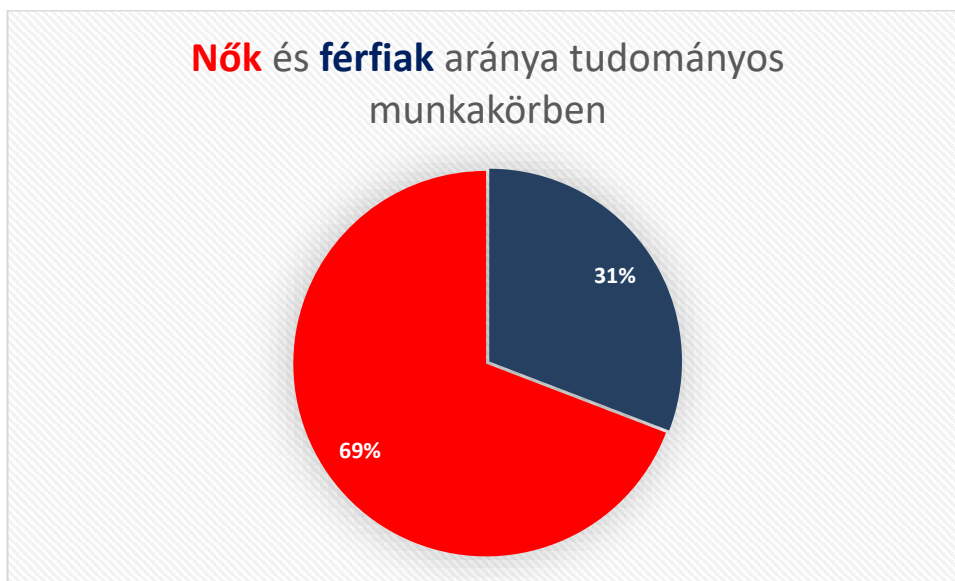
Az NYTK kiemelt figyelmet fordított az egyenlő bánásmód biztosítására, valamint az esélyegyenlőség, azon belül is a férfiak és a nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az intézményi autonómia törvény által biztosított keretei között sajátos egyeztető, jogvédelmi és közvetítő pozíciókat hozott létre, amelyekre fontos hatásköröket telepített. A munkavállalók érdekképviseleti szerveihez – a reprezentatív szakszervezethez és a NYTK Üzemi Tanácsához – fordulhatnak a nemek közötti (esély)egyenlőséggel kapcsolatos ügyekkel, észrevételekkel, javaslatokkal.

2. A nemek közötti egyenlőség megvalósulásának elemzése az NYTK-ban 2023-ban

A nemek munkavállalók közötti arányára vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra volna szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon.

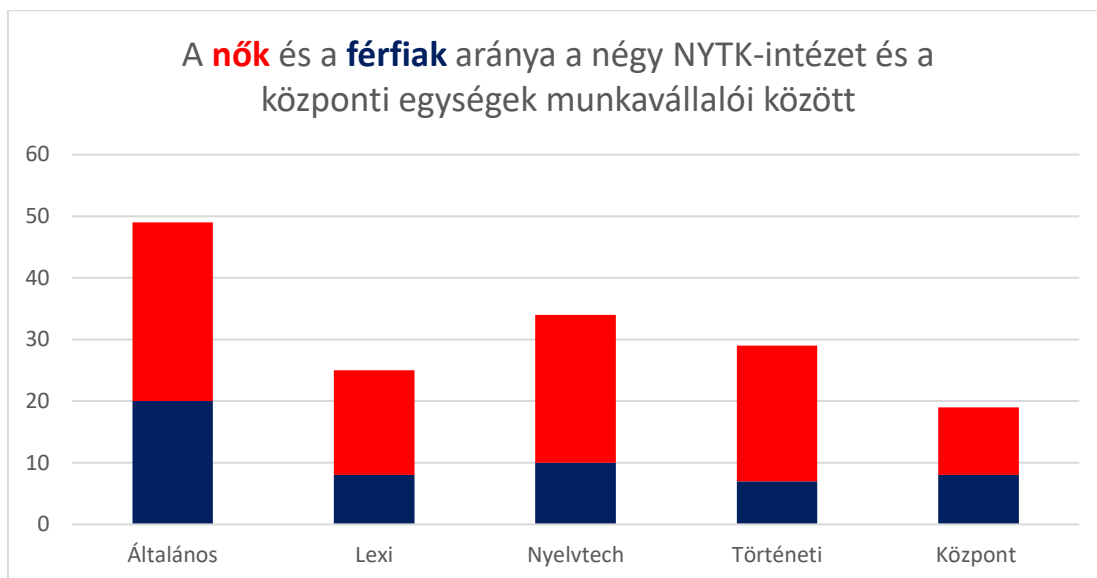


Az NYTK összes munkavállalójának 66%-a nő, 34%-a férfi. Ez az arány gyakorlatilag nem változik, ha a tudományos és nem tudományos munkakörökben vizsgáljuk a nemek szerinti megoszlást. A tudományos munkakörökben dolgozók 69 %-a nő, 31 %-a férfi, a nem tudományos munkakörben dolgozók 56%-a nő, 44 %-a férfi.



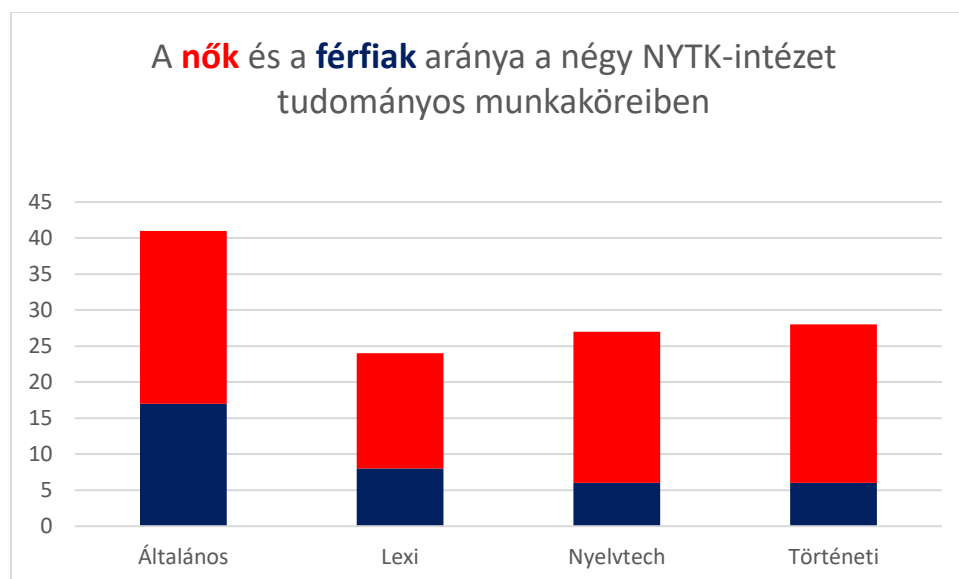
| | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| Tudományos munkakör | 37 | 83 | 120 |
| Nem tudományos munkakör | 16 | 20 | 36 |
| | 53 | 103 | 156 |

Az NYTK mind a négy intézetében magasabb a női munkavállalók száma, mint a férfiaké. Érdeemes ismét tudományos és nem tudományos munkakörökben is felmérni a szervezeti egységek nemi megoszlását.



Intézetenkénti bontás

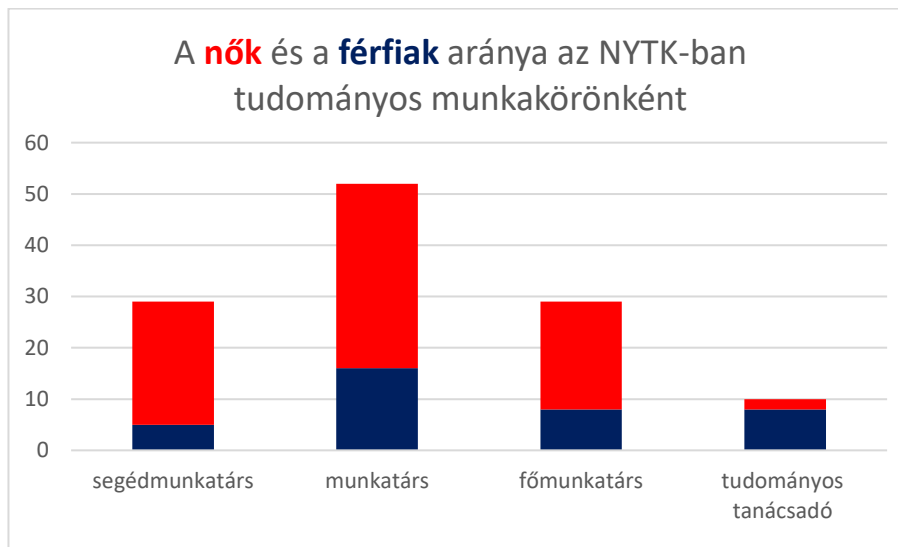
| | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|-----------|------------|------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 20 | 29 | 49 |
| Lexikológiai Intézet | 8 | 17 | 25 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 10 | 24 | 34 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 7 | 22 | 29 |
| Központ | 8 | 11 | 19 |
| | 53 | 103 | 156 |



Tudományos munkakörben

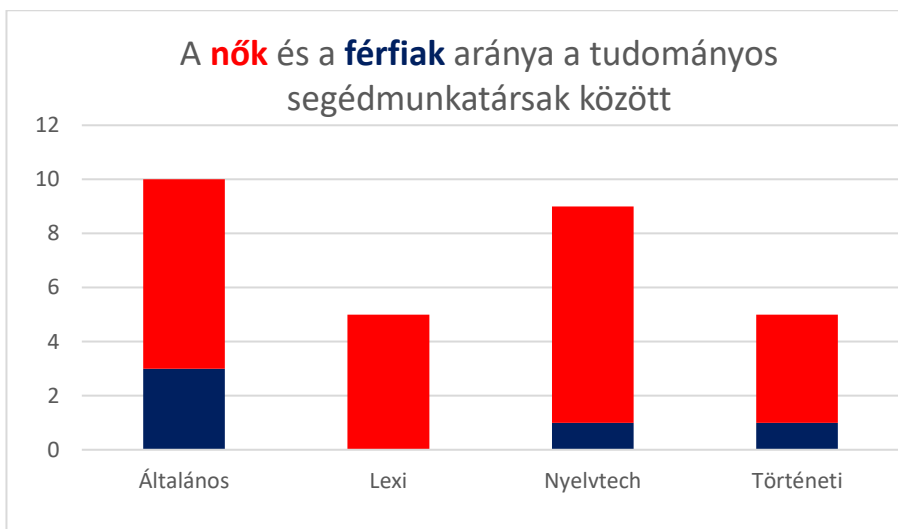
| | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|-----------|-----------|------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 17 | 24 | 41 |
| Lexikológiai Intézet | 8 | 16 | 24 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 6 | 21 | 27 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 6 | 22 | 28 |
| | 37 | 83 | 120 |

Az NYTK négy intézetében mindegyikében a tudományos munkakörökben magasabb a női munkavállalók száma, mint a férfiaké.



| Tudományos munkakörönként | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|---------------------------|-----------|-----------|------------|
| segédmunkatárs | 5 | 24 | 29 |
| munkatárs | 16 | 36 | 52 |
| főmunkatárs | 8 | 21 | 29 |
| tudományos tanácsadó | 8 | 2 | 10 |
| | 37 | 83 | 120 |

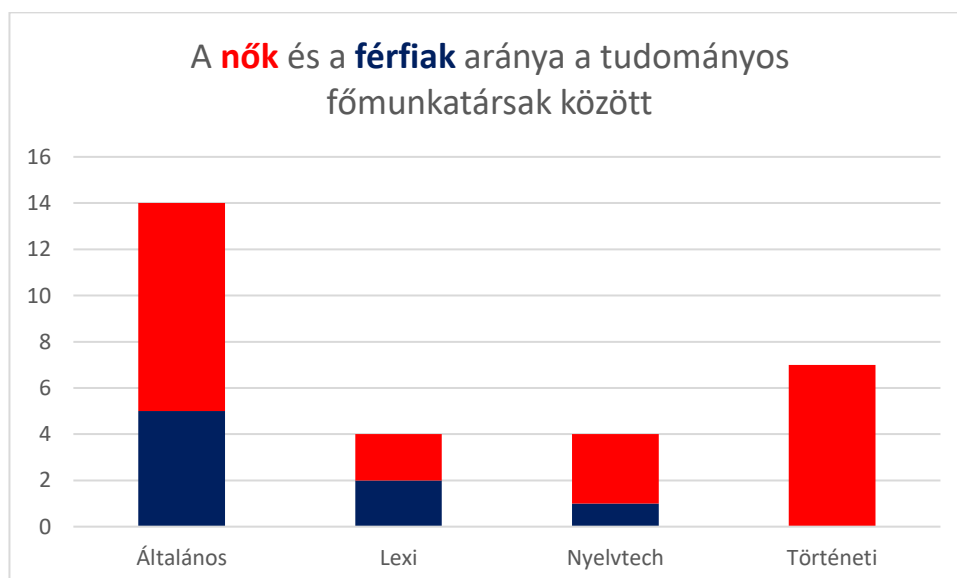
A tudományos munkakörök közül egyedül a tudományos tanácsadói besorolásban lévők között nagyobb a férfiak aránya, mint a nőké.



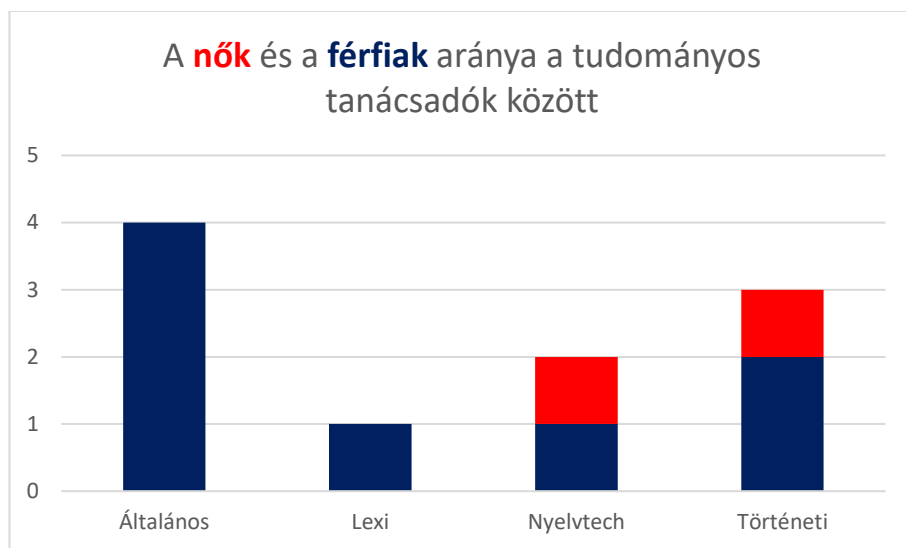
| Tudományos segédmunkatárs | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|---------------------------|----------|-----------|-----------|
| Általános | 3 | 7 | 10 |
| Lexi | 0 | 5 | 5 |
| Nyelvtch | 1 | 8 | 9 |
| Történeti | 1 | 4 | 5 |
| | 5 | 24 | 29 |



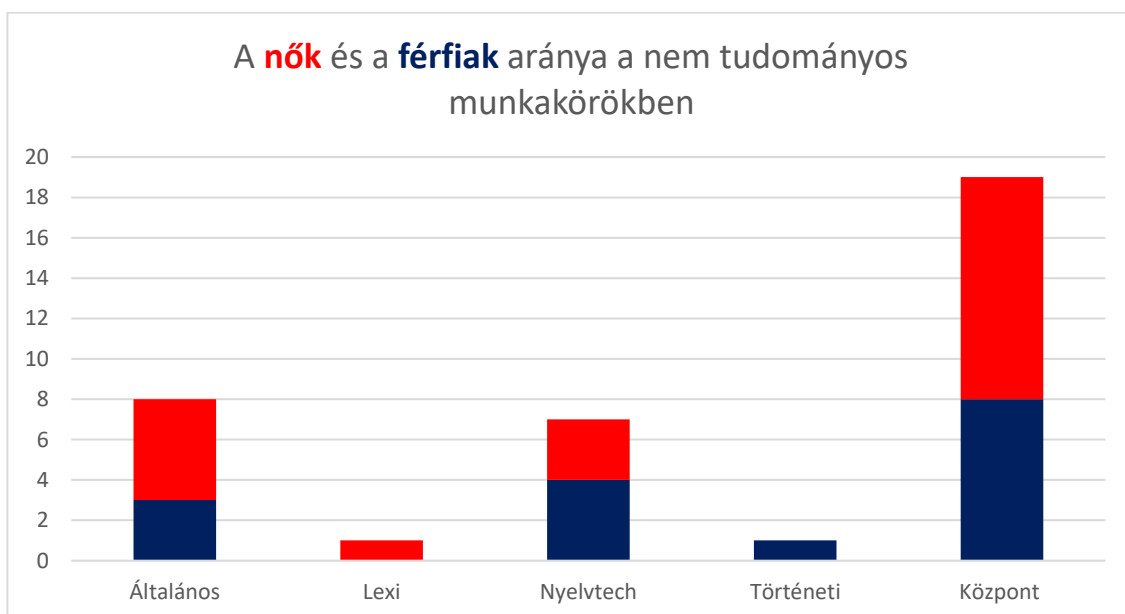
| Tudományos munkatárs | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 5 | 8 | 13 |
| Lexikológiai Intézet | 5 | 9 | 14 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 3 | 9 | 12 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 3 | 10 | 13 |
| | 16 | 36 | 52 |



| Tudományos főmunkatárs | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 5 | 9 | 14 |
| Lexikológiai Intézet | 2 | 2 | 4 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 1 | 3 | 4 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 0 | 7 | 7 |
| | 8 | 21 | 29 |



| Tudományos tanácsadó | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 4 | 0 | 4 |
| Lexikológiai Intézet | 1 | 0 | 1 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 1 | 1 | 2 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 2 | 1 | 3 |
| | 8 | 2 | 10 |



| Nem tudományos munkakörök | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 3 | 5 | 8 |
| Lexikológiai Intézet | 0 | 1 | 1 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 4 | 3 | 7 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 1 | 0 | 1 |
| Központi egységek | 8 | 11 | 19 |
| | 16 | 20 | 36 |

2.1. A vezetői beosztást betöltők megoszlása

A vezetők nemek szerinti megoszlása minden szervezetben lényeges mutatója a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának vagy hiányának. Ennek fényében mutatjuk be az NYTK-ban vezető beosztásban dolgozó munkatársak nemek szerinti megoszlását.

A Munka törvénykönyve szerinti vezető állású munkavállalók az NYTK-ban:

- főigazgató (férfi),
- általános főigazgató-helyettes (férfi),
- tudományos főigazgató-helyettes (férfi),
- gazdasági vezető (nő).

| Vezető beosztású dolgozók | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|---------------------------|-------|----|----------|
| | 3 | 1 | 4 |



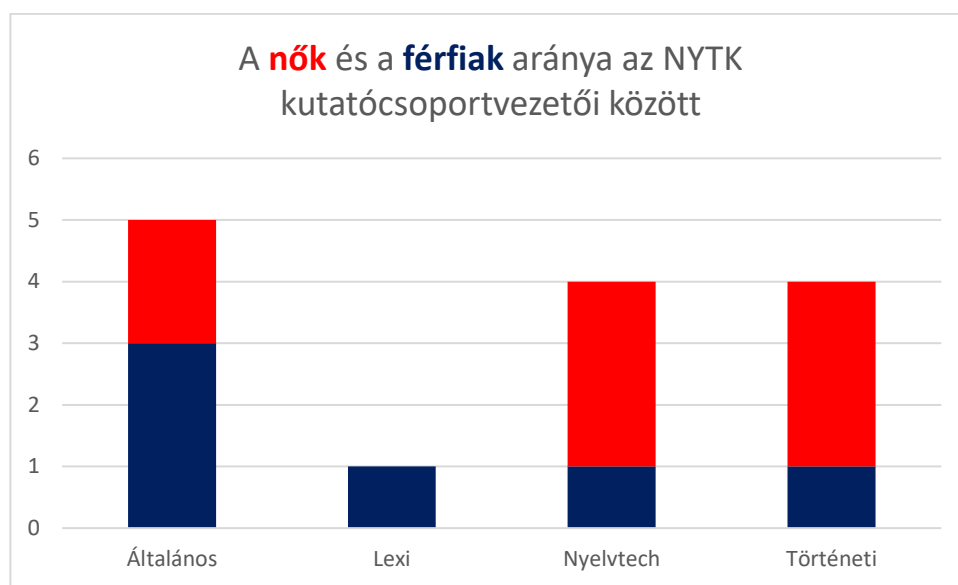
A főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, az intézeteket irányító munkavállalók az NYTK-ban a szervezeti egységként működő intézetek igazgatói.

| Intézetigazgatók | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|------------------|-------|----|----------|
| | 2 | 2 | 4 |



A NYTK négy intézetében összesen 14 kutatócsoport van, melyeknek vezetője 6 esetben férfi, 8 esetben nő:

| Kutatócsoport-vezetők | FÉRFI | NŐ | Összesen |
|--|--------------|-----------|-----------------|
| Általános és Magyar Nyelvészeti Intézet | 3 | 2 | 5 |
| Lexikológiai Intézet | 1 | 0 | 1 |
| Nyelvtechnológiai és Alkalmazott Nyelvészeti Intézet | 1 | 3 | 4 |
| Történeti Nyelvészeti és Uralisztikai Intézet | 1 | 3 | 4 |
| | 6 | 8 | 14 |



Az NYTK Szervezeti és működési szabályzat (a továbbiakban NYTK SzMSz) II. 1-es pontjában foglaltak szerint a főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, a kutatóközpont működése szempontjából meghatározó munkakört ellátó munkavállalók:

- belső ellenőr (nő),
- könyvtárvezető (férfi),
- tudományos titkár (nő),
- informatikai vezető (férfi),
- üzemeltetési vezető (férfi).

Összefoglalásként elmondható, hogy az adatok alapján az NYTK-n egyértelműen érvényesülnek a nemek egyenlősége terén azok a rendszerszintű problémák, amelyek a nők érvényesülését nehezítik az általános társadalmi gyakorlatban, és bizonyos munkakörökben és területeken az NYTK-n kívül férfiak nagyobb arányát eredményezik. Ennek társadalmi tényezői ismertek: például a gondoskodó feladatok melletti nehezebb karrierépítés, a nemi sztereotípiák mentén kialakult karrierutak stb. Ezért a nemek közötti egyenlőségi terv kialakításának második szakaszában egy mélyebb kutatásnak fel kell tárnia a jelenség NYTK-n belüli sajátos dimenzióit, a pozitív (vagy negatív) változások mögötti okokat, az előmenetel és munkaerő toborzás sajátos körülményeit és nem utolsósorban a női munkavállalók tapasztalatait.

2.2. Nők és férfiak aránya a képviselői szervezetekben és egyéb testületekben

Az egyenlőség szempontjából különös jelentőséggel bír a bizottságok, tanácsok és testületek összetételének vizsgálata a bekerülés módja, az összetétel kialakítása szempontjából. Az NYTK Szervezeti és működési szabályzata szerint az NYTK irányításban és a döntéshozatalban részt vevő testületei az Igazgatótanács, a Kutatóközponti Tudományos Tanács és a Külső Tanácsadó Testület. Az SzMSz-ben rögzített testületek közül a döntéshozatal és a hatáskörök szempontjából a legjelentősebb az Igazgatótanács.

Az Igazgatótanács tagjai: a főigazgató (férfi), a főigazgató-helyettesek (2 férfi), a gazdasági vezető (nő), az intézetigazgatók (2 nő, 2 férfi) és a kutatóközpont tudományos titkára (nő). Az Igazgatótanács a nagyon kevés területek egyike az NYTK-ban, ahol – bár minimális, de -- férfitöbbség van.

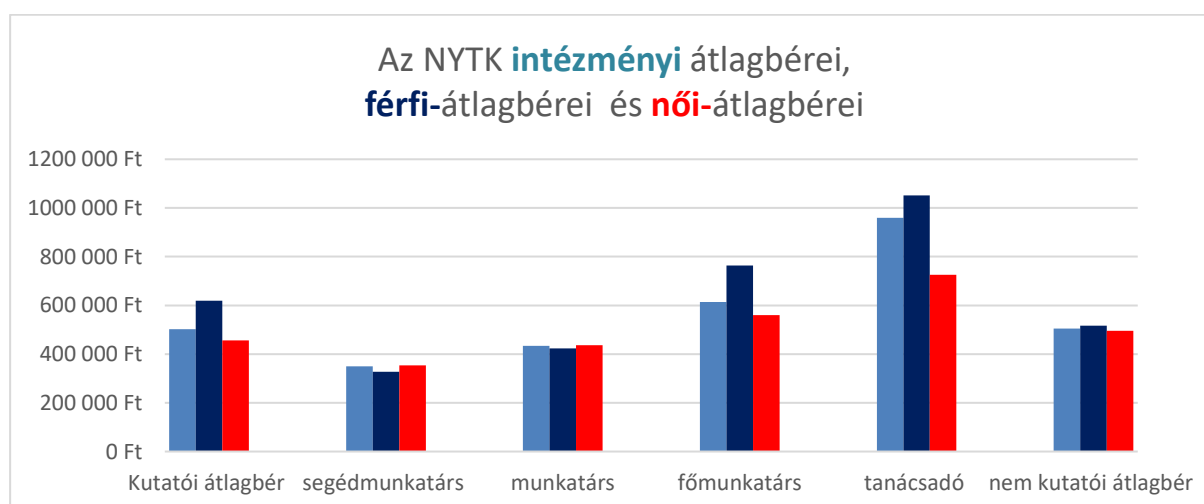
3. A munkavállalói bérezés felmérése – egyenlőségi bérfelmérés

Az egyenlőségi bérfelmérés kikerülhetetlen feladat a nemek közötti egyenlőség helyzetének feltárása szempontjából. Az Európai Bizottság „A nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló 2017–2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról” szóló², valamint az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP)³ szóló dokumentumban felhívta a tagállamokat a bérek átláthatóságának megteremtésére. Ennek folyományaként az Európai Bizottság (a továbbiakban EiB) javaslatot terjesztett elő “A férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről”⁴ címmel 2021-ben. Az EiB a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezeteken belül, annak érdekében, hogy az alkalmazottak felderíthessék és bizonyíthassák az esetleges nemi alapú bérkülönbségeket.

A kutatóközponton belül a bérek meghatározása 2020 előtt a közalkalmazotti bértábla alapján történt, és a tudományos fokozaton alapuló státuszok betöltése, valamint a vezetői megbízatás befolyásolta a béreket. Még egy ilyen, a munkakörönkénti egyenlő bérezést biztosító rendszerben is fontos ellenőrizni és számszerűsíteni a bérek nemek szerinti megoszlását a nemek közötti esetlegesen fennálló bérkülönbség feltárása érdekében. A bérfelmérésnek tartalmaznia kell mind a kutatók, mind az adminisztrációban dolgozók bérvizonyainak kimutatását, nemek szerinti megoszlásban.

A Kutatóközpontban a kutatók átlagbére bruttó 502.485 Ft/hó, a nem kutatók átlagbére bruttó 504.840 Ft/hó:

| Átlagbérek | | FÉRFI | NŐ |
|----------------------|------------|--------------|------------|
| Kutatói átlagbér | 502 485 Ft | 618 654 Ft | 455 881 Ft |
| Tud. segédmunkatárs | 349 702 Ft | 326 985 Ft | 353 563 Ft |
| Tud. munkatárs | 434 080 Ft | 424 052 Ft | 436 445 Ft |
| Tud. főmunkatárs | 613 774 Ft | 763 179 Ft | 559 615 Ft |
| Tud. tanácsadó | 959 684 Ft | 1 051 008 Ft | 726 106 Ft |
| Nem kutatói átlagbér | 504 840 Ft | 516 234 Ft | 495 236 Ft |



² Forrás: <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/d584c4f4-5ed3-11ea-b735-01aa75ed71a1>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

³ Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52020IP0025>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

⁴ Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

A férfi kutatók átlagbére a Kutatóközpontban mintegy 10 %-kal magasabb, mint a nőké. Mivel a segédmunkatársi és munkatársi beosztású kutatók esetében a nők átlagkeresete meghaladja a férfiakét, csak a főmunkatársi és a tanácsadói fizetések esetében látható eltérések kompenzálják ezeket. Itt viszont, magasabb fizetési kategóriákról lévén szó, a férfiak javára mozdítják el az átlagfizetéseket. Ennek valójában egyes pályázatok, különösképpen a Lendület-pályázatok később beépülő magas fizetése az oka, hiszen eddig az NYTK-nak nem volt női Lendület-pályázója, így a kiemelkedően magas fizetések a férfi kollégáknál jelentek meg.

4. Az NYTK szervezetrendszerének és infrastruktúrájának vizsgálata a nemek közötti egyenlőség szempontjából

Az NYTK a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését szorgalmazó európai uniós elv⁵ megvalósítását elsősorban ún. családbarát intézkedésekkel igyekszik elérni.

4.1. Családbarát intézkedések

Az NYTK-n fogantatosított családbarát intézkedések és infrastrukturális fejlesztések egyaránt szolgálják az NYTK (kis)gyermeket nevelő kutatóit és nem kutató munkavállalóit.

A munkavállalókat érintő családbarát intézkedések közül kiemelendő az évi egyszeri iskolakezdési támogatás, a Mikulás-ünnepségek és a kutatóközpont által biztosított Mikulás-csomagok. Az NYTK minden évben vállalja bizonyos orvosi szűrővizsgálatok költségeit minden 45 év feletti dolgozó számára a szerződéses kórházban. Indokolt esetben home office-t biztosítunk a dolgozóknak.

4.2. Családbarát infrastruktúra

Az NYTK családbarát intézkedései nemcsak a fiatal kezdő családokra, hanem a középkorú és nyugdíj előtt álló családokra – köztük a fiatal családokat segít nagyszülőkre – is kell, hogy vonatkozzanak. További szolgáltatások létrehozásával, mint pl. a nyugdíjas korba való átmenetek közötti egyenlőségi terv támogatása, szűrővizsgálatok, intézeti közösségek erősítését célzó workshopok, kirándulások stb. szervezése akár igényfelmérést követően átgondolandó.

A családbarát kutatóközpont koncepciója megköveteli az NYTK-tól a családbarát infrastruktúra további fejlesztését, mint például családbarát irodák kialakítását, valamint jövőbeli szolgáltatások létrehozását (például munkaidő-kedvezmények, távmunka lehetősége), továbbá az elérhető szolgáltatások, lehetőségek közismertté tételét, azok kihasználtságának nyomon követését, illetve a további szolgáltatások, lehetőségek iránti igény felmérését.

5. Az NYTK nemek közötti egyenlőségi terv működtetéséhez szükséges vizsgálatok és felmérések

A szükséges felmérések és adatelemzések elvégzése után olyan tervezési folyamat elindítása a cél, amely a jelenleginél részletesebben és pontosabban képes meghatározni a beavatkozási pontokat, megtervezni a beavatkozások konkrét módszereit, és szervezeti egységekre lebontva képes definiálni azokat a feladatokat, amelyek célirányosan tudják befolyásolni a nemek egyenlőségét a kutatóközpont szervezetében, tevékenységében és működésében.

A nemek közötti egyenlőségi terv égisze alatt a jövőbeni vizsgálatoknak ki kell terjedniük különösen, de nem kizárólagosan

⁵ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

- a pályázaton és nem pályázaton (bázisfinanszírozáson) alkalmazottak nemi megoszlására;
- a kitüntetésekkel való elismerés nemi megoszlására;
- a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek helyzetére;
- a nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalataira az NYTK szervezetrendszerén belül;
- a projektekben, pályázatokban részt vevő kutatók, oktatók pályázati keretben juttatott jövedelmének nemek szerinti megoszlásának vizsgálatára;
- munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések vizsgálatára (pl. a rugalmas munkaidő-szabályozás lehetőségeinek áttekintése; a gyesről, gyedről visszatérők intézményes támogatási folyamatainak feltárása);
- a munkavállalók nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeinek és nemekre vonatkozó érzékenységének vizsgálatára.

A nemek iránti érzékenység és a tudatosság növelése, valamint egy befogadó és igazságos munkahelyi környezet megteremtése szempontjából fontos szerepe lesz ezeknek a kutatási anyagoknak.

A nemek közötti egyenlőségi terv az alábbiakban határolja körül a második fázist megelőző vizsgálati területeket:

- az egyes területekre vonatkozó meglévő adatok elemzése, új adatgyűjtés indítása, illetve meglévő adatok másod- és mélyelemzése;
- szükséges vizsgálatok, felmérések, fókuszcsoportos beszélgetések lebonyolítása;
- a kutatóközpont dokumentumainak (különösen szabályzatainak) a nemek közötti egyenlőség szempontjából való vizsgálata.

A nemek közötti egyenlőségi terv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, de egy-egy esetben operacionalizált célokat is megfogalmazott, melyekhez intézkedéseket rendelt.

Ezzel együtt a nemek közötti egyenlőségi terv következő fázisának bevezetése előtt szükség van több mélyebb és minden releváns összefüggésre kitérő vizsgálatra, hogy a valódi szükségletekhez és feltételekhez igazodó intézkedések születhessenek.

Az előző fejezetben felsorolt, a második fázis bevezetését megelőzően tervezett vizsgálatok megvalósítása szerves részét képezik a célkitűzéseknek, melyek elrendeléséhez az NYTK vezetésének intézkedései szükségesek.

A jelen dokumentum monitoringon a kitűzött célok megvalósításához rendelt intézkedések, indikátorok és intézmények létrejöttének, a nemek közötti egyenlőségi terv előírásai és szellemisége szerinti működésének meghatározott időszakonkénti vizsgálatát, ellenőrzését és értékelését érti. A nemek közötti egyenlőségi terv rendszeres felülvizsgálata a teljes terv hatályba lépésétől számított kétéves időszakonként történik meg.

A monitorozás során vizsgálni kell különösen

- i. az NYTK vezetése és döntéshozatali rendszere nemek közötti egyenlőségének helyzetét:

Törekedni kell arra, hogy az intézmény és szervezeti egységeinek vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közti egyensúly megvalósuljon, annak érdekében, hogy a szervezet megfeleljen a nemek közötti egyenlőség elvárásainak;⁶ Ennek megvalósulásához az szükséges, hogy a nők és a férfiak a hatalmi, vezetői pozíciókhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és kiegyensúlyozottan vegyenek részt a vezetési és (formális és informális) döntéshozatali struktúrákban; továbbá szükséges, hogy maga a döntéshozatal nemi szempontból érzékeny (vagy a nemeket, a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő) legyen, melynek egyik fontos szempontja és egyben szűrője a nemek közötti egyenlőség.
- ii. a toborzás, kiválasztás és előmenetel rendszerét:

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a

⁶ Összhangban az Európai Unió Nemi egyenlőségi stratégiájával (Brüsszel 2020), valamint az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Intézete által kibocsátott a Nemi egyenlőség az egyetemen és a kutatásban (Gender Equality in Academia and in Research) útmutatójával (GEP Gear Tool 45. oldal).

törekvésben. Ezért fontos kritikusan felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat minden szakaszban, foglalkozni a meglévő torzításokkal, amelyek karrierjük során strukturális diszkriminációként hatnak a nőkre.

iii. a szervezeti kultúra fejlesztését és a szegregáció felszámolásának lehetőségeit:

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, a munkavállalók a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, tudatosságának növelése és készségeinek megerősítése, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

iv. a munka és magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések lehetőségeit:

A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier a kutatási területén. Ez a terület minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek (pl. a gyesen, gyeden lévő munkatársak visszatérésének támogatása; vagy a szülői munkakedvezményre vonatkozó rendelkezések).

v. a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás elleni fellépés lehetőségeit:

A tudományos kutatás területei sem mentesek a szexuális és nemi alapú zaklatásoktól, sőt néha az erőszaktól sem. Intézkedésekre van szükség ennek a magatartásnak a visszaszorítása érdekében, például: információk nyújtása a szexuális és nemi alapú zaklatásról, valamint figyelem és támogatás felajánlása a kötelességszegés áldozatainak és tanúinak, elkötelezettséggel az ilyen viselkedés visszaszorítása iránt.

vi. a nemek közötti egyenlőség perspektíváját a kutatásban:

A nemi dimenzió beillesztése a kutatási tartalomba azt jelenti, hogy figyelembe kell venni mind a nők, mind a férfiak biológiai és társadalmi jellemzőit.

vii. az infrastruktúra és a szolgáltatások nemek közötti egyenlőség-központú fejlesztésének lehetőségeit:

A nemek közötti egyenlőség megvalósulásának fizikai feltételeinek (épületek, berendezések) és a szolgáltatások vizsgálata és fejlesztése, annak érdekében, hogy például a gyermekes munkavállalók megfelelő feltételek mellett végezhesék munkájukat.

6. Záró rendelkezések

Az NYTK vezetése folyamatosan figyelemmel kíséri a nemek közötti egyenlőségi terv megvalósítását, és az értékelés alapján visszacsatolást ad a gyakorlatban tevékenykedő szakembereknek és munkatársaknak az esetleges korrekciók elvégzése céljából.

Az NYTK vezetése elkötelezte magát a nemek közötti egyenlőségi terv nyilvánossága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden munkavállalója számára a kutatóközpont intranetes felületén.

Az NYTK vezetése figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan tájékoztassa az NYTK munkavállalóit a terv célkitűzéseinek megvalósulásáról.

Az NYTK valamennyi tevékenységében, így a kutatással összefüggésben is vállalja a kidolgozott nemek közötti egyenlőségi Tervben leírtak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

Budapest, 2023. július 24.



Prószyk Gábor
főigazgató

