

HUN-REN ÖKOLÓGIAI KUTATÓKÖZPONT ESÉLYEGYENLŐSÉGI BESZÁMOLÓ 2025

Az esélyegyenlőségi terv 2025-ös évre tett vállalásai szerint értékelésre került a női kutatók helyzete egy anonim kérdőíves felméréssel és egy humánpolitikai analízissel. Ezek az átfogó elemzések valamennyi munkavállaló részére teljes egészében elérhetőek a kutatóközpont intranet felületén. A felmérésben összesen 90 fő vett részt magyar és angol nyelvű kérdőíven (54 nő, 36 férfi, 85 magyar, 5 angol nyelvű kitöltéssel). A minta több háttérváltozó mentén diverz volt, ugyanakkor az alacsony elemszámú kategóriák adatvédelmi okokból az elemzés során összevonásra kerültek

I. A felmérés és annak kiértékelésének a főbb konklúziói

1) A kérdőíves felmérés alapján:

- A munkakörnyezetet a többség alapvetően diszkriminációmentesnek, a szervezeti légkört befogadónak érzékeli, de a megítélésekben különbségek mutatkoznak nemek, pozíciók és szervezeti egységek szerint.
- A munka–magánélet egyensúlya mindkét nem számára kihívás, de a nők ezt rosszabbnak értékelték. A gondozási terhek elsősorban a nőket érintik, és a szülési szabadságról való visszatéréshez kapcsolódó intézményi támogatást és tájékoztatást hiányosnak érzik.
- A női és fiatalabb kollégák nagyobb arányban számoltak be karrierakadályokról, és minél magasabb egy pozíció presztízse, annál kevésbé érzik azt elérhetőnek a nők számára (üvegplafon-jelenség).
- A határsértő viselkedések, kezelésük és megítélésük tekintetében szintén különbségek mutatkoznak nemek, pozíciók szerint.
- Az esélyegyenlőségi tervet kevesen ismerik.

2) A HR kimutatás alapján:

- A szervezet teljes állományában a nemek aránya kiegyensúlyozott, horizontális szinten a szervezetben nem tapasztalható jelentős nemi alulreprezentáltság.
- A nemek aránya az egyes szervezeti egységekben eltérő, az intézményi szinten horizontális szegregáció figyelhető meg.
- A tudományos ranglétra mentén nemi különbségek jelennek meg, a nők nagyobb arányban vannak jelen az alsóbb szinteken, de arányuk csökken a felsőbb tudományos pozíciókban. Ez részben a korábbi állapot örökségeként is értelmezhető.
- Az azonos tudományos besorolási kategóriákon belül nem mutatható ki bérkülönbség a nemek között, a fizetések eloszlása nem mutat diszkriminatív jeleket.

3) A fentieket kiegészítve vizsgálatra kerültek a tudományos teljesítményben megmutatkozó, esetleges különbségek, mely vizsgálat alapján:

— Semelyik tudományos körben nem mutatható ki szignifikáns különbség a tudományos teljesítmény indikátoraiban.

— A belső pályázatokon (FIKU) való nyerési esélyek nagyobbak a női pályázóknál, de ez a különbség már nem mutatkozik meg a témavezetők szintjén.

II. Az elemzések eredményei, azok kiértékelése és egyeztetése során kialakított intézkedési javaslatok és tanulságok

— Az esélyegyenlőségi témák érintése csoportvezetői tréningen, mentoráló szerepek erősítése a női vezetők motiválására.

— A szülési szabadságról való visszatérést segítő szabályzatok felülvizsgálata és transzparenssé tétele, egy a témával kapcsolatos információs csomag készítése.

— Külföldi kollégák beléptetését elősegítő csomagok véglegesítése (welcome package), és angol nyelvű adminisztratív lépések bevezetése.

— Esélyegyenlőségi tréning szervezése a különböző nézőpontok megismerésére, és a vezetők, munkatársak téma iránti fogékonyságára és érzékenyítésére.

Az esélyegyenlőségi terv kis fokú ismerete rámutat, hogy nem újabb szabályzatok bevezetésével, hanem a szervezeti kultúra erősítésével tudunk hatékonyan fejlődni a munkakörnyezet további javítása terén. A központi intézkedések mellett ezért az is fontos, hogy mindenki tanulmányozza az elkészült felméréseket és ezek alapján indítsunk egy diskurzust a témáról.

Az elemzések nem tártak fel olyan mintázatot, ami arra utal, hogy a szervezetben jelen lenne a nőkkel szembeni diszkrimináció. Ennek ellenére nem egységes annak megítélése, hogy ki mennyire érzi az ÖK-ban kialakult munkakörnyezetet a nemek között egyformán támogatónak. Az észlelt üvegplafon jelenség (nők alulreprezentáltsága a vezetői vagy főmunkatársi/tanácsadói munkakörökben) egy történelmi örökség, melyen idővel tudunk javítani egy megfelelően támogató környezet kialakításával és fenntartásával. Motivációval és a gyermeknevelési terheken segítő megoldásokkal elérhetjük, hogy egyre több nő építsen vezetői ambíciókat, pályázzon főmunkatársi előléptetésre vagy az MTA doktori címre — mert a tudományos teljesítmény erre őket is ugyanúgy predesztinálja.

Segíthetünk azzal is, ha a konferenciák vagy rendezvények szervezésekor figyelünk arra, hogy az előadók vagy meghívottak között megfelelő arányban legyenek jelen a női nem képviselői is. Minden rendezvényen, beleértve a szociális eseményeket is, figyeljünk, hogy minden résztvevő számára kellemes és biztonságos légkört teremtsünk.

Az ÖK vezetősége nyitott további konstruktív javaslatok fogadására a szervezeti kultúra további javítása érdekében, melyek integrálhatóak az ÖK esélyegyenlőségi programjába.