

Agrártudományi Kutatóközpont

Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (Gender Equality Plan)

Martonvásár, 2021. december 20.

1 A Nemek Közötti Egyenlőségi Tervről

1.1 A dokumentum háttere, célja

A nemek közötti egyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke. A nemek közötti egyenlőség a kutatás és innováció (K+I) számára előnyös azáltal, hogy javítja a K+I minőségét és relevanciáját, több tehetséget vonz és tart meg, és biztosítja, hogy mindenki maximalizálja lehetőségeit.

Az Európai Kutatási Térségben (ERA) érzékelhető előrelépés történt a nemek közötti egyenlőség irányába, de az adatok azt mutatják, hogy van még teendő ezen a területen. A nemek közötti egyenlőség céljai csak az egész európai K+I rendszeren átívelő strukturális megközelítéssel érhetők el, amely magában foglalja a finanszírozóik, nemzeti hatóságok, valamint az Európai Bizottság mellett a K+I szervezetek, így az Agrártudományi Kutatóközpont (ATK) elkötelezettségét is.

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (NKET, angolul: GEP) kötelező bevezetése ezeket az erőfeszítéseket kívánja támogatni, tükrözve a Horizon Europe jogalapot, amely a nemek közötti egyenlőséget átfogó prioritásként erősíti.

Az EU törekvéseivel összhangban a magyar jogrend is kiemelt jelentőségűnek tekinti a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelmet és az esélyegyenlőség előmozdítását. Ezt tükrözi a 2003. évi CXXV. törvény, amely 63.§ (4) bekezdése szerint az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az ATK a törvényi előírásoknak megfelelően rendelkezik ilyen tervvel, amit a belső hálózat szabályzattárából lehet letölteni. A 1004/2010. (I. 21.) Korm. határozat további célokat tűz ki a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia” keretében a 2010-2021 közötti időszakra.

Az ATK is erőfeszítéseket tesz a munkavállalók egyenlő jogainak megteremtésére, a jogellenes nemi diszkrimináció megelőzésére és a szexuális zaklatásra irányuló tendenciák minimalizálására. A jogellenes nemi diszkrimináció fogalma kiterjed minden olyan személyre, aki a neme miatt munkahelyi környezetben hátrányt szenved.

A fentiekkel összhangban az ATK az alábbi célok elérésére is törekszik: 1) a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése; 2) a munkahelyi/szakmai és a magán/családi élet jobb egyensúlyának elősegítése; 3) a férfiak és nők tudományban való részvétele terén mutatkozó aránytalanságok csökkentése (ahol a rendszeres felmérések eredményeinek elemzése ezt indokoltá teszi); 4) a munkahelyi erőszak megelőzéséhez/kezeléséhez szükséges intézkedések megtétele; 5) a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák elleni küzdelem támogatása.

1.2 Az NKET létrejötte

Jelen szabályzat az Európai Unió nemek közötti egyenlőségi alapelvei mentén¹, specifikusan a Gender Equality Plan-re vonatkozó iránymutatásai² alapján jött létre.

¹ Gender Equality in Academia and Research (GEAR tool) (2021), ISBN 978-92-9493-637-0

² Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) (2021), ISBN 978-92-76-39184-5

1.3 Az NKET hatálya

A dokumentum hatálya a teljes ATK-ra kiterjed.

1.4 Az NKET felülvizsgálata

Jelen dokumentumot évente szükséges felülvizsgálni a trendek követése, az alkalmazott intézkedések hatékonyságának felmérése, illetve szükség szerint új intézkedések meghozatala érdekében.

Mivel ez a dokumentum az ATK első NKET-je, különösen fontos, hogy egy iterációs tanulási folyamat részeként összegyűjtsük és értékeljük az implementáció során kapott visszajelzéseket. Ebben további segítséget nyújthat az ELKH más kutatóhelyeivel való tapasztalatcsere.

1.5 A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás

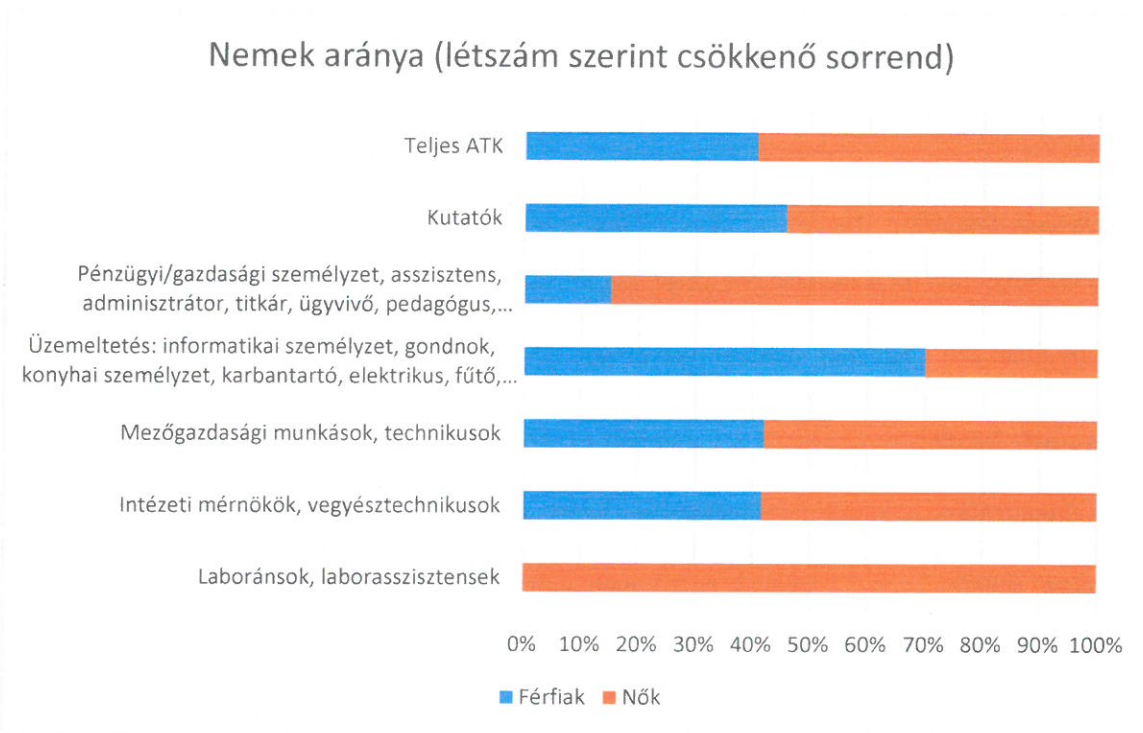
Az NKET aktualizálásával kapcsolatos teendőket a Szervezetirányítási és Jogi osztály végzi. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Nagy Gabriella titkárságvezető (telefon: +36-22-569563, email: nagy.gabriella@atk.hu) végzi.

2 A jelenlegi állapot bemutatása és elemzése

Minden változásra irányuló folyamat első lépése az aktuális állapot körültekintő felmérése, a viszonyítási pont felvétele. Ebből a célból az ATK 2021. decemberi állapotú, anonimizált munkaügyi adatbázisát vetettük elemzés alá. Megvizsgáltuk az egyes munkakörökben, illetve logikai munkakör-csoportokban a férfiak és nők arányát; a kutatók között az adatokat tovább bontottuk karrierszakaszok szerint. Felmértük az osztályvezetői pozíciókban a nemek arányát.

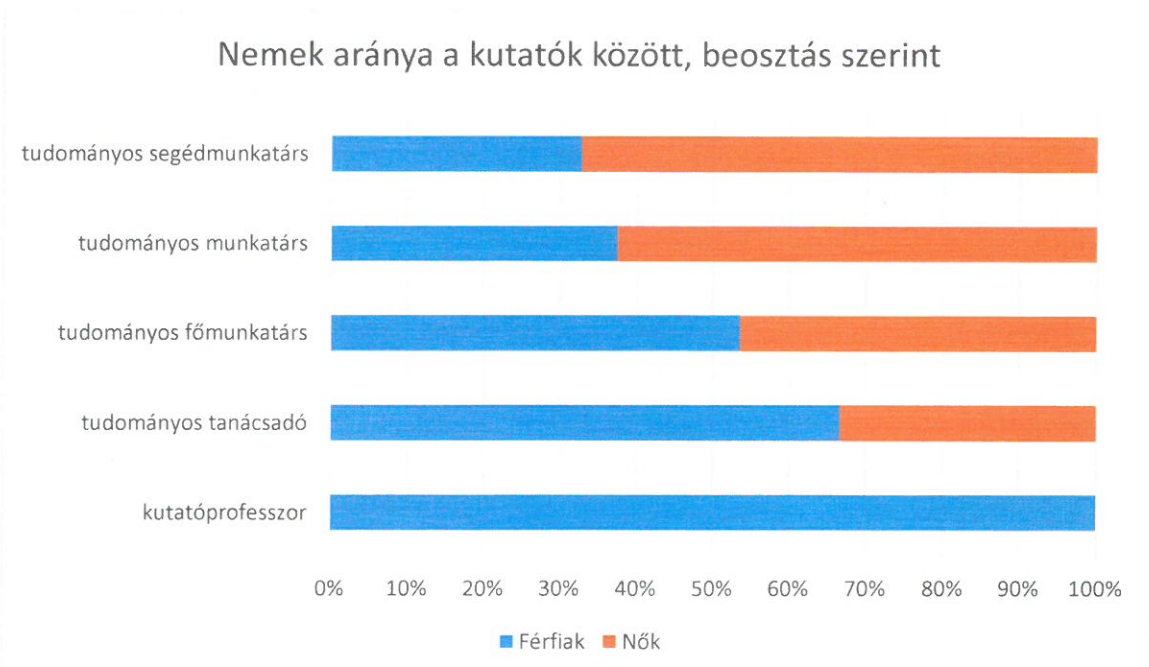
Jól ismert és kutatott a „pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy az ATK-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, jól jellemzett munkakörökben elvégeztük a bruttó átlagbérének összehasonlítását is a nemek között.

2.1 Létszámadatok összehasonlítása



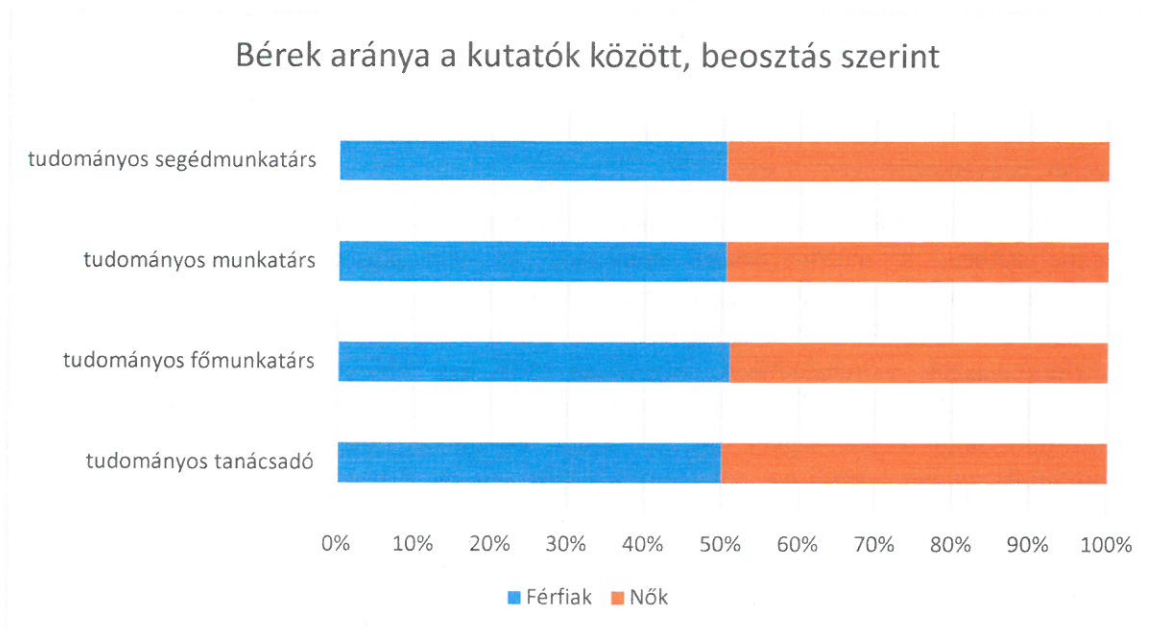
Mind a teljes ATK-t, mind a munkakörök többségét tekintve megfigyelhető a női munkavállalók nagyobb, 54-100%-os aránya. Egyetlen kivételként jelentkeznek a jellemzően fizikai munkavégzést igénylő üzemeltetési munkakörcsoport, ahol a férfiak képviselik az alkalmazottak 70%-át.

2.2 Kutatói létszámadatok és bérek összevetése karrierszakaszok szerint



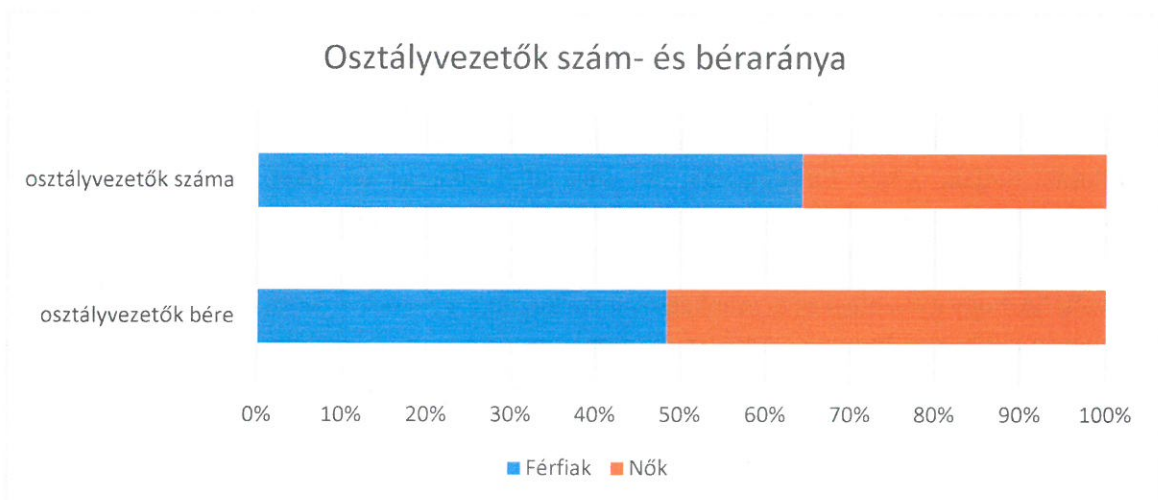
A kutatók tudományos karrierjének előrehaladtával fokozatosan változik a nemek aránya: míg a tudományos segédmunkatárs és munkatárs munkakörökben a nők vannak többségben, a kutatók derékhadát alkotó tudományos főmunkatársaknál az arány kiegyenlítődik, illetve enyhén a férfiak javára

tolódik el. A későbbi karrierszakaszokban tovább folytatódik a trend. Ez a „leaky pipeline” néven leírt jelenség régóta ismert és általánosnak tekinthető a természettudományos területeken³.



Megnyugtató eredményt hozott az azonos munkakörbe sorolt kutatók átlagbérének összehasonlítása a nemek szerint. Minden kategóriában a nemek közötti eltérés 1 százalékpont, vagy annál kisebb volt. Különösen öröndetes ez az adat az Eurostat 2019-es felméréseinek tükrében, amely átlag 17% bértöbbletet („pay gap”) mutatott ki a férfiak javára Magyarországon a tudományos/technológiai szektorban⁴.

2.3 Osztályvezetői létszámadatok és bérek összevetése



Az osztályvezetői beosztásban dolgozók adatainak összehasonlítása egyértelmű férfi többséget mutatott ki (64%). Bérek tekintetében az arány sokkal kiegyenlítettebb volt, mintegy 3 százalékpont többlettel a

³ Blickenstaff JC (2006) Women and science careers: leaky pipeline or gender filter? *Gender and Education* 17(4):369-86

⁴ Eurostat: Gender pay gap statistics - Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

nők javára. Az alacsony és páratlan mintaszám miatt (3, illetve 1 fő szintenként) eltekintettünk a magasabb vezetői beosztásban dolgozók adatainak elemzésétől.

2.4 A felmérés adatainak értelmezése, beavatkozási pontok azonosítása

Az adatok egészét tekintve három tendencia azonosítható, amelyek folyamatos nyomon követést, illetve szükség szerint beavatkozást igényelnek:

- 1) A férfi munkavállalók alulreprezentáltak egyes munkakörökben, pl. a pénzügyi/gazdasági személyzetben, a mezőgazdasági munkások és technikusok, intézeti mérnökök és laborasszisztensek között. Kívánatos lenne arányuk növelése.
- 2) A kutatói munkakörökben megfigyelhető a női munkavállalók arányának csökkenése a karrierszakaszok előrehaladtával. Mivel az ATK-ban objektív, teljesítményhez kötött szabályrendszer⁵ határozza meg a tudományos munkakörökben való előrelépés feltételeit, ezért kizárható, hogy a jelenségnek nemhez kötött elfogultság lenne az oka. Mint korábban említettük, sokkal inkább egy általános trendről van szó („leaky pipeline”), mindazonáltal törekedni kell a mérséklésére.
- 3) Az osztályvezetők között alacsonyabb a nők aránya. Amennyiben mód van rá (pl. megfelelő képességekkel rendelkező női jelölt rendelkezésre áll), törekedni kell arányuk emelésére.

3 Intézkedések

3.1 Általános intézkedések

Alapvetésünk, hogy a férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásban. Az ATK erőfeszítéseket tesz egy ilyen kiegyensúlyozott munkahely kialakítására és annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőség előmozdítása érdekében végzett munka kellő figyelmet és erőforrást kapjon. Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemek közötti egyensúly hozzájárul a munkaerő megtartásához is⁶.

Az ATK törekszik egy olyan, egészséges munkakörnyezet kialakítására, ahol alkalmazottak nincsenek kitéve szexuális zaklatásnak, és mindenki egyenlő bánásmódban részesül. Fontosnak tartjuk, hogy a munkavállalók tudják, kihez fordulhatnak, ha szexuális zaklatás éri őket. E célból az ATK esélyegyenlőségi referenci szolgálatot tart fent, amelyet jelenleg Nagy Gabriella titkárságvezető lát el (telefon: +36-22-569563, email: nagy.gabriella@atk.hu).

Az ATK vállalja, hogy a jelenlegi és új munkatársait tájékoztatja a Nemek Közötti Egyenlőség Tervéről, azt nyilvánosan elérhetővé teszi a Kutatóközpont honlapján ezáltal téve lehetővé minél szélesebb körű megismerését.

3.2 Specifikus intézkedések

Az ATK vállalja, hogy minden olyan munkakörben, ahol valamelyik nem nyilvánvalóan felülreprezentált, az új munkavállalók felvétele során erre tekintettel lesz és – azonos szakmai minőség esetén – az alulreprezentált nemet részesíti előnyben. Az ATK vállalja továbbá, hogy a vezetői

⁵ ATK Kutatói teljesítményértékelési szabályzat

⁶ Bygren M (2010) The gender composition of workplaces and men's and women's turnover. *European Sociological Review* 26(2), 193-202.

kinevezések során az azonos szakmai kvalitású jelöltek közül az adott pozícióban alulreprezentált nemű jelöltet részesíti előnyben.

A női kutatók arányának csökkenése a karrier előrehaladtával számos okkal magyarázható. Ezek közül általában a legfontosabbak a

- i) gyermekvállalás/karrier összehangolásának fokozott nehézségei, illetve
- ii) az érdekérvényesítéshez szükséges, jellemzően 'férfiasnak' tartott tulajdonságok gyengébb kifejeződése^{7,8}.

Az ATK ezért vállalja, hogy

- i)
 - Segíti a CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők beilleszkedését;
 - A CSED-ről, GYED-ről, GYES-ről visszatérők részére igény szerint biztosítja a csökkentett munkaidő lehetőségét;
 - Támogatja a részmunkaidő munkavállalás lehetőségét;
 - A gyermeket nevelő dolgozók szabadság ütemtervének jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket;
 - A kutatóközpont anyagi lehetőségének függvényében iskolakezdési támogatást és beiskolázási segítyt biztosít, és az éves költségvetés tervezésekor törekszik a szociális segélykeret megtervezésére;
 - Rendkívüli családi események bekövetkezte esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére; illetve
- ii) igény szerint (az alulreprezentált területeken) képzést szervez a munkavállalók számára a vezetői és mentori készségek elsajátításának támogatására.

⁷ Jackson R: #Womeninscience: Plugging the leaky pipeline, how can we retain more women in science? URL: <https://www.scientifica.uk.com/neurowire/plugging-the-leaky-pipeline-how-can-we-retain-more-women-in-science#>

⁸ Természetesen egyik ok sem általánosítható az összes női kutatóra.

