

A Bölcsészettudományi Kutatóközpont

Nemi egyenlőségi terve

2022–2025

Bevezetés

A Bölcsészettudományi Kutatóközpont (a továbbiakban BTK) 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. A BTK a stratégiának az érvényesítése érdekében a nemi 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 dimenzióknak a kutatásba való tudatos integrálását határozta el. A BTK 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. Hazánkban az Eötvös Loránd Tudományegyetem (a továbbiakban: ELTE) élen jár a nemi egyenlőségi stratégia és jó gyakorlatok kialakításában, jelen terv az ELTE Nemi Egyenlőségi Terve alapján készült.²

1. A Nemi egyenlőségi terv (a továbbiakban: NET) alapelvei

A NET alapelveire nemcsak annak megalkotása, de az abban foglaltak megvalósítása és monitorozása során is tekintettel kell lenni.

1.1. *Részvételiesség és együttműködés elve*

A munkavállalók és érdekképviselői szerveik számára lehetőséget kell biztosítani arra, hogy részt vehessenek a NET-ben 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 NET 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

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.

² [ELTE-Nemi-Egyenlőségi-Terv-Keretterv-2021.pdf](#). Letöltés dátuma: 2021. december 15.

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 tartalomba 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.

1.5. *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*

A BTK által 2020-ban elfogadott Etikai kódex célja, hogy koherens szabályozásba foglalja azon etikai normákat, amelyeket az egyéb kutatóközponti szabályzatok nem tartalmaznak. Az Etikai 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 CXXXV. törvényben megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt, különös tekintettel az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos feladatokra.

2. A NET érvényesítését elősegítő jogvédelmi és közvetítő fórumok

A BTK 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. Ezek főbb elemei a következők.

2.1. *Nemi és esélyegyenlőségi referens*

A nemi és esélyegyenlőségi referens az egyenlő bánásmód elvének érvényre jutásáért tevékenykedik, bármely BTK-s munkavállaló megkeresheti, ha úgy ítéli meg, hogy a BTK közegben olyan sérelem vagy méltánytalanság érte, amely őt méltóságában sérti, vagy amelyet egyébként nem tart tisztességesnek. A nemi és esélyegyenlőségi referens feladata, hogy a hozzá forduló munkavállalókkal egyeztetve javaslatot tegyen a probléma megoldására, szükség szerint vállaljon közvetítő szerepet vagy kezdeményezze az érintett döntéshozók és testületek eljárását. A nemi és esélyegyenlőségi referens elemzi a BTK tevékenységének, intézményi gyakorlatainak a munkavállalókat érintő egyes területeit, és azokkal összefüggésben ajánlásokat dolgoz ki. A nemi és esélyegyenlőségi referens a hozzá érkező panaszokról, a megtett intézkedési javaslatokról, a kiadott ajánlásokról, valamint az azokkal kapcsolatban megtett intézkedésekről – személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett – rendszeresen tájékoztatja a kutatóközponti nyilvánosságot. A tájékoztatás egyik eszközeként a tudatosságot erősítő kutatóközponti kommunikációs kampányokat

kezdeményez.

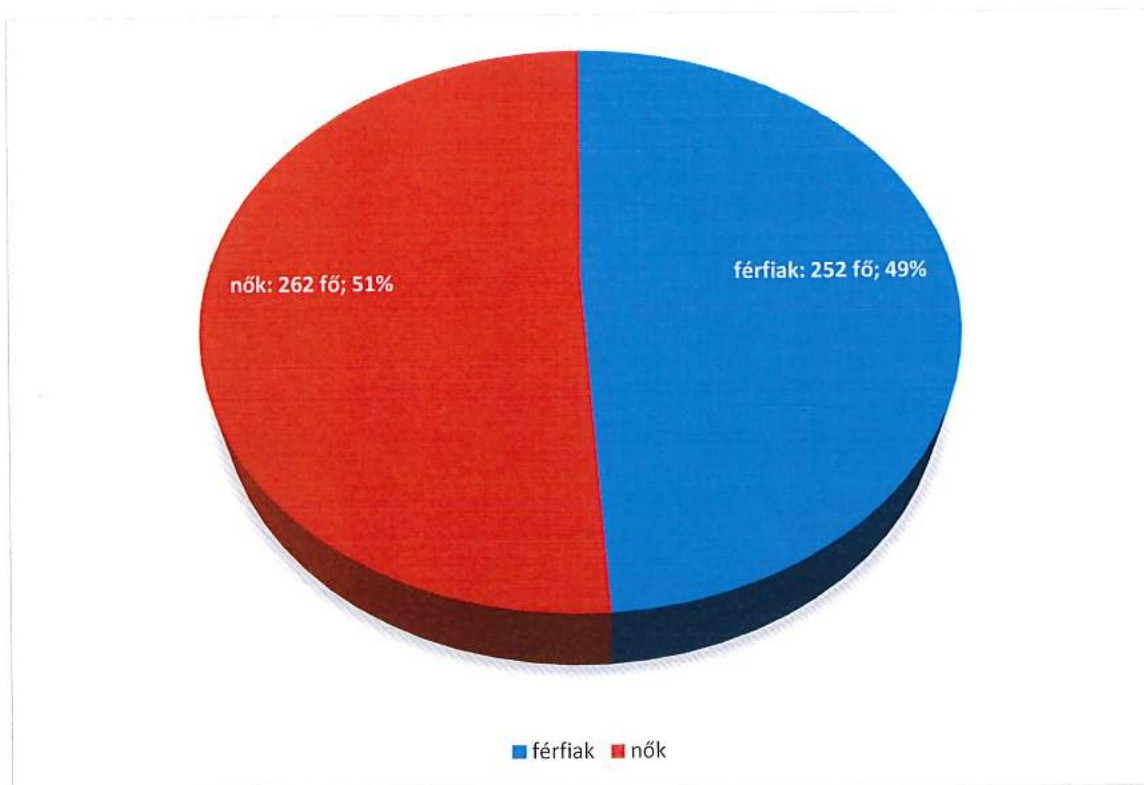
2.2. Munkavállalói érdekképviselések

A munkavállalók érdekképviselői szerveihez – a reprezentatív szakszervezethez és a BTK Munkavállalói Tanácsához – szintén érkehetnek a nemek közötti (esély)egyenlőséggel kapcsolatos ügyek, észrevételek, javaslatok.

3. A nemek közötti egyenlőség megvalósulásának elemzése a BTK-ban 2021-ben

A nemek munkavállalók közötti arányára vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő, többségében gyakorisági adat rövid értelmezésére van lehetőség, a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség. A jelen dokumentumban feldolgozott 2021. évi adatok a BTK szervezeti rendszerében található szervezeti egységekre, a pályázatokon és bázisfinanszírozáson lévőkre egyaránt vonatkoznak.

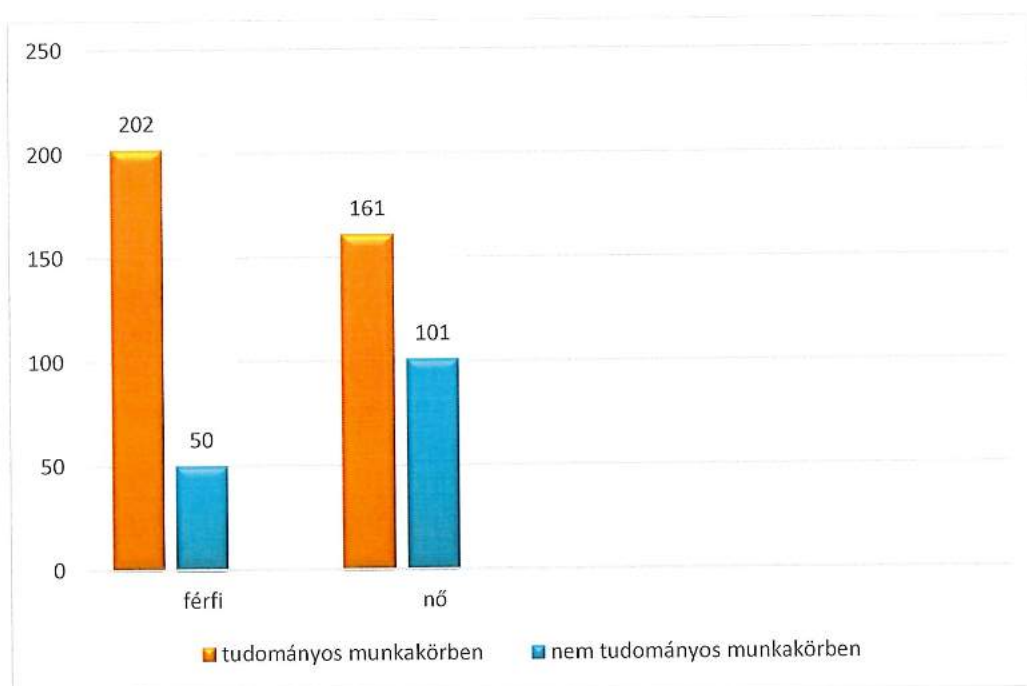
3.1. A BTK munkavállalóinak nemek szerinti megoszlása 2021-ben³



³ A 2021. december 31-i napi adat reprezentálja a 2021. évi adatokat.

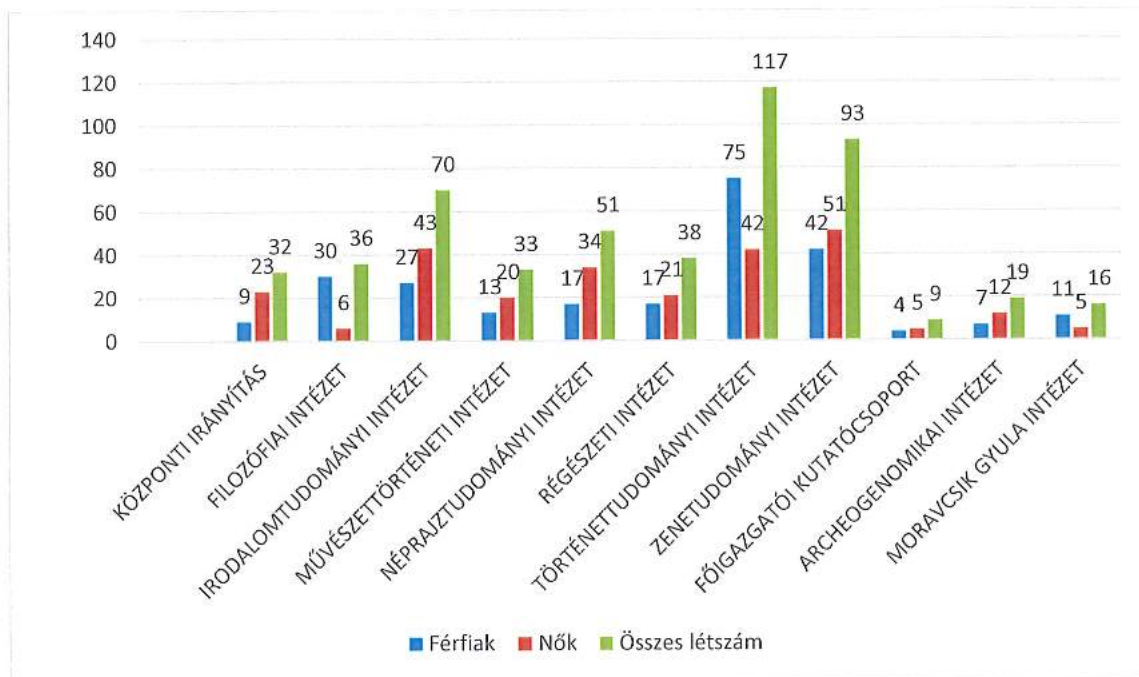
A BTK munkavállalóinak 51%-a nő, 49%-a férfi. Ezt az arányt nagyban árnyalja, ha a tudományos és nem tudományos munkakörökben (munkavállalói csoportok) vizsgáljuk a nemek szerinti megoszlást. A Kutatóközpont munkavállalóinak 30%-a dolgozik nem tudományos munkakörben. A nem tudományos munkakörben dolgozók 67%-a nő, a tudományos munkakörökben dolgozók 56%-a férfi.

3.2. A BTK munkavállalóinak nemek szerinti megoszlása tudományos és nem tudományos munkakörökben 2021-ben⁴



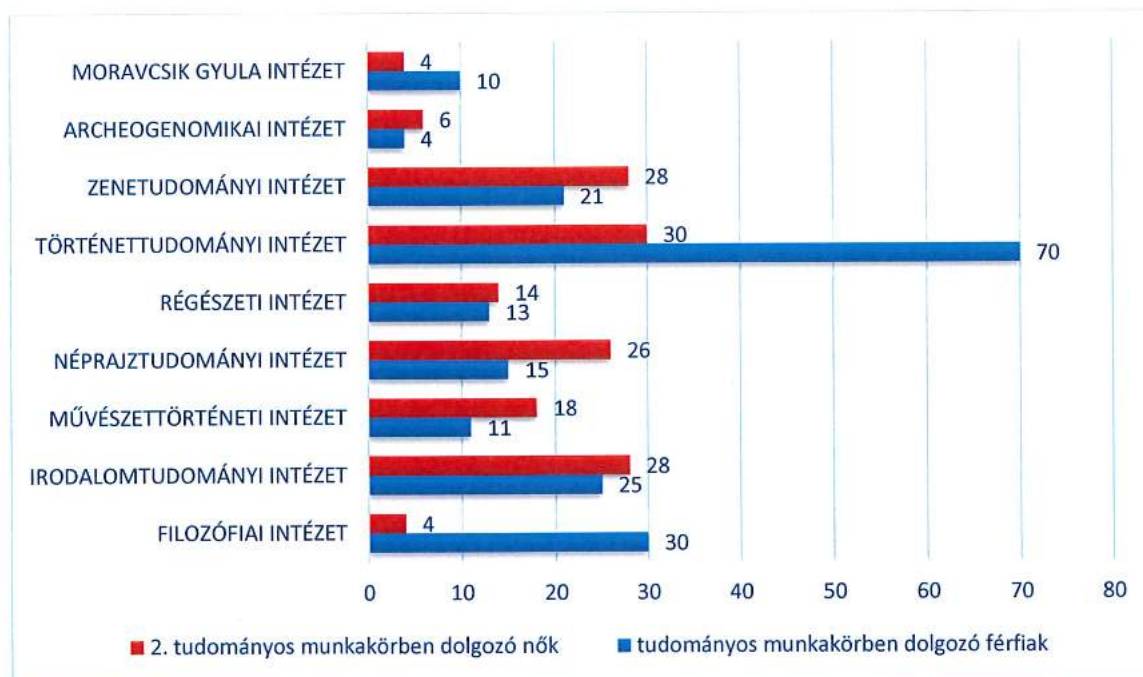
⁴ A 2021. december 31-i napi adat reprezentálja a 2021. évi adatokat.

3.3. Szervezeti egységenként is szükséges megvizsgálni a nemi megoszlást.



Hét szervezeti egységben magasabb a női munkavállalók száma, mint a férfiaké. Érdeemes ismét tudományos és nem tudományos munkakörökben is felmérni a szervezeti egységek nemi megoszlását.

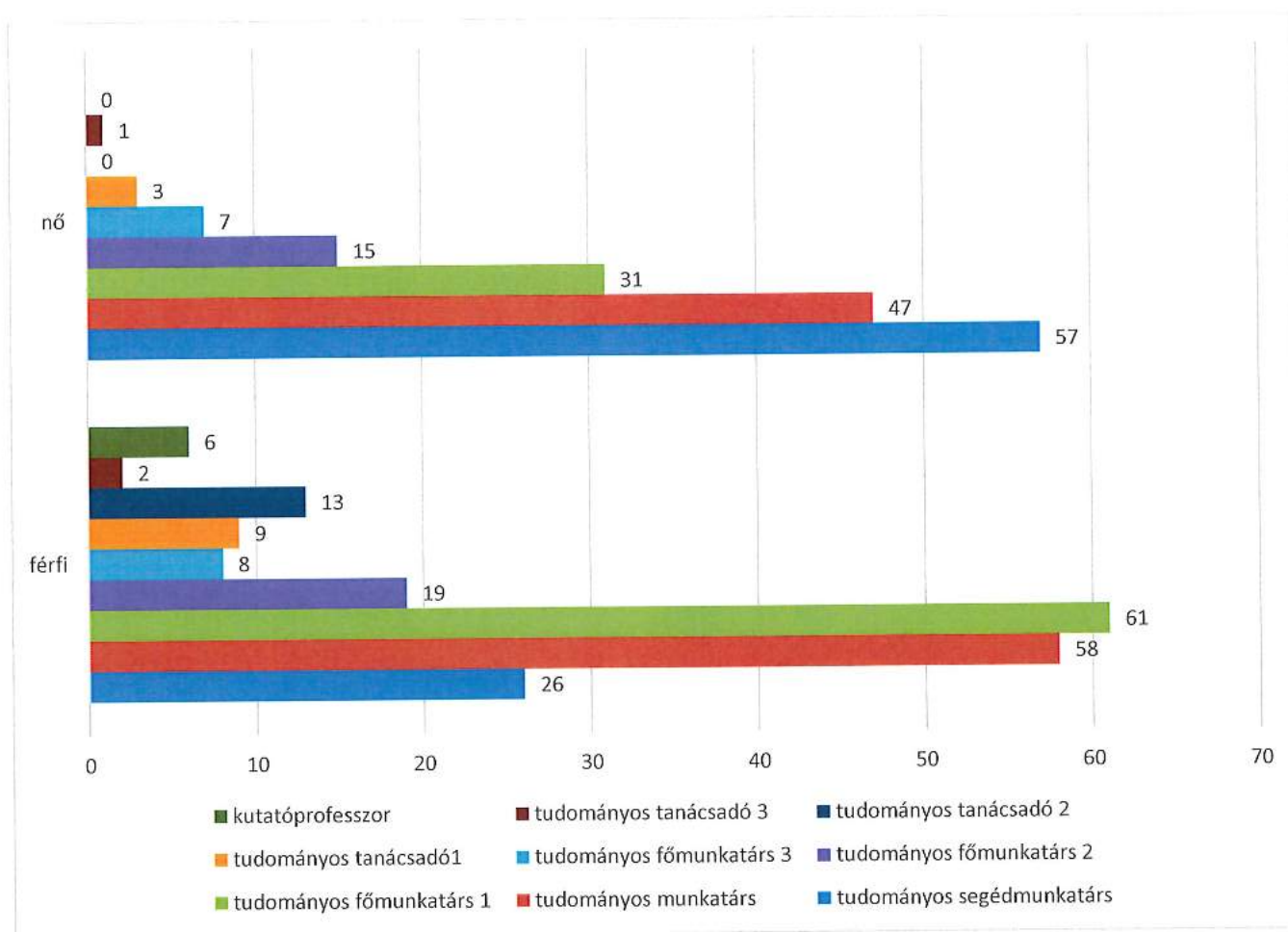
A BTK tudományos munkakörökben dolgozó munkavállalóinak szervezeti egységek szerinti nemi megoszlása



A BTK kilenc intézetéből öt intézetben tudományos munkakörökben magasabb a női munkavállalók száma, mint a férfiaké. 30% vagy az alatti a tudományos munkakörben foglalkoztatott nők aránya három intézetben: Filozófiai Intézet (12%), Moravcsik Gyula Intézet (28%), Történettudományi Intézet (30%). A fenti adatok azt mutatják, hogy alapvetően a kutatók nagyobb hányada férfi, ez a megoszlás azonban jelentős eltéréseket mutat az egyes intézetek tekintetében. Három, az előzőekben megnevezett intézetben különösen nagy a férfi kutatók aránya, ebben az adott tudományterületek férfi túlsúlya is tükröződik.

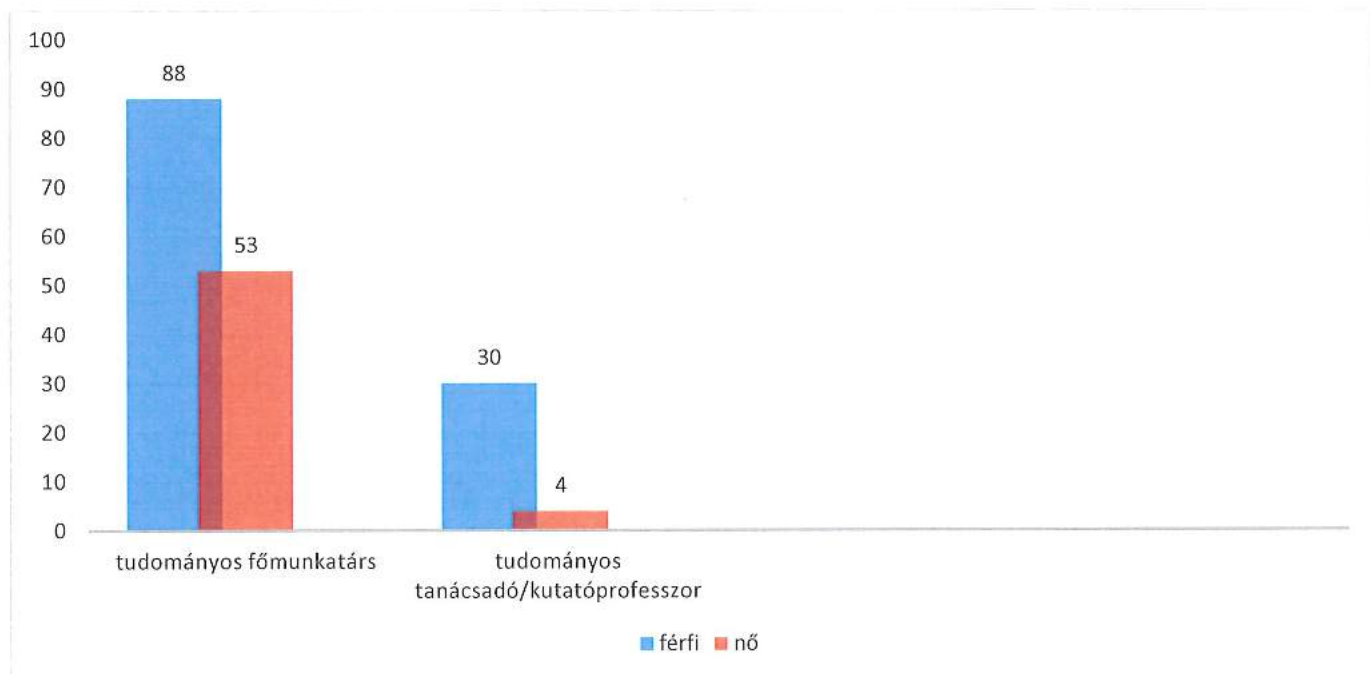
Az egyes tudományos munkakörök nemi megoszlása rávilágít arra, hogy a nem befolyásolja-e a tudományos előmenetelt. Az elemzésnek ebben a részében szerepelnek a pályázaton és nem pályázaton foglalkoztatottak adatai is.

3.4. A nemi megoszlás a BTK-ban tudományos munkakörönként.



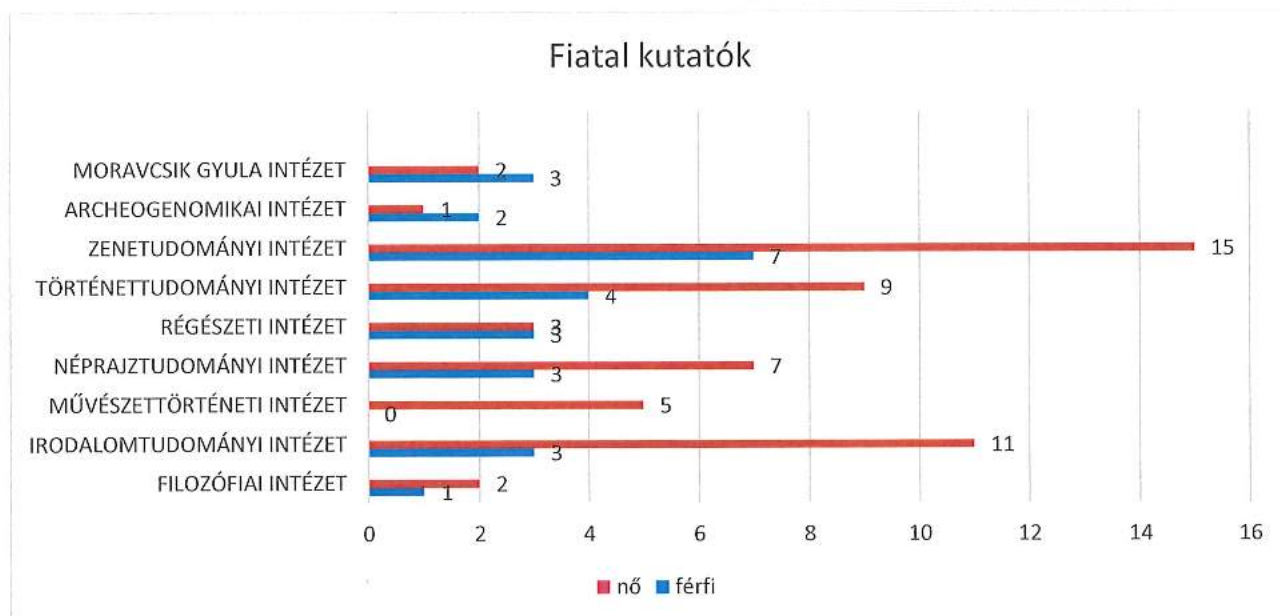
Azokban az intézetekben, ahol 30% alatti a női foglalkoztatottak aránya azonnali beavatkozás szükséges. Ezért a BTK belső pályázatain a nők foglalkoztatása előnyt élvez abban az esetben, ha ugyanarra az álláshelyre azonos felkészültségű férfi és nő jelenkezik. Ezzel együtt a BTK vezetése vallja, hogy a kutatói pályán a tehetség és a szakmai teljesítmény számít.

A tudományos munkakörök közül egyedül a tudományos segédmunkatársi besorolásban lévők között nagyobb a nők aránya, mint a férfiaké (31% férfi, 69% nő). A tudományos munkatársak 55%-a férfi, a tudományos főmunkatárs 1 besorolású munkatársak 66%-a férfi, a tudományos főmunkatárs 2 besorolású munkavállalók 55%-a férfi; a tudományos főmunkatárs 3 besorolású munkavállalók 53%-a férfi. Összevonva a főmunkatársi 1–3, illetve a tanácsadói 1–3 és kutatóprofesszori 1–3 munkakörben dolgozókat az alábbiak szerint alakul a nemek aránya.

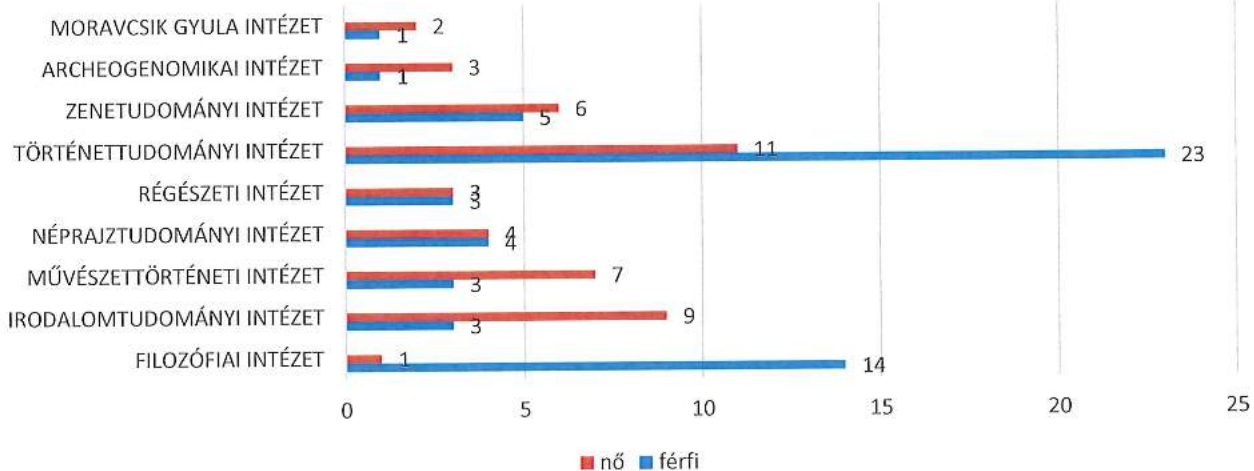


A BTK hat kutatóprofesszora mindegyike férfi, közülük hárman kutatóprofesszor 3 besorolásban vannak. A főmunkatársak 62%-a férfi; a tudományos tanácsadók-kutatóprofesszorok 88%-a férfi, ha közülük csak a tudományos tanácsadókat nézzük, ott a nemi megoszlás 86% férfi – 14% nő.

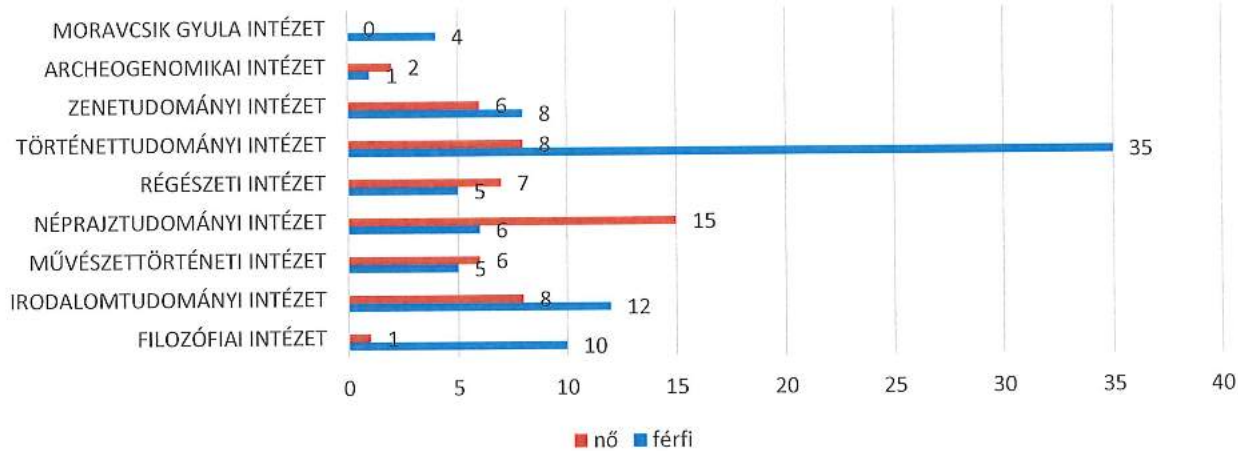
A tudományos munkakörökben dolgozók nemi megoszlása a BTK kilenc intézetében.



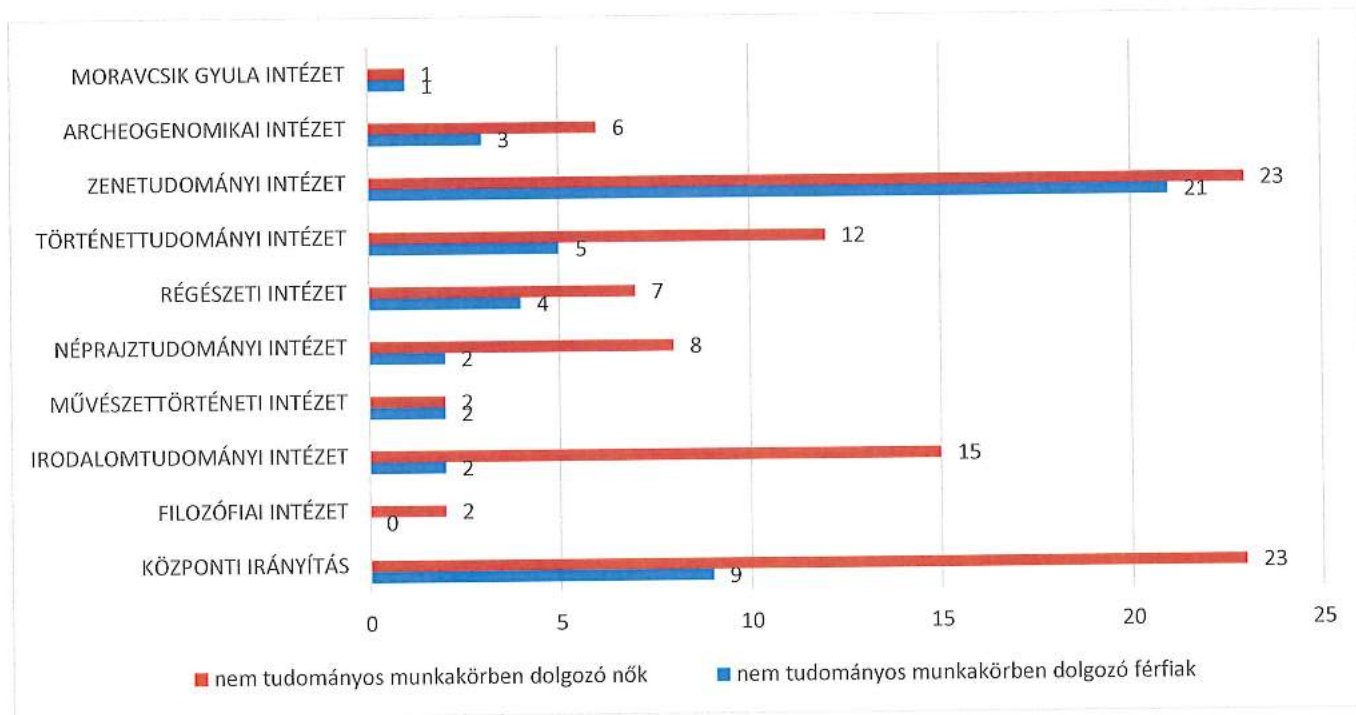
Tudományos munkatársak



Tudományos főmunkatársak



A BTK nem tudományos munkakörökben dolgozó munkavállalóinak szervezeti egységek szerinti nemi megoszlását az alábbi táblázat mutatja.



A kutatói munkakörökben érvényesülő férfi túlsúllyal szemben különösen erős a különbség a kutatástámogatásban (nem tudományos munkakörökben) foglalkoztatottak esetében, ahol viszont kétszer annyi nőt foglalkoztat a BTK, mint férfit. Ebben tetten érhető az a jelenség, hogy az alacsonyabb presztízsű és monotóniát feltételező munkákban jellemzően több a női foglalkoztatott. A NET kialakításának második fázisában további adatokra lesz szükség annak érdekében, hogy differenciálni lehessen a nem tudományos munkakörökben is a vezető-alkalmazottak tekintetében. Hosszabb távon a nem tudományos bértábla és előmeneteli rendszer jelenthetne garanciát a nem tudományos munkakörökben is a nemi diszkrimináció csökkentésére.

Az alacsonyabb pozíciójú tudományos segédmunkatársak (fiatal kutatók) és tudományos munkatársak viszonylatában sokkal inkább kiegyenlítették a nemi arányok. Ezzel együtt, ahogy haladunk a magasabb státuszú tudományos munkakörök felé, világosan látható, hogy ez a női többség elenyészik, és a tudományos tanácsadók körében már a férfiak jelentős dominanciája látható. A kutatóközpontban női kutatóprofesszor nincs. Itt egyfajta üvegplafon hatás érvényesülését látjuk, amennyiben a nők számára a magasabb pozíció ténylegesen sokkal nehezebben elérhető, hozzáférhető.

Ez utóbbi jelenséget érdemes jobban vizsgálat tárgyává tenni, s ha vannak rá adatok, akkor hosszú távon is feltárni, nem arról van-e szó, hogy a kutatóközpontban az alacsonyabb pozíciókból jellemzően nehezebben tudnak továbblépni a nők.

A fenti adatok alapján – elősegítendő a tudományos munkakörökben a nők előrehaladását – a BTK-ban mentorprogram indul. A mentorprogram fókuszában a nők tudományos tanácsadói előléptetésének támogatása áll, ugyanakkor ennek kvázi előfeltétele, hogy a női munkavállalók, amennyiben élethelyzetük ezt indokolja, már a tudományos pálya korábbi fontos mérföldköveinél – tudományos munkatársi és tudományos főmunkatársi előresorolás – személyre szabott támogatást, kedvezményeket kaphassanak.

A tudományos munkatársi, illetve tudományos főmunkatársi fokozatba előlépni kívánó nők a nemi és esélyegyenlőségi referensnél kezdeményezhetik egyéni mentorálási terv/program kidolgozását annak érdekében, hogy a Kutatóközpont az élethelyzetüknek megfelelő segítséget nyújthasson. Az intézetigazgató által támogatott mentorálási tervet/programot a munkáltaói jogok gyakorlója hagyja jóvá.

A BTK elkötelezett abban, hogy a női tudományos főmunkatársak arányát a NET időszakában (2022–2025) 45%-ra emelje.

A nők tudományos tanácsadói előresorolásának (MTA doktori fokozat megszerzésének) támogatására a BTK külön programot indít. Ennek legfontosabb elemei 2–4 hónap alkotói szabadság, mely részletekben is igénybevehető. A Kutatóközpont anyagi helyzete függvényében alkotói tartózkodás támogatása, a doktori eljárás díjának részleges vagy teljes átvállalása is lehetséges. A programra legalább öt éve a kutatóközpontban dolgozó női munkavállalók jelentkezhetnek, akik az illetékes MTA Osztály (I. illetve II.-es osztály által a doktori eljárás megindításával kapcsolatban támasztott feltételeknek legalább 85% százalékban megfelelnek és a benyújtandó mű elkészítése hiányzik a doktori eljárás megindításához. A tudományos tanácsadói fokozatba előlépni kívánó nők a nemi és esélyegyenlőségi referensnél kezdeményezhetik a pontos mentorálási terv/program kidolgozását annak érdekében, hogy a Kutatóközpont az élethelyzetüknek megfelelő segítséget nyújthasson. Az intézetigazgató által támogatott mentorálási tervet/programot a munkáltaói jogok gyakorlója hagyja jóvá.

3.5. A vezetői beosztást betöltők megoszlása

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

A Munka törvénykönyve szerinti vezető állású munkavállalók a BTK-ban:

- főigazgató,
- általános főigazgató-helyettes,
- tudományos főigazgató-helyettes,
- gazdasági vezető.

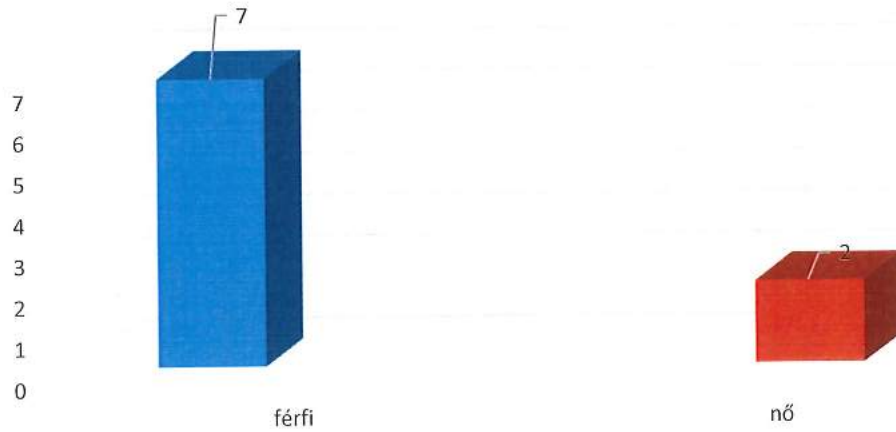
A Munka törvénykönyve szerinti vezető állású munkavállalók nemi megoszlása a BTK-ban (2021)⁵:



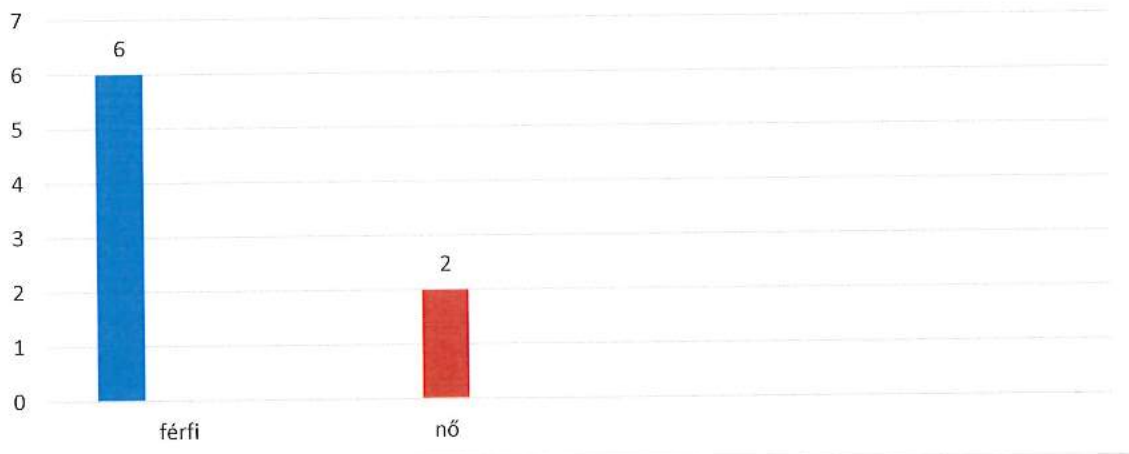
A főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, az intézeteket irányító munkavállalók a BTK-ban a szervezeti egységként működő intézetek igazgatói. Az igazgatók mellett az intézetek vezetésében az igazgatóhelyettesek, az osztályvezetők és a tudományos titkárok vesznek részt.

⁵ Korábban a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény szerinti magasabb vezetők.

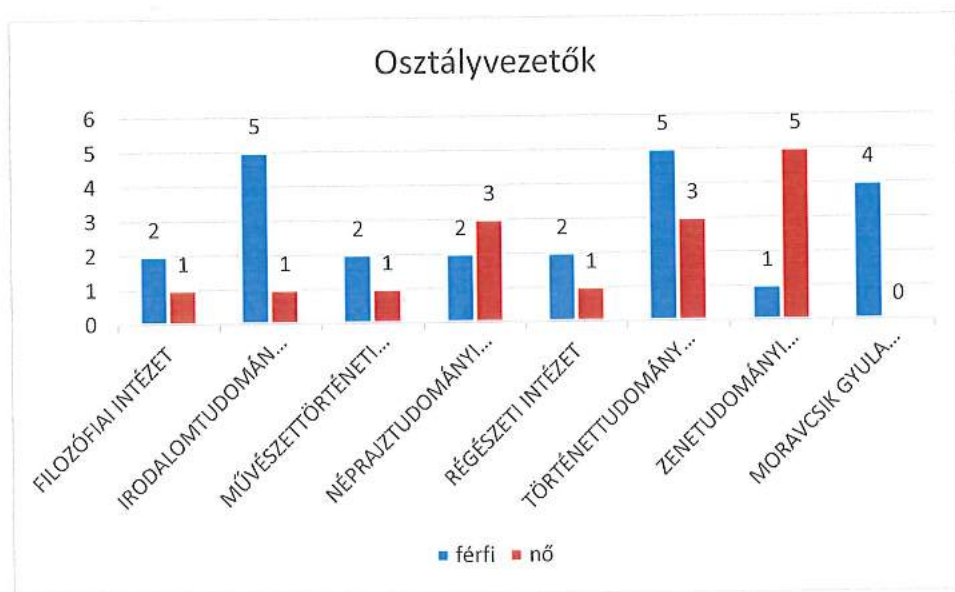
A BTK-ban szervezeti egységként működő intézetek igazgatóinak nemi megoszlása (2021)



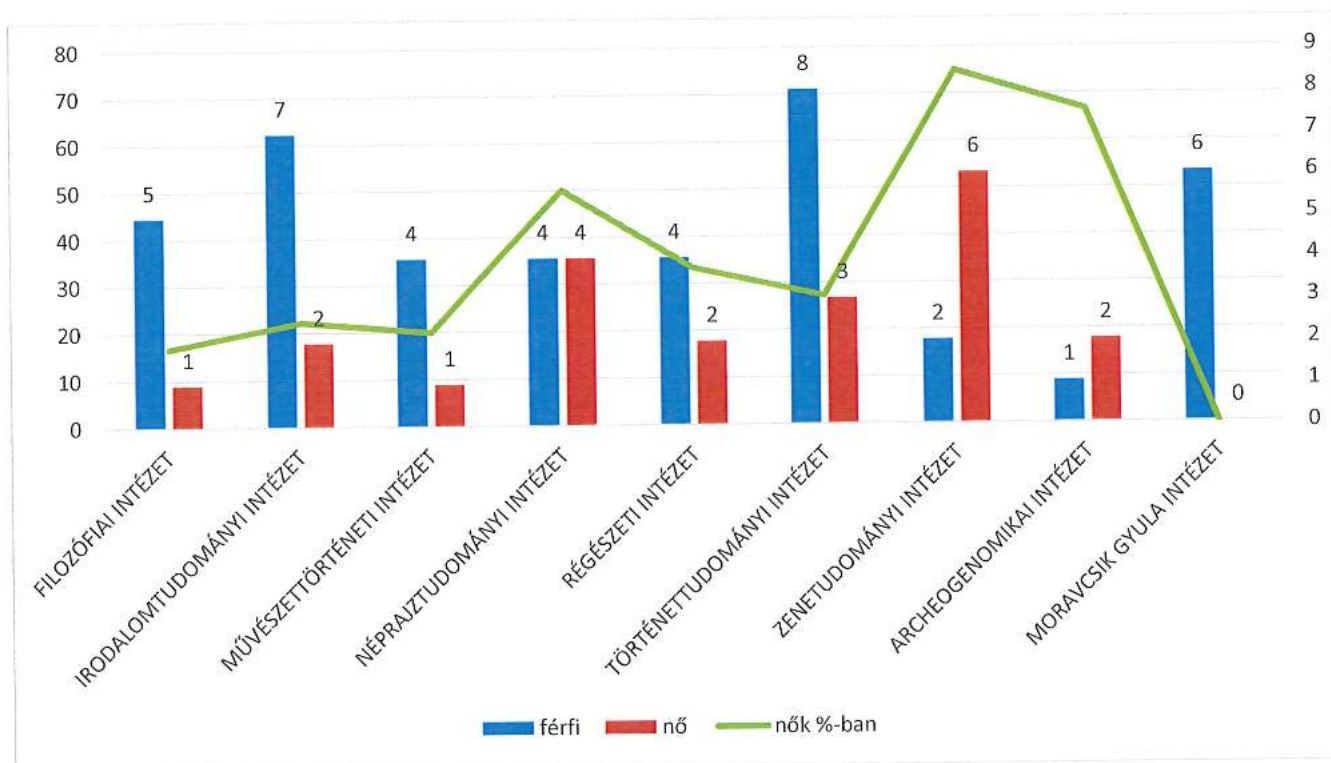
A BTK-ban szervezeti egységként működő intézetek igazgatóhelyetteseinek nemi megoszlása (2021)



A BTK osztályvezetőinek nemi megoszlása intézetenként (2021)



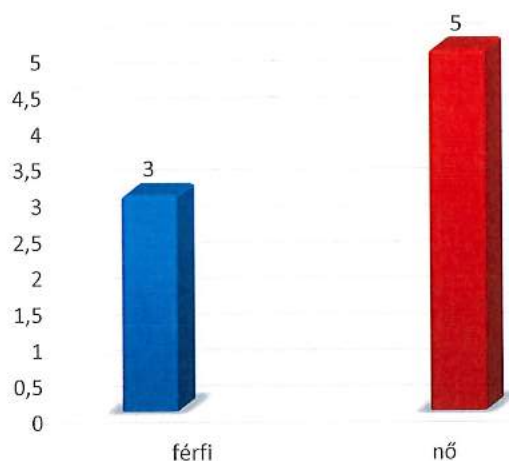
A BTK szervezeti egységeként működő intézetek vezetőségének nemi megoszlása (igazgató, igazgatóhelyettes, osztályvezetők, tudományos titkár).



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

- szervezetenként közvetlenül a főigazgató alá rendelt szervezeti egység(ek) – kutatócsoport(ok) – vezetője,
- belső ellenőr,
- kutatóközponti könyvtárvezető,
- kutatóközponti tudományos titkár,
- nemzetközi referens,
- pályázati referens,
- jogi referens,
- informatikai felelős.

A főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, a kutatóközpont működése szempontjából meghatározó munkakört ellátó munkavállalók nemi megoszlása a BTK-ban (2021)



A fenti oszlopos és kördiagram adatai azt mutatják, hogy bár a BTK felső vezetésében (vezető állású munkavállalók) ideális a férfi–nő arány (50–50%), összesítve azonban jóval magasabb a kutatóközpontban a férfi vezetők aránya, mint a nőké (83%–17%).⁶

A Zenetudományi Intézetben a nők magasabb reprezentációját láthatjuk a vezetői beosztásokban (75%-os a női vezetők aránya), az Archeogenomikai Intézetben 66%-os ez az arány (női igazgató, nincsenek osztályvezetők); a Néprajztudományi Intézetben az ideális, 50–50% a férfi és női vezetők aránya. A Moravcsik Gyula és a Filozófiai Intézet esetében a férfi túlsúly különösen szembeűnő. Ez utóbbi esetekben az okok feltárása további vizsgálatot igényel; a vizsgálatoknak ki kell terjedni arra, hogy mit jelent az egyes tudományterületek esetén érvényesülő nemi egyenlőtlenség.

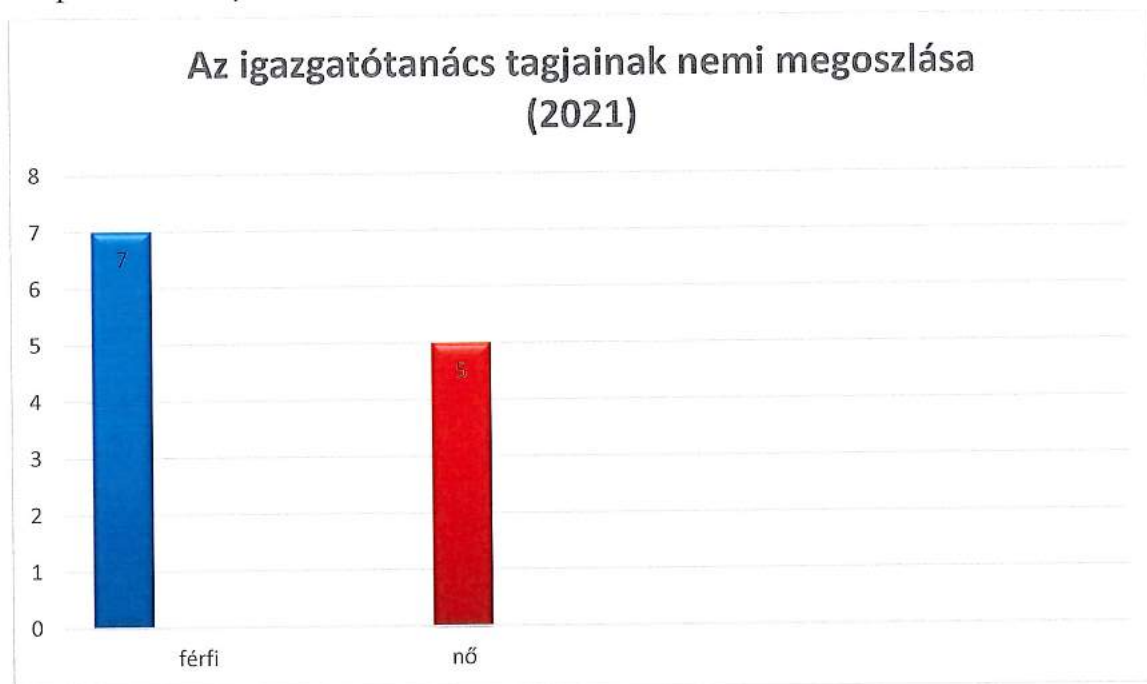
⁶ Vezetők: a vezető állású munkavállalók, igazgatók, igazgatóhelyettesek, osztályvezetők, tudományos titkárok, valamint a főigazgató közvetlen irányítása és ellenőrzése alá tartozó, a kutatóközpont működése szempontjából meghatározó munkakört ellátó munkavállalók.

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

3.6. Nők és férfiak aránya a képviseleti szervezetekben és egyéb testületekben

Az egyenlőség szempontjából különös jelentőséggel bír a bizottságok, tanácsok és testületek összetételének vizsgálata a bekerülés módja, az összetétel kialakítása szempontjából. A BTK Szervezeti és működési szabályzata szerint a BTK 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, a főigazgató-helyettesek, a gazdasági vezető, az intézetigazgatók és a kutatóközpont tudományos titkára.



Az Igazgatótanács férfi többsége az igazgatók körében tapasztalható férfi túlsúlyból fakad. A különböző bizottságok, tanácsok és testületek összetételének részletesebb vizsgálata elengedhetetlen a NET következő fázisában. Vizsgálatba kell vonni a bekerülés, a jelölés módját azokban az esetekben is, ahol a Kutatóközpont jogosult a bizottsági tagok delegálására.

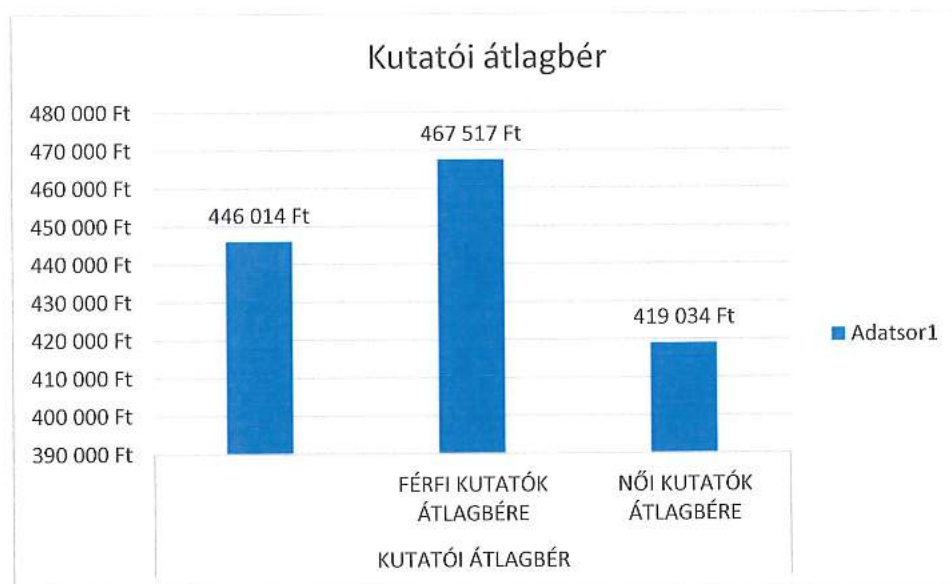
4. A munkavállalói bérezés felmérése – egyenlőségi bérfelmérés

Az egyenlőségi bérfelmérés kikerülhetetlen feladat a nemi egyenlőség helyzetének feltárása szempontjából. Az Európai Bizottság „A nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló 2017–2019-es uniós cselekvési terv

végrehajtásáról” szóló⁷, valamint az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP)⁸ 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”⁹ 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 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 2021. december 31-én bruttó 446 014 forint/hó, a nem kutatók átlagbére bruttó 324 389 forint/hó. Tehát a kutatói átlagbér 37%-kal magasabb, mint a nem kutatók bére. Az átlagbérek nemi megoszlása a következőképpen alakul.



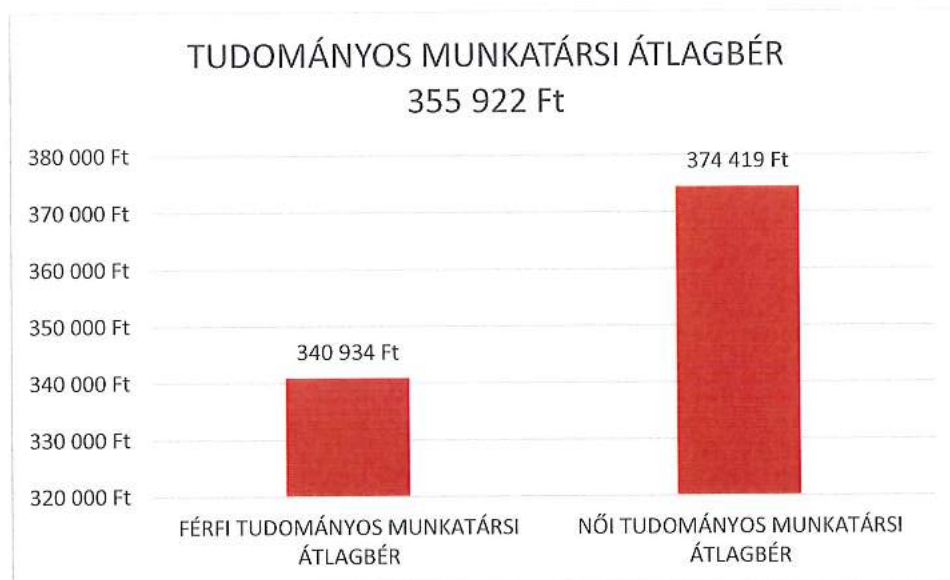
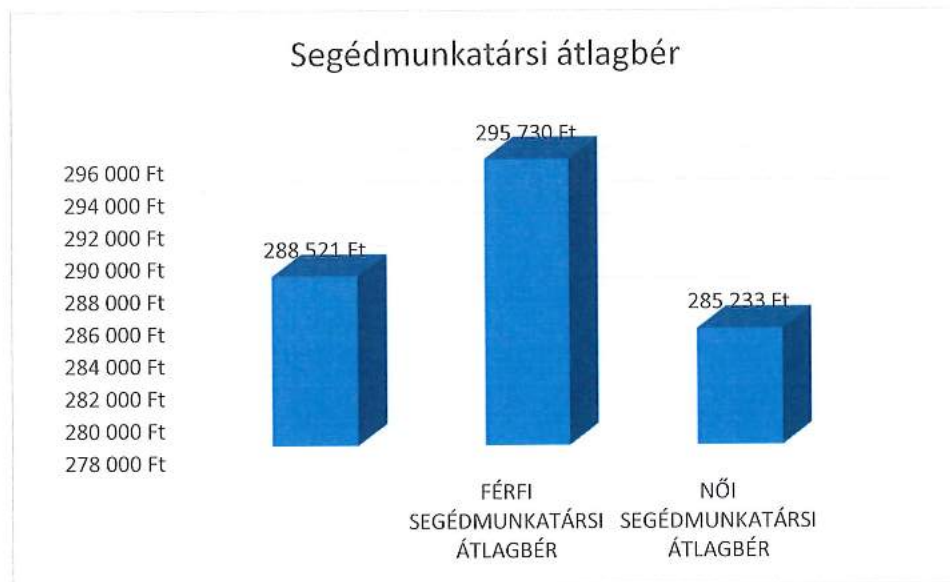
⁷ Forrás: <https://op.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/d584c4f4-5ed3-11ea-b735-01aa75ed71a1>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

⁸ Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52020IP0025>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

⁹ Forrás: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52021PC0093>. Letöltés dátuma: 2021. december 15.

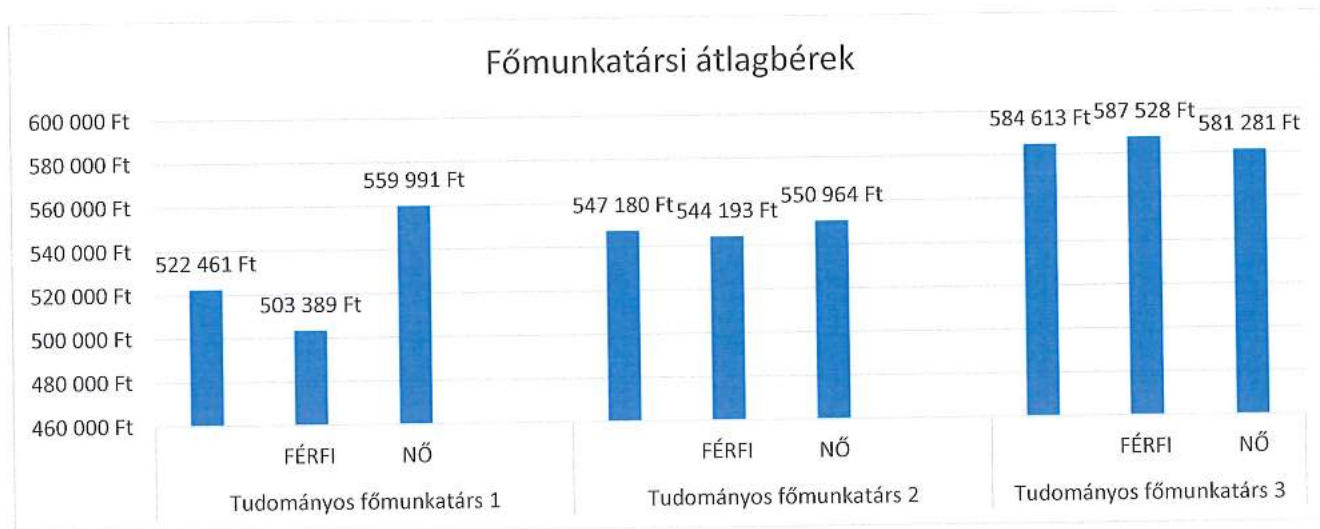
A férfi kutatók átlagbére a Kutatóközpontban 12%-kal magasabb, mint a nőké. A különbség nagy része a magasabb besorolásból következik. Ha megnézzük az azonos tudományos munkakörben dolgozók bérét, akkor a következő adatokhoz jutunk.

Segédmunkatársak között 3%-os a férfiak bérelőnye; a tudományos munkatársak között 10%-os a női munkavállalók bérelőnye.



Tudományos főmunkatárs 1 és tudományos főmunkatárs 2 munkakörökben magasabb a nők átlagbére, mint a férfiaké (11%, illetve 1,2%). A tudományos főmunkatárs 3 kategóriában 1%-kal

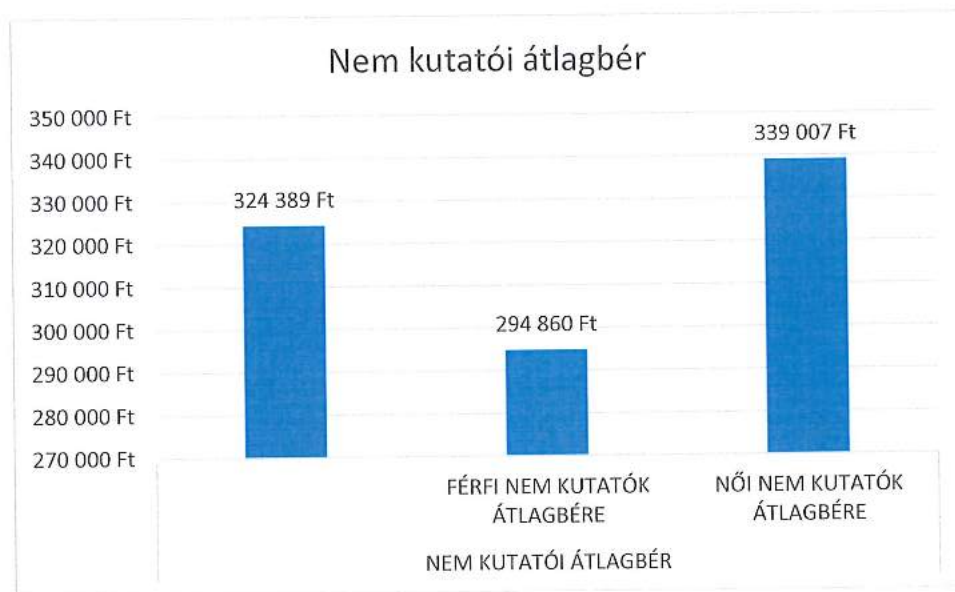
magasabb a férfi munkavállalók átlagbére, mint a nőké.



A tudományos tanácsadó 1 kategóriában 51%-kal magasabb a nők átlagbére mint a férfiaké, ugyanakkor ez az adat az alacsony esetszám miatt (3 nő 9 férfi) fenntartásokkal kezelendő. A tudományos tanácsadó 2 és afölötti kategóriákban aztán elfogynak a nők, így a fizetések nemi megoszlását tükröző olló tágra nyílik.

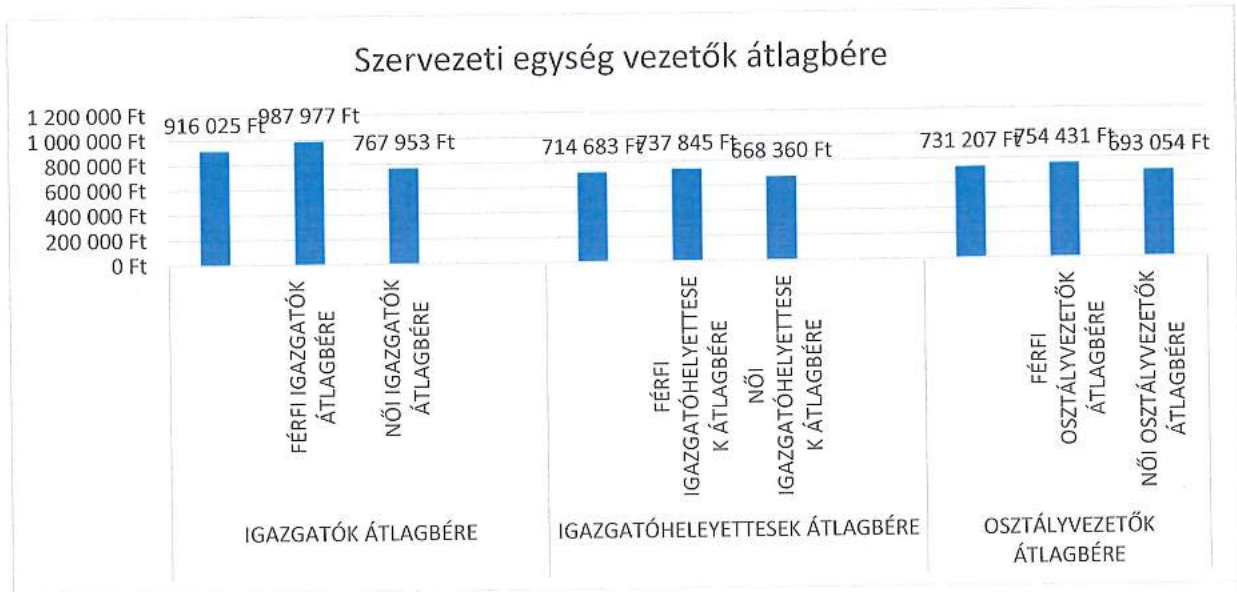
Összeségében megállapíthatjuk, hogy a tudományos munkakörökben a besorolási bér alkalmazása segíti a nemek közötti bérkülönbségek minimalizálását, így ennek fentartása a jövőben is indokolt. A tudományos munkakörökben tapasztalható átlagbérkülönbség abból adódik, hogy a magasabb besorolási kategóriákban kevesebb a nő. Az adatelemzés alapján a kutatóközponban a női munkavállalók tanácsadói előlépésének támogatására kell programot kidolgozni.

A nem kutatók esetében a nők átlagbére közel 15 százalékkal magasabb, ennek hátterében az áll, hogy ők magasabb képzettséget igénylő munkakörökben dolgoznak. Ugyanakkor érdemes átgondolni a szolgáltató munkakörökben is egy képzettséghez kötött bértábla alkalmazását.

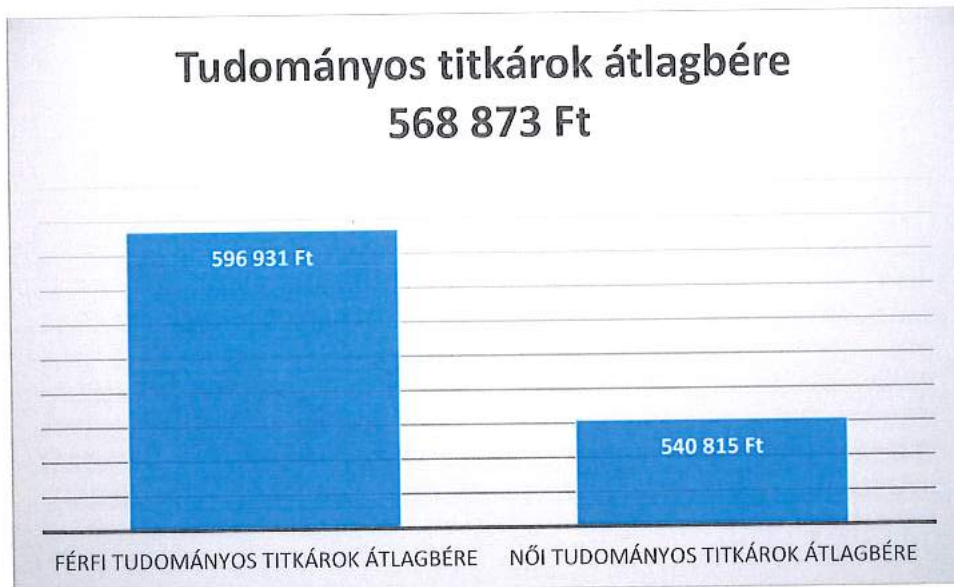


A szervezeti egység vezetők átlagbéreinek nemi megosztását vizsgálva azt látjuk, hogy mind az igazgatók, mind az igazgatóhelyettesek és az osztályvezetők esetén is a férfiak átlagbére magasabb. Mivel a feladatellátásért kapott pótlék azonos, a bérkülönbség a besorolási bérek különbözőségéből adódik.

A férfi igazgatók bére 28 százalékkal magasabb, mint a nőké; az igazgatóhelyettesek esetében ez 10 százalék; az osztályvezetők esetén 8 százalék.



A szervezeti egység működésében jelentős szerepet betöltő tudományos titkárok esetén a bérkülönbség szintén 10% a férfiak javára.



5. A BTK szervezetrendszerének és infrastruktúrájának vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából

A BTK a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését szorgalmazó európai uniós elv¹⁰ megvalósítását elsősorban ún. családbarát intézkedésekkel igyekszik elérni.

5.1. Családbarát intézkedések

A BTK-ban fogantatott családbarát intézkedések alapvetően a kutatóközpont munkavállalóit célozzák, míg a tárgyalt családbarát infrastrukturális fejlesztések egyaránt szolgálják a BTK kutatási infrastruktúráját használó és a (kis)gyermeket nevelő "külsős" kutatókat és a munkavállalókat.

A munkavállalókat érintő családbarát intézkedések közül kiemelendő az ún. telefonflotta kialakítása a Kutatóközpont részéről, amelyhez családtagok csatlakozhatnak, az iskolakezdési támogatás, a lakásvásárláshoz és -felújításhoz igénybe vehető kamatmentes munkahelyi kölcsön, az intézetként megszervezett Mikulás-ünnepségek és a kutatóközpont által biztosított Mikulás-csomagok. A Kollektív szerződésben rögzített az ún. apaszabadság lejártát követő home office kedvezmény.

5.2. Családbarát infrastruktúra

A Kutatóközpont infrastrukturális fejlesztéseinek gátat szab a forráshiány, illetve a beruházások, felújítások tervezésének és kivitelezésének bonyolultsága, a tulajdonviszonyokkal kapcsolatos kérdések. Ezzel együtt a BTK törekszik arra, hogy épületeiben fokozatosan kialakításra kerüljenek a (kis)gyermekükkel érkező munkavállaló szülőket kiszolgáló bizonyos infrastrukturális elemek (babasarok, babaszoba, pelenkázó, etetőszék beszerzése).

A BTK vállalja női higiéniai termékek beszerzését és hozzáférhetővé tételét a korábban már bevezetett, a Gazdasági osztályon, valamint az intézeti titkárságokon is hozzáférhető alap egészségügyi csomag kiegészítésével.

A BTK családbarát intézkedései nemcsak a fiatal kezdő családokra, hanem a középkorú és nyugdíj előtt álló családokra – köztük a fiatal családokat segítő nagyszülőkre – is kell, hogy vonatkozzanak. További szolgáltatások létrehozásával, mint pl. nyelvoktatás folytatása, nyugdíjas korba való átmenet támogatása, szűrővizsgálatok, intézeti közösségek erősítését célzó workshopok, kirándulások stb. szervezése akár igényfelmérést követően átgondolandó.

A családbarát kutatóközpont koncepciója megköveteli a BTK-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.

¹⁰ 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.

6. A BTK NET második fázisához (2025–2028) szükséges vizsgálatok és felmérések

A Nemi egyenlőségi terv kialakításának második fázisának előkészítéséhez szükséges, hogy a jelenlegi, a már rendelkezésre álló adatok felhasználása és elemzése során felmerült további adatszükséglet és elemzés megvalósuljon az első fázis (2022–2025) végéig. 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 NET égisze alatt a jövőbeni vizsgálatoknak ki kell terjedniük különösen, de nem kizárólagosan a

- a pályázaton és nem pályázaton (bázisfinanszírozáson) alkalmazottak nemi megoszlására;
- a kitüntetésekkel való elismerés nemi megoszlására;
- megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személyek helyzetére;
- a nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalataira a BTK 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 Gyes-ről, Gyed-ről 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 NET Keretterv 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 nemi egyenlőség szempontjából való vizsgálata.

A Nemi egyenlőségi terv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, de egy-egy esetben operacionalizált célokat is megfogalmazott, melyekhez intézkedéseket rendelt. Ezzel együtt a NET 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 a BTK vezetésének intézkedései szükségesek.

A jelen dokumentum monitoringon a kitűzött célok megvalósításához rendelt intézkedések, indikátorok

és intézmények létrejötte, a NET előírásai és szellemisége szerinti működésének meghatározott időszakonkénti vizsgálatát, ellenőrzését és értékelését érti. A NET rendszeres felülvizsgálata a teljes terv hatályba lépésétől számított kétéves időszakonként történik meg.

A monitorozás során vizsgálni kell különösen:

- 1.) A BTK vezetése és döntéshozatali rendszere nemi 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 nemi egyenlőség elvárásainak;¹¹
 - 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.
- 2.) 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 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.
- 3.) 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.
- 4.) A munka-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 GYES-en, GYED-en lévő munkatársak visszatérésének támogatása; vagy a szülői munkakedvezményre vonatkozó rendelkezések).
- 5.) 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 megelőzése érdekében, például: információk nyújtása a szexuális és nemi alapú zaklatásról, valamint figyelem és támogatás

¹¹ 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).

felajánlása a kötelességszegés áldozatainak és tanúinak, elkötelezettséggel az ilyen viselkedés megszüntetése iránt.

6.) A nemi 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.

7.) Az infrastruktúra és a szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztésének lehetőségeit:

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

7. Záró rendelkezések

A BTK vezetése folyamatosan figyelemmel kíséri a NET megvalósítását, és az értékelés alapján visszacsatolást ad a gyakorlatban tevékenykedő szakembereknek és munkatársaknak az esetleges korrekciók elvégzése céljából.

A BTK vezetése elkötelezte magát a NET nyilvánossága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden munkavállalója számára a kutatóközpont intranetes felületén.

A BTK vezetése figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan tájékoztassa a BTK munkavállalóit a terv célkitűzéseinek megvalósulásáról.

A BTK valamennyi tevékenységében, így a kutatással összefüggésben is vállalja a kidolgozott Nemi Egyenlőségi Tervben leírtak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

Budapest, 2022. január 4.


Balogh Balázs

