

**Iktatószám: Szab-022/2021/ÁTKI****NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI TERV**  
**(NKET)**  
(Gender Equality Plan)**Preambulum**

A kutatás eredményessége és hatékonysága, a kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek egyik fő törekvése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs 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. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább fontos a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen.

A tehetségek vonzása és megtartása, képzett és kreatív kutatók, oktatók 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, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Mindez megköveteli a tehetséges oktatók és kutatók megtartását. Az Állatorvostudományi Kutatóintézet (továbbiakban ÁTKI vagy Foglalkoztató) elkötelezett abban, hogy lehetőséget adjon számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére.

Az Európai Bizottság közleményéből, amelyet az Európai Parlamenthez, a Tanácshoz, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottsághoz és a Régiók Bizottságához intézett:

„Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa felé. Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.” Az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa a nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jogi, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, amely az identitásunkat jeleníti meg. A nemek közötti egyenlőség az innovatív, versenyképes és virágzó európai gazdaságnak is elengedhetetlen feltétele. Az üzleti tevékenységben, a politikában és a társadalom egészében csak akkor érhetjük el a teljes potenciálunkat, ha minden tehetségünket és sokszínűségünket kihasználjuk. A nemek közötti egyenlőség több munkahelyet és nagyobb termelékenységet teremt - ezt a lehetőséget ugyanúgy valóra kell váltanunk, mint ahogyan megvalósítsuk a zöld és a digitális átállást, és szembenézünk demográfiai kihívásainkkal. Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállama.

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 ÁTKI a törvényi előírásoknak megfelelően rendelkezik ilyen tervvel, amit a honlapjáról 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 ÁTKI elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum a nemek közötti egyenlőséget, ami az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, az ÁTKI egyéb szabályzataival összhangban az intézmény hivatalos stratégiájává teszi.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, az ÁTKI az alábbi nemek közötti esélyegyenlőségi tervet adja ki:

## **1. A Nemek Közötti Egyenlőségi Tervről**

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

Az ÁTKI az alábbi célok elérésére is törekszik:

a nemek közötti foglalkoztatási egyenlőtlenségek csökkentése;

- 1) a munkahelyi/szakmai és a magán/családi élet jobb egyensúlyának elősegítése;
- 2) a férfiak és nők tudományban való részvétele terén mutató aránytalanságok csökkentése (ahol a rendszeres felmérések eredményeinek elemzése ezt indokoltá teszi);
- 3) a munkahelyi erőszak megelőzéséhez/kezeléséhez szükséges intézkedések megtétele;
- 4) a nemekkel kapcsolatos sztereotípiák elleni küzdelem támogatása.

### **1.1 Az NKET 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.

<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



## 1.2 Az NKET hatálya

A dokumentum hatálya kiterjed az ÁTKI működésére és tevékenységére, az ÁTKI foglalkoztatottjaira, illetve teljes területére.

## 1.3 Az NKET felülvizsgálata

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

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

## 1.4 A nemek közötti egyenlőséghez rendelt erőforrás

Az NKET aktualizálásával kapcsolatos teendőket az Integritásfelelős végzi, aki egy személyben ellátja az esélyegyenlőségi referens feladatait is. A szexuális visszaélések bejelentésének kezelését az esélyegyenlőségi referens, jelenleg Wehmann Enikő (telefon: +36-14674086, email: wehmann.eniko@vmri.hu) végzi.

## 2. A jelenlegi állapot bemutatása és elemzése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. 2011-es népszámlálási adatok szerint Magyarországon a 15-64 éves nők 47%-a, a férfiak 53%-a volt foglalkoztatott. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti különbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Az Európai Bizottság irányelvet terjesztett elő „A férfiak és a nők közötti egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének alkalmazása megerősítésére, a bérezés átláthatóságának és az átláthatóság végrehajtási mechanizmusainak megteremtése által” címmel 2021-ben. Az Irányelv a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezeteken belül, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy felderítsék és bizonyítsák a nemi alapon történő bérkülönbségeket.

Minden változásra irányuló folyamat első lépése az aktuális állapot körültekintő felmérése, a viszonyítási pont felvétele. Ebből a célból az ÁTKI 2021. április 1. 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 a kutatócsoportvezetői pozíciókban a nemek arányát.

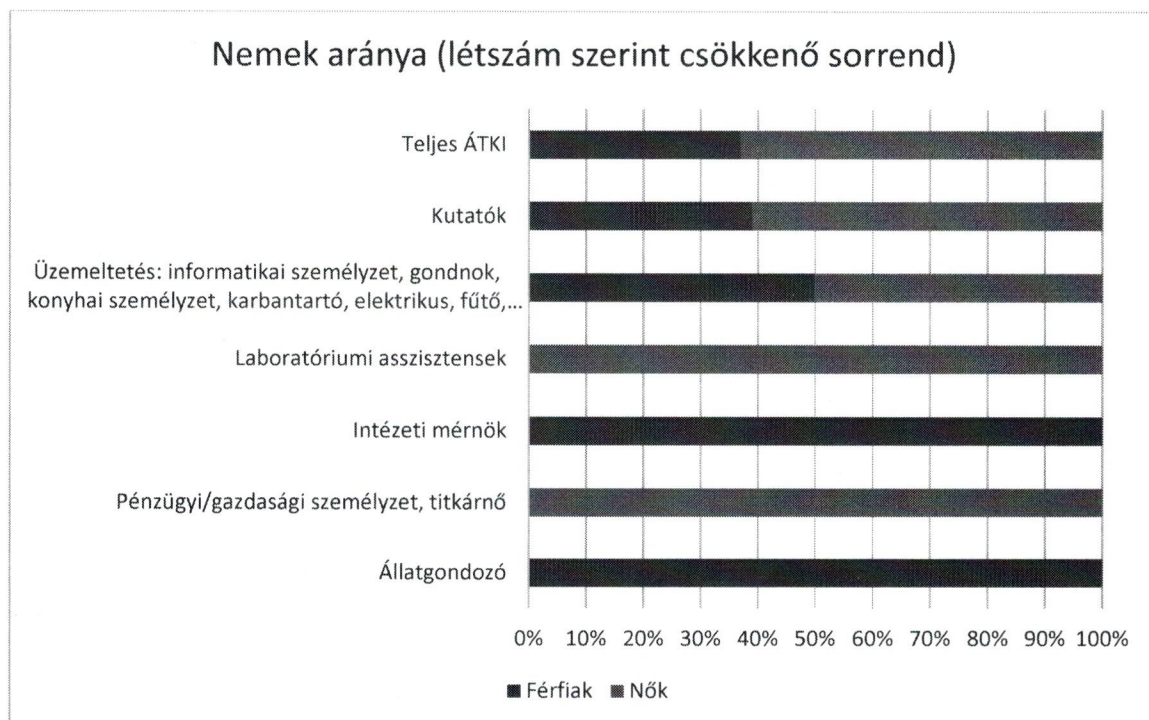
Jól ismert és kutatott a „pay gap” jelensége, amikor azonos munkakörben a férfi munkavállalók magasabb bért kapnak. Megvizsgáltuk, hogy az ÁTKI-ban is megfigyelhető-e ez a tendencia, így az egymással összehasonlítható, jól jellemzett munkakörökben elvégeztük a bruttó átlagbérének összehasonlítását is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

## Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2021. április 1-jei állapotot tükrözik.

A munkáltatónál 65 fő áll alkalmazásban. A határozatlan időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 42 fő, a határozott időtartamú kinevezéssel foglalkoztatottak száma 23 fő. Öt éven belül 2 személy éri el az öregségi nyugdíj jogosultságot, jelenleg 3 fő haladta meg a nyugdíjhoz szükséges korhatárt.

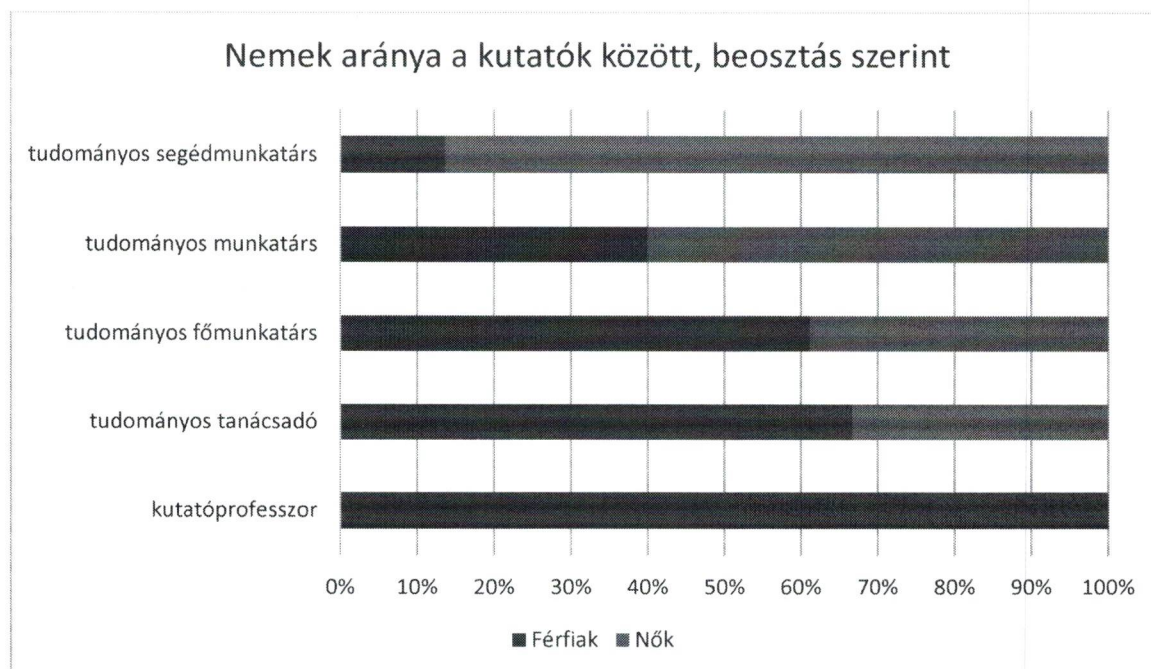
### 2.1 Létszámadatok összehasonlítása



Mind a teljes ÁTKI-t, mind a munkakörök többségét tekintve megfigyelhető a női munkavállalók nagyobb, 63 %-os aránya. A munkakörök szerinti bontású arányok elemzése a kutatást segítő munkakörökben nem nyújt érdemi információt az alacsony létszámok miatt, de a „hagyományos nemi szerepeknek” megfelelő.

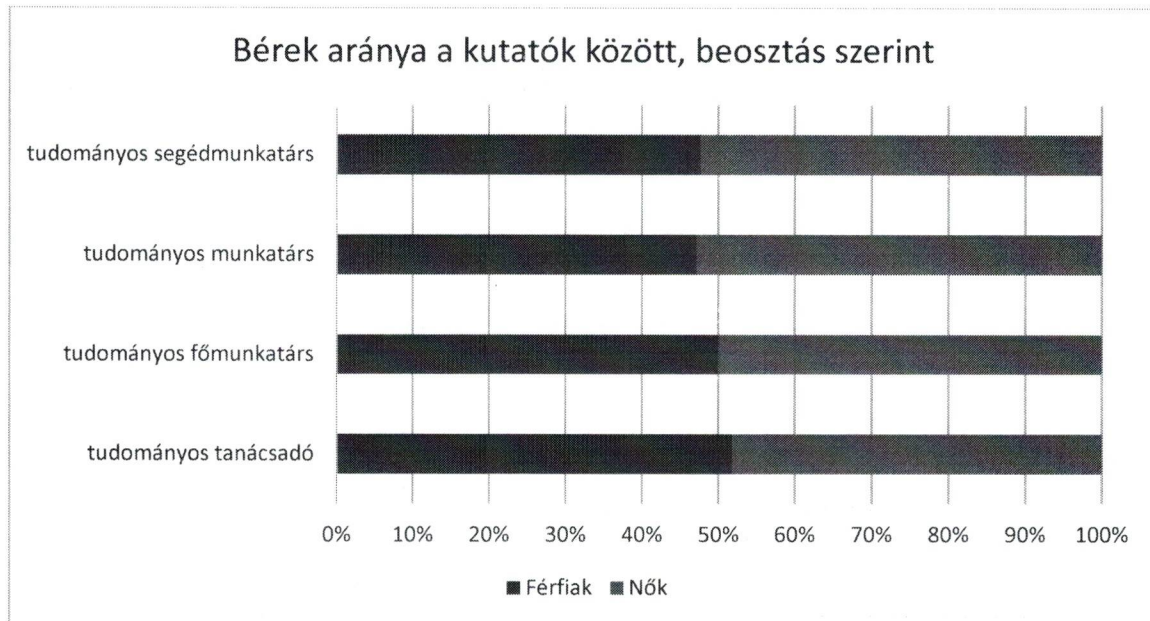


## 2.2 Kutatói létszámadatok és bérek összevetése karrierszakaszok szerint



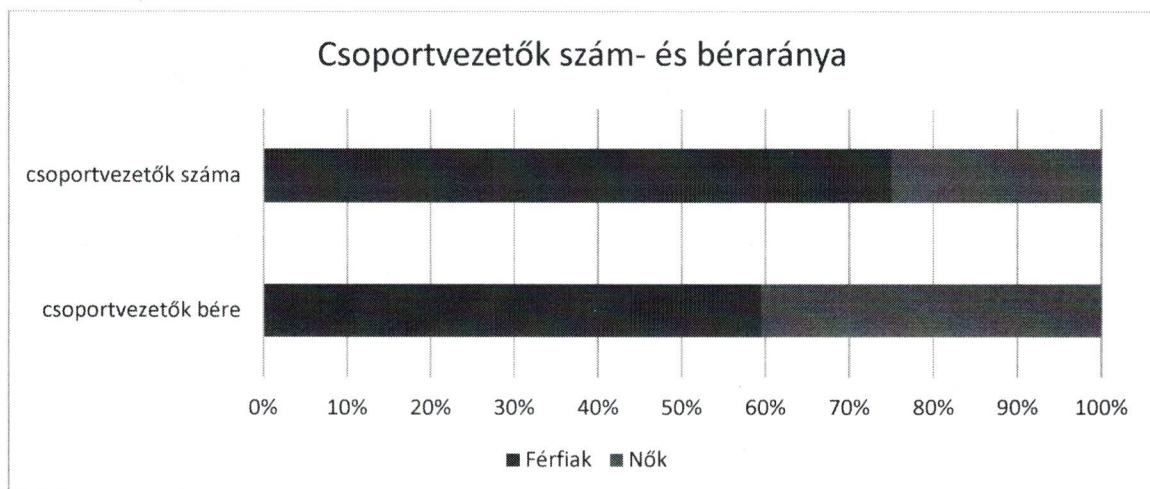
A kutatók összlétszámában a nők létszámaránya magasabb, ami a magasabb kutatói fokozatokban csökken, illetve az arány megfordul. A kutatók tudományos karrierjének előrehaladtával fokozatosan változik a nemek aránya: míg a tudományos segédmunkatárs és munkatárs munkakörökben a nők vannak többségben, a kutatók derékhatát 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 területeken<sup>3</sup>. Az arány fordulásával párhuzamosan az átlagbérek aránya is eltolódik a férfiak irányába.

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



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 felmérésének tükrében, amely átlag 17% bértöbbletet („pay gap”) mutatott ki a férfiak javára Magyarországon a tudományos/technológiai szektorban<sup>4</sup>.

### 2.3 Kutatócsoportvezetői létszámadatok és bérek összevetése



<sup>4</sup> Eurostat: Gender pay gap statistics - Statistics Explained. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)



A Kutatócsoportvezetői beosztásban dolgozók adatainak összehasonlítása egyértelmű férfi többséget mutatott ki (75 %). Bérek tekintetében az arány szintén nagy eltérést mutat, a nők átlagbére a férfiakénak mintegy 68 %-a, így 100 forint kifizetett kutatócsoportvezetői átlagbérenek 59,5 5-a a férfiakra jut.

#### 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 női munkavállalók alulreprezentáltak egyes munkakörökben. Kívánatos lenne arányuk növelése.
- 2) A kutatói munkakörökben megfigyelhető a női munkavállalók arányának csökkenése a karrierszakaszok előrehaladtával. Mivel az ÁTKI-ban objektív, teljesítményhez kötött szabályrendszer<sup>5</sup> 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) A Kutatócsoportvezetők között alacsonyabb a nők aránya. Amennyiben mód van rá (pl. megfelelő képességekkel rendelkező női jelölt rendelkezésre áll), törekedni kell arányuk emelésére.

### 3. Intézkedések

A foglalkoztató által megbízott alkalmazott feladatkörébe tartozik az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata azzal, hogy 2022. december 31. napig beszámolót készít a terv teljesülésének vizsgálatáról. Az esélyegyenlőségi referens feladatait az ÁTKI mindenkori integritásfelelőse látja el.

Az esélyegyenlőségi referens az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi tervet előkészíti, ill. azt a munkavállalói érdekképviselettel egyezteti.

A megbízott alkalmazott véleményezi a munkavállaló által beadott esetleges panaszt anonim módon, és a munkáltató felé továbbítja.

Az ÁTKI a munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedéseket hoz a rugalmas munkaidő szabályozásával és eddigi igénybevitelének áttekintésével. Feltárja a Gyes-ről, Gyed-ről visszatérők intézményes támogatási lehetőségeit.

#### 3.1 Általános intézkedések

Alapvetésünk, hogy a férfiak és nők egyenlő esélyekkel rendelkezzenek a foglalkoztatásban. Az ÁTKI erőfeszítéseket tesz egy ilyen kiegyensúlyozott munkahely kialakítására és annak

---

<sup>5</sup> ÁTKI Kutatói teljesítményértékelési szabályzat

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 is<sup>6</sup>.

Az ÁTKI törekszik egy olyan, egészséges munkakörnyezet kialakítása, 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 ÁTKI esélyegyenlőségi referenci szolgálatot tart fent, amelyet jelenleg Wehmann Enikő lát el (telefon: +36-14674086, email: wehmann.eniko@vmri.hu).

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

A Foglalkoztató a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásánál, - különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény III. Fejezetének (Foglalkoztatás) 21. § f; pontjában megfogalmazott rendelkezések betartására - a munkabérek, jövedelmek, juttatások, valamint képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk miatti - diszkriminációjára.

### 3.2 Specifikus intézkedések

Az ÁTKI 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 ÁTKI vállalja továbbá, hogy a vezetői kinevezések során az azonos szakmai minőségű 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

- 1) gyermekvállalás/karrier összehangolásának fokozott nehézségei, illetve
- 2) az érdekvényesítéshez szükséges, jellemzően 'férfiasnak' tartott tulajdonságok gyengébb kifejeződése<sup>7,8</sup>.

Az ÁTKI ezért vállalja, hogy 1)

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

<sup>7</sup> 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#>

<sup>8</sup> Természetesen egyik ok sem általánosítható az összes női kutatóra.



- 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 segínyt 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
- A kisgyermeket nevelő szülőket - különösen a gyermekeket egyedül nevelő szülőket - segíti abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A munkáltatónak számolni kell a család legkülönbözőbb formáival, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, akár az otthoni munkavégzés lehetőségét is.

2)

- igény szerint (az alulreprezentált területeken) képzést szervez a munkavállalók számára a vezetői és mentori készségek elsajátításának támogatására.
- A Foglalkoztató a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.
- A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgozunk ki, amely elősegíti a foglalkoztatottak pozíciójának javulását, megőrzését.

### **3.3.Panasztétel biztosítása**

- Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazotthoz fordulhat.
- Az esélyegyenlőség referens feladataival megbízott alkalmazott a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon, véleményével együtt, a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a munkáltató elé tárja.

- A munkáltató az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásról intézkedni. A vizsgálatot a munkáltató által kijelölt szervezeti egység folytatja le. A kijelölt szervezeti egység a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a munkáltatót. Amennyiben a munkáltató a panasz alapját képező intézkedés megtételéhez a vizsgálat eredményének ismeretében is ragaszkodik, és ezt a dolgozó sérelmezi, a munkáltató az intézkedést nem fogadatosíthatja a panasznak a munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 7 napig. Amennyiben a panasz nem a munkáltató intézkedése ellen irányul, és a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a munkáltató haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.
- Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.
- Az eljárás eredményéről a dolgozót tájékoztatni kell.

Alapvető Jogok Biztosának Hivatala elérhetősége:



E-mail: [panasz@ajbh.hu](mailto:panasz@ajbh.hu)

- 1387 Budapest Pf. 40.
- (06-1-) 475-7100

#### 4. Záró rendelkezések

A szabályozás hatályos 2021. április 1-től.

Budapest, 2021. április 21.

  
  
Magyar Tibor  
igazgató