



CSFK Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (GEP) (2022 - 2026)

A Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont (CSFK) a 2019-ben létrehozott Eötvös Loránd Kutatási Hálózat (ELKH) része, amely Magyarország legnagyobb közfinanszírozású független kutatóhálózata. Maga a CSFK három különböző intézetből áll: a Csillagászati Intézetből (Csillagászati Intézet, CSI; angolul hagyományosan Konkoly Observatórium), a Földrajztudományi Intézetből (Földrajztudományi Intézet, FTI) és a Földtani és Geokémiai Kutatóintézetből (Földtani és Geokémiai Intézet, FGI). A fő finanszírozást az ELKH biztosítja, további finanszírozást pedig nemzeti (pl. Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal, NKFIH), európai és nemzetközi (pl. Európai Kutatási Tanács, Horizont Európa) pályázati programok révén nyerhetünk. A CSFK budapesti székhelyű, és mintegy 200 főt foglalkoztat. Alapvető irányítási struktúrája a főigazgatóból, a gazdasági igazgatóból és a három intézetigazgatóból áll.

Bevezetés

A három intézetet (CSI, FTI és FGI) 2012-ben egyesítették a CSFK-ban, még a Magyar Tudományos Akadémia (MTA) részeként. Kutatási fókuszuk és 2012 előtti eltérő történetük miatt a három intézet nem csupán abban különbözik, hogy kutatásaik milyen mértékben foglalkoznak a társadalmi nemek témájával, hanem a nemek képviselete és a munkahelyi kultúra tekintetében is eltérnek egymástól. Példaként említhetjük, hogy amíg az FTI kutatásainak korábban is részét képezte a társadalmi nemek vizsgálata, addig a CSI és az FGI kutatásai soha nem foglalkoztak a nemek kérdésével. Ugyanakkor a CSFK CSI-ben 2021 óta létezik Etikai Bizottság (EB), hivatalos eljárások vannak érvényben a munkahelyi zaklatás lehetséges eseteinek kezelésére, valamint külön magatartási kódex létezik a CSI által szervezett konferenciákra és rendezvényekre vonatkozóan. **A jelenlegi GEP egyik fő célja ezért a három különböző intézet erőforrásainak és tapasztalatainak homogenizálása,** valamint közös eljárások, illetve egy általános képzési program létrehozása. A jelenlegi GEP előkészítése érdekében külön munkacsoport (GEP-TF) jött létre. A GEP TF a CSI keretén belül működő EC tagjai mellett azokat a CSFK-ban dolgozó kollégákat tömöríti, akik jelentkeztek a CSFK valamennyi munkatársának címzett nyílt felhívásra. A jelenlegi GEP munkacsoport 10 főből áll, amelyben a nemek között megközelítőleg kiegyensúlyozott az arány. A GEP ütemtervének egyik első tevékenysége a GEP-TF hivatalos létrehozása, mint állandó erőforrás hozzárendelése a feladathoz a CSFK részéről.

Célok és feladatok

A 2022 elején a CSFK-n belül a nemek közötti aktuális helyzet a teljes foglalkoztatotti létszámot tekintve általánosságban kiegyensúlyozott képet mutat (lásd a csatolt statisztikai dokumentumot). Fontos azonban megjegyezni, hogy a teljes foglalkoztatotti állomány nagyjából két kategóriára oszlik: kutatói személyzet (A) illetve adminisztratív és támogató személyzet (B). A B kategóriában a nők aránya nagyjából 70%, az A kategóriában pedig nagyjából 30%. Az A kategóriában az arányeltolódást elsősorban az A kategóriába tartozó három legmagasabb szintű beosztás okozza (hasonló arányeltolódás figyelhető meg jellemzően az állandó munkaviszonnyal rendelkezők esetében a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottakhoz viszonyítva). Ebben a három legmagasabb beosztásban a nők aránya nagyjából 25%, míg az alacsonyabb beosztásokban a női alkalmazottak aránya eléri vagy meg is haladja az 50%-ot. A három intézet között kisebb eltéréseket figyelhetünk meg ebben a tekintetben. Ez egyértelműen azt jelzi, hogy a karrierjükben való előrelépéshez a



női kutatók számára egyrészt erősebb formális/intézményi támogatás, másrészt olyan munkahelyi kultúra meghonosítása szükséges, amely megkönnyíti a női kollégák megtartását. Ez utóbbit például a tudattalan előítéletek, a megkülönböztetés és a zaklatás elleni eljárások témakörében tartott képzések és megbeszélések révén lehet kialakítani. Tízéves célunk, hogy törekedjünk a nők arányának növelésére a magasabb kutatói beosztásokban. A statisztikák azt is mutatják, hogy a női kutatók kevésbé sikeresek a kutatási támogatások megszerzésében. Ahogyan a CSFK-n belül készített előzetes kérdőíves felmérés – amelyet alább bemutatunk – is rámutatott, komoly igény mutatkozik a jelenleginél sokkal szélesebb körű mentorálásra. A női kutatók pályázati részvételének támogatásával nemcsak az ő egyéni előmenetelüket, hanem az egész kutatóközpont fejlődését is előre mozdítjuk.

A CSFK teljes személyzetének kiküldött előzetes kérdőíves felmérés (amelyre a teljes személyzet nagyjából 50%-a válaszolt, ebből körülbelül fele-fele arányban férfiak és nők, tehát e tekintetben reprezentatív) azt mutatta, hogy a személyzet körülbelül 65%-a hallott a GEP-ről, és 80%-nak fontos vagy nagyon fontos tartja a dokumentumot. A válaszadók csaknem 80%-a gondolja úgy, hogy a CSFK-n belül a nemek közötti egyenlőséget tiszteletben tartják, és 75% szerint elősegítik a nemek közötti egyenlőség ügyét. A válaszadók körülbelül 80%-a úgy véli, hogy a különböző nemű kollégáknak egyenlő esélyeik vannak a munkahelyi előmenetelre, és a legtöbben (szintén 80%) nem tapasztaltak nemi megkülönböztetést. Ugyanakkor a munkatársak mintegy 25%-a, illetve 17%-a tapasztalt egyenlőtlen bánásmódot, illetve zaklatást. Legtöbbjük vagy nem tudta, hogy hová fordulhatna panaszával, vagy úgy döntött, hogy inkább nem jelenti ezeket az eseteket. A válaszadók többsége (kb. 85%) fontosnak tartja a családbarát munkahelyi környezetet, valamint a karriermentorálást. Több mint felük azonban nem tud a CSFK-n belül ezekkel a témákkal kapcsolatos tevékenységekről és/vagy eljárásokról, kezdeményezésekről. Ezért törekednünk kell a meglévő és a jövőbeni vonatkozó kezdeményezésekről, intézkedésekről (pl. a CSFK EB) hatékonyabban tájékoztatni a munkavállalókat. A felmérésből kiderült, hogy nagy az igény a mentorálásra, amely a válaszadók 50%-a szerint jelenleg kiegyensúlyozatlan, szervezetlen és nem kielégítő. Ezért a mentorálással egy célzott stratégiában kell foglalkozni, rövid és hosszú távú célokat kitűzve, beleértve a felelőségek és lehetőségek világos és hatékony kommunikációját.

Az alábbi táblázat felsorolja a GEP-tevékenységeket, azok konkrét céljaival és intézkedéseivel. Mivel a folyamatot az alapokról építjük fel, a tevékenységeket 3-4 év alatt, lépcsőzetesen tervezzük bevezetni, amely időszak alatt a GEP-TF munkaterhelését is folyamatosan figyelemmel kívánjuk kísérni. A tevékenységeket különböző években indítjuk el ugyan, de a változásokat nyomon követni hivatott mutatókat évente figyeljük, elemezzük és nyilvánosságra hozzuk. Az első és legsürgetőbb feladat a források biztosítása (az alábbi táblázat 1. pontja), amelynek nagy részét a GEP végrehajtásának első 6 hónapjában kell előteremteni.

A GEP követelményének és általános céljainak bemutatását követően az alábbiakban konkrétan is rátérünk azokra a területekre, amelyekben továbbra is jelentős egyenlőtlenség áll fenn férfiak és nők között, nemcsak Magyarországon, hanem Európa szerte egyaránt. Arra számítunk, hogy hosszú távon az ezen egyenlőtlenségek kezelésére irányuló tevékenységek más, potenciálisan hátrányos helyzetű, kisebbségi háttérrel rendelkező, fogyatékkal élő, alacsony társadalmi-gazdasági státuszú embert, valamint az LMBTQ közösség tagjait is támogatni fogják. Így a szervezeti kultúra alakítása, vagy a tudattalan előítéletek felismeréséről szóló képzések hozzájárulnak ahhoz, hogy minden munkatárs megbecsültnak és szívesen látottnak érezze magát a munkahelyén.

Várható előnyök és jogi követelmények

A nemek közötti egyenlőségi tervek létrehozása és végrehajtása kézzelfogható és jelentős javulást eredményezett az akadémiai és felsőoktatási intézményekben világszerte. Az erősen versengő környezetben az alulreprezentált csoportok bejutásának elősegítése vagy az egyenlőbb képviselőt több tehetséget ösztönöz



a részvételre, amely eredményesebb intézményhez és sikeresebb egyéni karrierekhez vezet. Ugyanakkor a kölcsönös tisztelet, a sokszínűség és a munka-magánélet egyensúlya egészségesebb munkahelyi környezetet is teremt.

A nemek közötti egyenlőség kérdését több szinten szabályozták. A legátfogóbb szabályokat az ENSZ Közgyűlése által 1979-ben elfogadott, a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezményben (CEDAW) fektették le. Ezen dokumentum meghatározza, hogy mi minősül a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetésnek, és menetrendet állít fel a nemzeti intézkedések kidolgozásához az ilyen megkülönböztetés megszüntetése érdekében. Az Európai Unióban a nemek közötti megkülönböztetést széles körben tiltja az Európai Unió Alapjogi Chartája és az Európai Szociális Charta, illetve különböző kötelező érvényű irányelvek szabályozzák. A férfiak és nők közötti egyenlőséget, valamint az egyenlő bánásmódot és esélyegyenlőséghez való jogot Magyarország Alaptörvénye kodifikálja, továbbá az egyenlő bánásmódról és esélyegyenlőségről szóló törvény (2003. évi CXXV. törvény) szabályozza. A jelen GEP-ben javasolt intézkedések tehát összhangban vannak a tágabb jogszabályi környezettel, és a várható előnyök elérését célozzák.

Jelen dokumentum megfelel az Európai Bizottság által meghatározott GEP-követelményeknek, a főigazgató és a CSFK valamennyi igazgatója elfogadta és aláírta, a csfk.org honlapon nyilvánosan elérhető.

Budapest, 07/07/2022

Kiss László
Főigazgató

Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont



Megyes Jenő
Pénzügyi vezető

Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpont

Demény Attila
Igazgató

CSFK Földtani és Geokémiai Intézete

Szabó Róbert
Igazgató

CSFK Konkoly Thege Miklós Csillagászati Intézete

Kocsis Károly
Director

CSFK Földrajztudományi Intézete

CSFK Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (GEP) 2022 - 2026: Tevékenységek listája

A tevékenység célja	Követelmények és/vagy érintett területek	A tevékenységek bemutatása	Célcsoportok	A megvalósításért felelős személyek/szervezeti egységek	Indikátorok	Határidők
1. A GEP elindításához és végrehajtásához szükséges erőforrások meghatározása és előteremtése	<p>A célhoz rendelt források;</p> <p>A nemi alapú megkülönböztetés és erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is</p>	<p>1. A GET-TF tagjainak, szerepeiknek és a szerepvállalásuk időtartamának meghatározása.</p> <p>2. A CSI EB nyomdokain CSFK EB létrehozása, tagjainak megválasztása, a jelenlegi rendelkezések, eljárások, dokumentációk, valamint a jövőbeni konferenciákon és üléseken alkalmazandó Magatartási kódex megvitatása. Ezekre a munkavállalók figyelmét felhívni (3.3. pont).</p> <p>3. A GEP-folyamatokhoz a CSFK-n kívüli szakértői támogatást keresni, például egy külső szakértő (a Nemek Közötti Egyenlőségi Tanácsadó, NKET) tanácsadásának formájában, és/vagy az ELKH</p>	Az egész CSFK	A jelenlegi GEP-TF és a CSI EB az igazgatók és a főigazgató segítségével	Állandó GEP-TF és CSFK EB és működési szabályzatuk felállítása; kapcsolat létesítése lehetséges NKET-vel.	2022 év vége, bár 1.3 több időt vehet igénybe.

Research Centre for Astronomy and Earth Sciences

H - 1121 Budapest, Konkoly Thege Miklós út 15-17.

<p>5. A női kutatók számának növelése vezetői és csoportvezetői szinten, állandó pozíciókban</p>	<p>Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén; Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban</p>	<p>1. A határozott idejű kutatói pozíciókban dolgozó női kutatók (intézetben belül és kívül) számára célzott mentorprogram kialakítása. Ennek célja, hogy segítse őket a vezetői/csoportvezetői pozíciókba való előrelépéshez szükséges követelmények teljesítésében.</p> <p>2. Hivatalossá kell tenni, hogy az állásinterjúk során minden egyes munkaerőfelvétellel foglalkozó bizottságában legyen legalább egy CSFK EB-tag.</p> <p>3. A számok/mutatók elemzése (lásd még a 2.2. pontot) minden évben, és a lehetséges fejlesztések és/vagy akadályok azonosítása.</p>	<p>Női kutatók kutatói ösztöndíjas szintű pozíciókban és potenciális pályázók az intézetben kívülről</p>	<p>Igazgatók és a GET-TF</p>	<p>Az állandó munkavállalói státusban lévő szenior beosztásban a női kollégák száma</p>	<p>A 4.1 részeként az 5.1 elkezdése 2022 végéig;</p> <p>Munkaerőfelvétellel foglalkozó bizottsági tagok kiválasztása 2025 végéig;</p> <p>5.3 megvitatása minden év végén (2.2-vel együtt)</p>
<p>6. A három különböző intézet sajátosságainak elemzése a kutatási tevékenység nemi vonatkozásaival kapcsolatban</p>	<p>A nemek közötti egyenlőség dimenziójának beépítése a kutatás és az oktatás tartalmába</p>	<p>1. A CSFK három intézete különböző kutatási fókusszal rendelkezik, amelyek többé-kevésbé integrálhatók a nemek dimenziójával. Egyes esetekben ez az integráció már elkezdődött, más esetekben még gondolkodni kell a lehetőségeken. Ilyen témák lehetnek például egyes kutatási területek történetében és/vagy az oktatáson belül felmerülő témák.</p>	<p>Minden kutató</p>	<p>A GEP-TF által vezetve, alulról jövő, nyílt párbeszédben/kezdeményezésekkel</p>	<p>A releváns kutatási témák meghatározása és ezen témák kutatásához szükséges anyagi források biztosítása.</p>	<p>2025-ben kezdődik</p>

Research Centre for Astronomy and Earth Sciences

H - 1121 Budapest, Konkoly Thege Miklós út 15-17.

<p>egyensúlyával kapcsolatos meglévő (informális) eljárások tudatosítása és kiterjesztése, azon területek azonosítása, ahol további eljárások hasznosak lennének, valamint a megfelelő eljárások előkészítése.</p>	<p>kultúra</p>	<p>szabadság után visszatérő munkatársak számára. Például a hallgatók és a posztdoktorok választhatnak mentort, és segítséget kérhetnek a pályaválasztás, a pályázatok, a munka és a magánélet egyensúlya stb. terén. Különböző témákban képzési napok szervezése.</p> <p>2. A jelenlegi CSI-ben működő Mentális Egészség Programot formálissá tenni és kiterjeszteni az egész CSFK-ra (figyelembe véve a Covid hatását).</p> <p>3. Meghatározni a kisgyermekes szülők segítségének jó gyakorlatait (a Covid hatásának figyelembevétele) és családbarát munkakörnyezet kialakítása.</p> <p>4. Magatartási Kódex készítése a kutatócsoportok számára, amely iránymutatásként szolgál a csoportvezetők, a szeniorok, a juniorok, a szerzői és adatfelhasználási szabályok, a kutatási irányelvek stb. felelősségeire vonatkozóan.</p>			<p>A mentorprogram hatékonyságának mérése a résztvevők tapasztalatai és javaslatai alapján.</p>	<p>felállítása;</p> <p>2023 év végéig a 4.2 és 4.3 megfontolásának kezdete;</p> <p>2024 év végéig a 4.4. befejezése</p>
--	----------------	---	--	--	---	---

<p>3. Olyan tudatosságnövelő és képzési tevékenységek meghatározása, amelyben a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket nyíltan megvitatják</p>	<p>Képzés; A nemi alapú megkülönböztetés és erőszak, beleértve a szexuális zaklatást is, elleni intézkedések</p>	<p>1. A szexuális és nemi alapú erőszakkal szembeni tudatosság növelésére, valamint a diszkriminációs és erőszakos cselekmények bejelentésére szolgáló rendszerre (1.2. pont) vonatkozó speciális képzés létrehozása az egész személyzet számára, valamint speciális képzés a vezetők és a CSFK EB tagjai számára.</p> <p>2. Általános képzési anyagok kiválasztása a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésekről (pl. tudattalan előítélet stb.), és ezen képzés felajánlása a teljes munkavállalói közösség számára.</p> <p>3. Specifikusabb képzések kiválasztása a GEP-TF, a csoportvezetők, az igazgatók, a kutatók az adminisztratív személyzet, és az állásinterjúkat lebonyolító bizottságok tagjai számára.</p>	<p>Az egész CSFK és speciális feladatokat ellátó csoportok tagjai, úgymint CSFK EB, csoportvezetők, állásinterjúkat lebonyolító bizottságok tagjai</p>	<p>A GEP-TF az NKET segítségével és egyéb források bevonásával (Lásd 1.3)</p>	<p>A munkavállalók legalább évi egy képzésen részt vettek.</p>	<p>3.1.2022 végén indul; 3.2 2023 év végéig elindul; 3.3 2025 év végéig elindul</p>
<p>4. A nemek közötti egyenlőséggel és a munka és a magánélet</p>	<p>Munka-magánélet egyensúlya és szervezeti</p>	<p>1. Mentorok toborzása és egy hivatalos mentorálási struktúra létrehozása, külön az intézetbe újonnan érkezők, valamint a szülői</p>	<p>Az egész CSFK</p>	<p>Az igazgatók és a GEP-TF a CSFK teljes állományával nyílt párbeszédben</p>	<p>Legalább egy új eljárási/szabályozási dokumentum elkészítése évente.</p>	<p>2022 év végéig a 4.1 pontban meghatározott mentorálási eljárás</p>

Research Centre for Astronomy and Earth Sciences

H - 1121 Budapest, Konkoly Thege Miklós út 15-17.

		szintjén és az NKFI-nél esetlegesen rendelkezésre álló erőforrásokkal való koordináció révén.				
2. Mutatók nyomon követése és adatelemzés	Adatgyűjtés és a mutatók nyomon követése	<p>1. A nemek szerint lebontott adatok jelenlegi gyűjtésének megismétlése minden év végén, az adatok terjesztése az egész CSFK számára, és közzététele a CSFK honlapján.</p> <p>2. A gyűjtendő adatok jelenlegi listájának kiegészítése további mutatókkal, miután megvitattuk, hogy mely mutatók lennének a legrelevánsabbak a CSFK számára.</p> <p>3. Minden év végén egy kérdőíves felmérés elkészítése, amely felméri, hogy aktuálisan milyenek érzékelik a nemekkel kapcsolatos kérdéseket, és mit tekintenek prioritásnak a munkavállalók. Törekedjünk növelni/maximalizálni a CSFK alkalmazottainak részvételét.</p>	Az egész CSFK	A GEP-TF a HR munkatársak segítségével	Ismétlődő adatgyűjtés; az adatok mennyiségének, értelmezhetőségének és/vagy grafikus megjelenítésének évenkénti javítása.	Minden naptári év elején