

**FELSŐBBFOKÚ TANULMÁNYOK INTÉZETE  
FŐIGAZGATÓJÁNAK 7/2022. (VIII.31.) SZÁMÚ FŐIGAZGATÓI  
UTASÍTÁSA**

**AMELY AZ ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL ÉS A NEMEK KÖZÖTTI  
ESÉLYEGYENLŐSÉGRŐL SZÓL**

**Hatályos: 2022. szeptember 1. napjától**

A Felsőbbfokú Tanulmányok Intézetének Szervezeti és Működési Szabályzat 4.§ d) pontjában, valamint 4.§ (3) bekezdésben foglalt irányítói jogkörömben az esélyegyenlőségről és a nemek közötti esélyegyenlőségről a Felsőbbfokú Tanulmányok Intézeténél az alábbi 7/2022.(VIII.31.) számú Főigazgató utasítást (a továbbiakban Utasítás) adom ki:

1. A Felsőbbfokú Tanulmányok Intézetében az esélyegyenlőségről és a nemek közötti esélyegyenlőségről szóló szabályokat az 1. mellékletben foglaltak szerint határozom meg.

2. Ez az Utasítás 2022. szeptember 1. napján lép hatályba.

Köszeg, 2022. augusztus 31.



**Dr. Mislivetz Ferenc József**

**Főigazgató**

1. melléklet a 7/2022. (VIII.31.) számú Főigazgató utasításhoz

**FELSŐBBFOKÚ TANULMÁNYOK INTÉZETE (FTI-iASK)  
Esélyegyenlőségi és a nemek közötti Esélyegyenlőségi Terve (GEP)**

**PREAMBULUM**

A Felsőbbfokú Tanulmányok Intézete (a továbbiakban: FTI-iASK) valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja az ösztöndíjas kutatók és a munkavállalói jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő személyek emberi méltóságát. Az Esélyegyenlőségi Terv (továbbiakban: Terv) célja és törekvése mindent megtenni annak érdekében, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése megvalósuljon. Az FTI-iASK vállalja, hogy olyan munka-, és együttműködési körülményeket biztosít, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban rögzített célok megvalósításához.

A Tervvel az FTI-iASK az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében kötelezettséget vállal arra, hogy

- a nők,
- a szociálisan hátrányos helyzetű személyek,
- a nemzetiséghez, etnikai, vallási és nyelvi kisebbséghez tartozó emberek,
- a fogyatékossgal élő személyek,
- az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozó személyek,
- a megváltozott munkaképességű, egészségkárosodott munkavállalók,
- a krónikus betegek, a járványügyi helyzetben különösen veszélyeztetett munkavállalók,
- a 16 év alatti gyermeket nevelő szülők,
- a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- a három vagy több gyermeket nevelő szülők,
- a pályakezdő munkavállalók,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérő személyek,
- a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban álló munkavállalók

esélyegyenlőségének megvalósítása érdekében együttműködik az érintetteket támogató intézkedések meghozatalában, megvalósulásuk folyamatos ellenőrzésében és a visszajelzések, eredmények alapján történő továbbfejlesztésében.

## 1 Az Esélyegyenlőségi Terv célja

A Terv célja, hogy kereteket teremtsen a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok, ösztöndíjas jogviszonyban álló személyek foglalkoztatási, együttműködési helyzetének felmérésére, elemzésére, az FTI-iASK szervezeti és működési sajátosságaira figyelemmel ezen személyek esélyegyenlőségének megteremtéséhez szükséges célok meghatározására, valamint az azok eléréséhez szükséges eljárások kidolgozására és eszközeinek megteremtésére.

## 2 Kapcsolódó jogszabályi háttér, irányelvek

A Terv az alábbi jogszabályok alapján és figyelembevételével készült:

- a. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.),
- b. a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.),
- c. a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.)
- d. a Tanács 76/207/EGK irányelve a nőkkel és a férfiakkal való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel lehetőségei, valamint a munkafeltételek terén történő végrehajtásáról és az azt módosító 2002/73/EK irányelv,
- e. a Tanács 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról,
- f. a Tanács 86/378/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról,
- g. az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről szóló, 2010. július 7-i 2010/41/EU európai parlamenti és tanácsi irányelv,
- h. a Tanács 97/80/EK irányelve a bizonyítási kötelezettségről a nemi hovatartozás alapján történő diszkriminációs esetekben,
- i. a Tanács 2000/43/EK irányelve a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról,
- j. a Tanács 2000/78/EK irányelve a foglalkoztatási és munkahelyi egyenlő bánásmód általános kereteinek a létrehozásáról,
- k. a Tanács 2004/113/EK irányelve a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról,
- l. a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK tanácsi irányelv.

### 3 Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya

Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek és törekvések az FTI-iASK minden tevékenységére, valamennyi szervezeti egységére kiterjednek.

A Terv személyi hatálya kiterjed az FTI-iASK valamennyi közalkalmazottjára, a vele egyéb munkavégzésre irányuló jogviszony keretében kapcsolatban álló természetes személyekre, az FTI-iASK ösztöndíjas kutatóira valamint a potenciális, vagy az FTI-iASK-hoz jelentkező munkavállalókra, kutatókra is.

### 4 Az Esélyegyenlőségi Terv elkészítéséért és megvalósításáért felelős munkacsoport

Az esélyegyenlőségre vonatkozó jogszabályi előírások figyelemmel kíséréseért, a Tervben való megfelelésért és a Terv érvényre juttatásáért a szervezeti és működési szabályzatban meghatározott Kutatási főosztály mindenkori vezetője felelős.

A főosztályvezető vezetésével az Intézet Esélyegyenlőségért Felelős munkacsoportot alakít, amelynek tagjai az Intézet mindenkori főigazgatója, Pályázati és Fejlesztési főosztályvezetője, a humánerőforrás vezetője, valamint egy fő munkavállaló éves megbízatással. A munkacsoport tagok mandátuma munkavállalásuk teljes időtartamára szól, amennyiben munkaviszonyuk megszűnik a munkacsoportba új tagként fel kell venni a munkakör képviselőjét.

A munkacsoport tagjai közösen készítik el a Tervet és annak módosításait. Az Esélyegyenlőségi Tervet a munkacsoport évente egy alkalommal megvizsgálja, amennyiben módosításokat tart szükségesnek, azokat megteszi. A munkacsoport félévente egy alkalommal ülésezik, üléseiről emlékeztetőt készít. A munkacsoport határozatképes, ha a tagok több, mint a fele jelen van. A munkacsoport döntéseiben konszenzusra törekszik, szükség esetén külső szakértő véleményét kéri. Amennyiben nem érhető el konszenzus, a jelenlévő tagok többségi alapon döntenek. Minden tag egy szavazattal rendelkezik. A tagok kisebbségi véleményét rögzíteni kell az ülésről készült emlékeztetőben.

Az Intézeti munkavállalók vagy ösztöndíjas jogviszonyban álló személyek panaszt nyújthatnak be a munkacsoport részére, amennyiben úgy gondolják, hogy jogaik sérültek. A panasz benyújtása minden esetben írásban történik a munkacsoport vezetőjének címezve. A panasz benyújtásáról jegyzőkönyvet kell felvenni és panasz esetén azonnal össze kell hívni a munkacsoportot. A panasz kivizsgálását a panasztevő bevonásával végzi a munkacsoport, amihez szükség esetén szakértőket alkalmaz. A munkacsoport vizsgálatát a panasz kézhezvételétől számított 15 napon belül folytatja le, amely határidő indokolt esetben, egy ízben, a panasztevő egyidejű értesítése mellett, 15 nappal meghosszabbítható. A munkacsoport vezetője a panasztevő részére írásban köteles válaszolni.

Amennyiben a munkacsoport megállapítja az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, felhívja a sérelmezett munkáltatói jogkörének gyakorlóját, hogy intézkedjen a jogsértő állapot megszüntetése érdekében.

## 5 Az Esélyegyenlőségi Terv alapelvei

Az Intézet kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód alkalmazására, a munkavállalók és az ösztöndíjas jogviszonyban álló személyek jogszabályokban megfogalmazott jellemzői miatt esetlegesen bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás megelőzésére és megszüntetésére, az esélyegyenlőség előmozdítására.

Az Intézet betartja az alábbi alapelveket:

- az egyenlő bánásmód követelménye;
- a hátrányos megkülönböztetés tilalma;
- a veleszületett méltóság, az egyéni autonómia tisztelete, beleértve a saját döntés meghozatalának szabadságát és a személyek függetlenségét;
- a nők és férfiak közötti egyenlőség;
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelménye a hátrányos helyzetű munkavállalók és ösztöndíjas munkatársak számára;
- egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása a fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű személyek számára.

Az Intézet tiszteletben tartja minden ember méltóságát, egyediségét, a diverzitásra értéként tekint, továbbá tiszteletben tartja minden személy lelkiismereti és vallásszabadságát, senkit nem kényszerít lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására, senkit nem érhet hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

Hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, intézkedés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt:

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőrszíne,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékossga,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,

- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőhez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Intézet tiltja a zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást. Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a fentiekben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása. Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a fentebb meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít. Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

Az Intézet foglalkoztatási jogviszonya során figyelemmel van az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egészséges munkavégzéshez való jog biztosítására, továbbá betartja az egyenlő bánásmód követelményét életkor, nemi, faji hovatartozástól függetlenül. A munkavállalók számára feladataik végrehajtásához megfelelő környezetet biztosít, szükség esetén konzultációt biztosít, együttműködő partnert, mentort nyújt a feladat elvégzése során.

Az Intézet, mint munkáltató a munkavállalókkal, ösztöndíjas kutatókkal szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést nem alkalmaz, különösen a következők vonatkozásában:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;

- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a közalkalmazotti jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen az illetmény, díj megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, fegyelmi felelősség érvényesítése során.

## 6 Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása – akadálymentesítés

Az egyenlő esélyű hozzáférés (fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés) terén az Intézet az alábbiakat vállalja:

- Akadálymentes, egészséges munkahelyi környezetet alakít ki a fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ egyezmény ratifikálásával (2007. évi XCII. törvény) Magyarországon az egyetemes tervezés és az észszerű alkalmazkodás eszméjének megfelelően. Az észszerű alkalmazkodás olyan elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változásokat jelent, melyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékossgal élő személy alapvető jogainak és szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását.
- Az Intézet működtetésében lévő épületek megközelítésének akadálymentesítésével a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű, idős és kisgyermekes munkavállalók és látogatók közlekedését igyekszik elősegíteni, megkönnyíteni.
- Az Intézet a fizikai akadálymentesítés mellett az infokommunikációs akadálymentesítésre is hangsúlyt fektet, elősegíti az információhoz való egyenlő esélyű hozzáférést minden elektronikus felületén.

## 7 Gyermeket nevelő személyek részére biztosított feltételek

Az Intézet indokolt esetben munkaidő-kedvezményt biztosít a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő, illetve tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók számára. A munkaidő-kedvezmény esetenkénti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását.

A családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolása céljából a munkáltató a 16 év alatti gyermeket nevelő, a 18 év alatti gyermeket egyedül vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók számára felajánlja a meghatározott munkaidőtől

való eltérés lehetőségét a munkáltatói jogkör gyakorlójával történő megegyezés alapján.

A juttatási rendszerek kialakításánál figyelembe veszi a 16 év alatti gyermeket, 18 év alatti gyermeket egyedül vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók többlet költségeit/igényeit.

Ennek érdekében a szabadság kiadását a munkáltató rugalmasan kezeli, lehetőség szerint figyelembe veszi a soron kívüli szabadságolást családi okok miatt.

A munkáltató biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keretének terhére. A szülési szabadság, gyermekszülési/ gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak tekinti, a szülési szabadság, GYES, GYED miatti távollét ideje alatt is folyamatosan tartja a kapcsolatot az alkalmazottakkal, a közérdekű tudnivalókról, illetve az otthon lévő szülőket érintő információkról (pl. pénzügyi, társadalombiztosítási, egyéb változások) tájékoztatja az érintetteket. A munkába való visszatéréskor tájékoztatja a szülői helyzetére vonatkozó jogi és pénzügyi, társadalombiztosítási szabályokról, adatszolgáltatási kötelezettségeiről, az elérhető kedvezményekről, juttatásokról. Igény esetén megszervezi a feltételeit és biztosítja a részmunkaidő, illetve rugalmas munkaidő igénybevételeének lehetőségét. Megteremti a távmunka bevezetésének lehetőségét, a kisgyermeket nevelő nők számára megteremti az osztott munkakör lehetőségét. Egyénre szabott karrierfejlesztési programot alakít ki az érintettekkel, mely a szülői állapot figyelembevételével irányozza elő a karrierlehetőségeket.

## 8 Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség – Gender Equality Plan (GEP)

### A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv (GEP) 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 jócskán 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 a Felsőbbfokú Tanulmányok Intézete elkötelezettségét is.

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (Gender Equality Plan, a továbbiakban: GEP) kötelező bevezetése ezeket az erőfeszítéseket kívánja támogatni, tükrözve a Horizon Europe jogalapot, amely a nemek közötti egyenlőséget átfogó prioritásként kezeli.

Az EU törekvéseivel összhangban a magyar jogrend is kiemelt jelentőségűnek tekinti a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelmet és az esélyegyenlőség előmozdítását (a törvényi hivatkozásokat lásd fentebb). A I 004/2010. (I. 21.) Korm. határozat további célokat tűz ki a „Nők és Férfiak Társadalmi Egyenlőségét Elősegítő Nemzeti Stratégia” keretében a 2010-2021 közötti időszakra.

A Felsőbbfokú Tanulmányok Intézete (FTI-iASK) komoly 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 FTI-iASK 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; 4) a munkahelyi erőszak megelőzéséhez/kezeléséhez szükséges intézkedések megtétele; 5) a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák **elleni** küzdelem támogatása.

### **A GEP létrejötte**

Jelen szabályzat az Európai Unió nemek közötti egyenlőségi alapelvei mentén<sup>1</sup>, specifikusan a Gender Equality Plan-re vonatkozó iránymutatásai<sup>2</sup> alapján jött létre.

### **A GEP hatálya**

A dokumentum hatálya a teljes FTI-iASK-ra kiterjed.

### **A GEP 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 FTI-iASK első GEP-je, különösen fontos, hogy egy iterációs tanulási folyamat részeként összegyűjtsük és értékeljük az implementáció során kapott visszajelzéseket. Ebben további segítséget nyújthat az Európai Kutatási Térség (ERA) más kutatóhelyeivel történő tapasztalatcsere.

### **A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás**

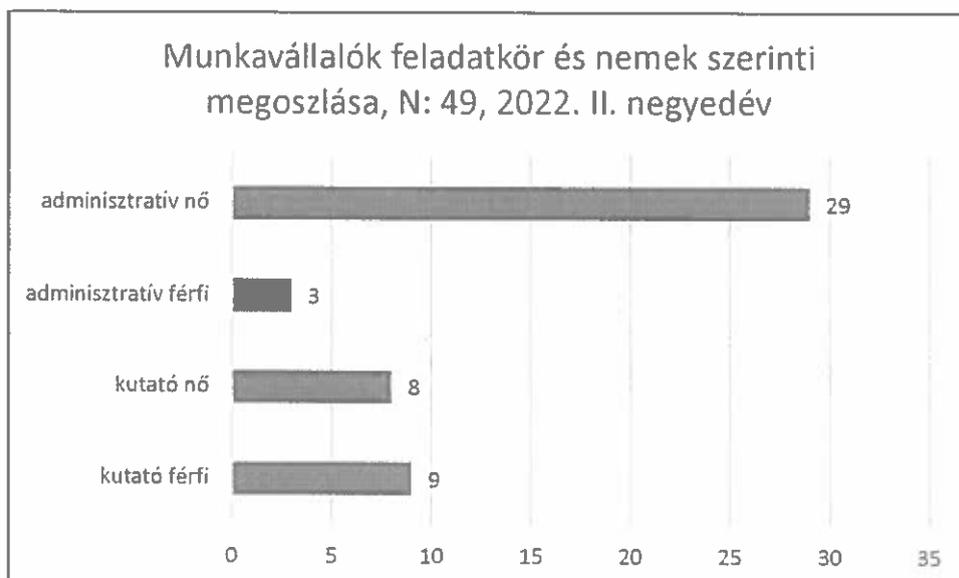
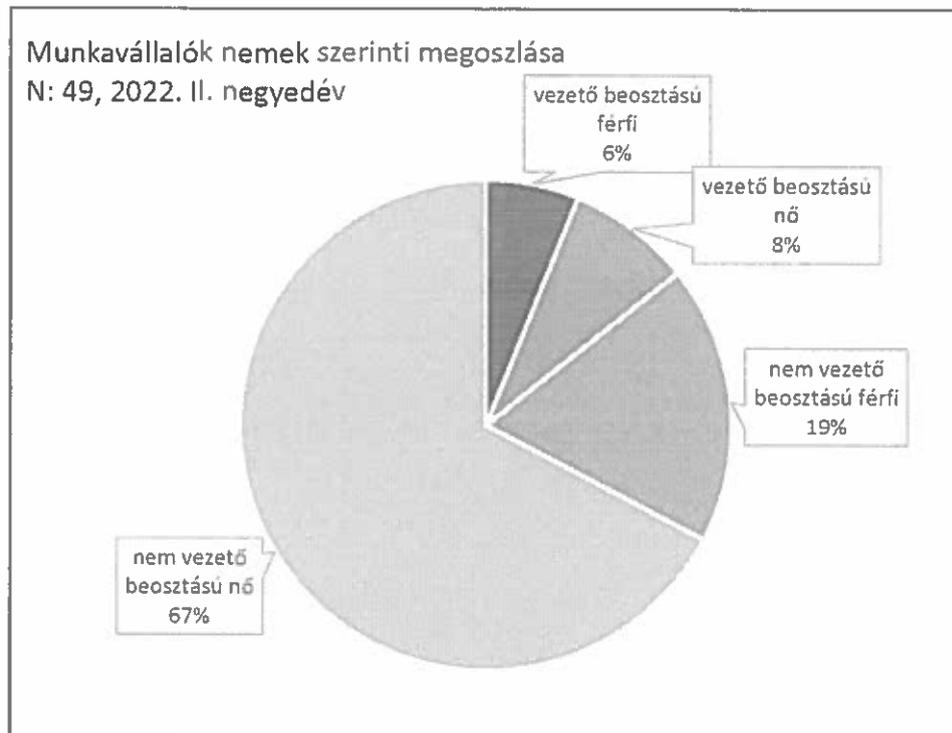
A GEP aktualizálásával kapcsolatos teendőket az Esélyegyenlőségi munkacsoport végzi, az FTI-iASK főosztályinak közös képviselőjével. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Varga Katalin (Titkárság és HR vezető, e-mail: [katalin.varga@iask.hu](mailto:katalin.varga@iask.hu)) végzi.

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

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

## A jelenlegi állapot bemutatása és elemzése

A GEP elkészítésekor a munkacsoport helyzetfelmérést végzett, amely során állapotú, anonimizált munkaügyi adatbázisát vetette elemzés alá. Megvizsgálta az egyes munkakörökben és az intézményi hierarchiában a férfiak és nők arányát; valamint megnéztük a kifejezetten kutatói ill. egyéb támogatói munkakörökben dolgozók arányát. Szintén megnéztük, hogy az egyes munkakörökben, illetve döntési szinteken, hogyan élik meg a munkavállalók saját szerepüket, terheiket, lehetőségeiket, érdekérvényesítő képességüket.



A vezető beosztásokban (főigazgató és helyettesek) a férfiak aránya döntő, de a középvezetői szinten egyértelmű a női főosztályvezetők magas aránya. Ez azzal az általánosnak mondható szemlélettel függ össze, hogy az operatív funkciók ellátását női középvezetők hatékonyabban látják el. A vezetők bevallása szerint, a tapasztalat ezzel korrelál. A stratégiai döntéshozatalban a női középvezetők is részt vesznek, tehát a nők érdekérvényesítő szerepe ebben a szervezeti struktúrában relatíve magas.

A tudományos előrehaladásban azonban a nők rendkívül sok nehézséggel küzdenek, hiszen tisztán tudományos tevékenységet egyikük sem folytat: azok a kollégák, akik tudományos kutatói munkakörben dolgoznak, szintén végeznek projektmenedzsment és koordinátori – esetenként pedig adminisztratív – feladatokat. Így az FTI-iASK-ban tudományos munkatársként dolgozó nők általában pályájuk elején, illetve közepén tartanak, tudományos-szakmai előmenetelük nehéz, sokáig tart, és nem garantált.

#### *A bérezés nemek szerinti megoszlása*

Jól ismert és kutatott a „gender pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy az FTI-iASK-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, munkakörökben összehasonlítottuk a bruttó átlagbéreket. Itt nagy arányú különbségeket nemek szerint nem találtunk, hiszen a bérezés nemek szerinti megoszlása tükrözi a központi költségvetési szervek beosztás szerinti arányait, vagyis a bérek aránya a beosztások nemek szerinti arányával azonos.

Azonban jól látható, hogy a tudományos munkakörben dolgozók (akik magasabb bérezésben és elismerésben részesülnek), mint az adminisztratív, illetve projektmenedzsment és koordinációs munkakörökben dolgozó munkatársak, aránya inkább a férfiak felé billen. A „support staff”, vagyis az adminisztratív munkakörökben dolgozók túlnyomó többsége nő (67%), akik szignifikánsan alulfizetettek, és a szervezetben is munkájuk inkább technikai, támogató jellegű, vagyis nem látható.

#### *A nyilvános disszemináció és tudományos láthatóság nemek szerinti megoszlása*

A nyilvános disszemináció és a tudományos láthatóság nemek szerinti megoszlása jelentős aránytalanságokat mutat a férfi tudományos munkatársak javára (70-90%), de nem gyakori a nők teljes hiánya a tudományos rendezvények szekcióüléseiben, illetve keynote szerepeiben. Ez a tendencia sajnos országszerte jellemző, de az FTI-iASK szerint markáns beavatkozást igényel.

### **Intézkedések**

#### *Általános intézkedések*

Alapvetésünk, hogy a férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásban. Az FTI-iASK 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 biztosítása hozzájárul a munkaerő megtartásához is.

Az FTI-iASK törekszik egy olyan, egészséges munkakörnyezet kialakítására, ahol az alkalmazottak nincsenek kitéve szexuális zaklatásnak, és mindenki egyenlő bánásmódban részesül. Fontosnak tartjuk, hogy a munkavállalók tudják, kihez fordulhatnak, ha hátrányos megkülönböztetés, vagy szexuális zaklatás éri őket. E célból az FTI-iASK esélyegyenlőségi munkacsoportot szervez, valamint referenci szolgálatot tart fenn (lásd fentebb).

Az FTI-iASK vállalja, hogy a jelenlegi és új munkatársait tájékoztatja a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervről, azt nyilvánosan elérhetővé teszi a Kutatóintézet honlapján, ezáltal téve lehetővé minél szélesebb körű megismerését.

### *Specifikus intézkedések*

Az FTI-iASK vállalja, hogy minden olyan munkakörben, ahol valamelyik nem nyilvánvalóan felülreprezentált, az új munkavállalók felvétele során erre tekintettel lesz és — azonos szakmai kvalitás esetén— az alulreprezentált nemet részesíti előnyben. Az FTI-iASK vállalja továbbá, hogy a vezetői 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 általánosságban a legfontosabbak a következők:

- i) gyermekvállalás/karrier összehangolásának fokozott nehézségei, illetve
- ii) az érdekvényesítéshez szükséges strukturális körülmények megléte

Az FTI-iASK ezért vállalja, hogy

- 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 figyelembe veszi az óvodai és az iskolai szüneteket;
- Rendkívüli családi események bekövetkezte esetében (pl. gyermek születése) szabadságot biztosít az éves szabadság terhére; illetve
- igény szerint (az alulreprezentált területeken) képzést szervez a munkavállalók számára a vezetői és mentori készségek elsajátításának támogatására.

## 9 Nyilvánosság

Az Intézet saját honlapján ([www.iask.hu](http://www.iask.hu)) teszi nyilvánossá szabályzatát, a munkacsoport vezetőjének és referensének elérhetőségét.



