
Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási
Közhasznú Nonprofit Kft.

Bay Zoltan Nonprofit Ltd.
for Applied Research

A BAY ZOLTÁN ALKALMAZOTT KUTATÁSI KÖZHASZNÚ NONPROFIT KFT NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Hatályba lépés dátuma: 2024.11.01.
Kibocsátó: Bay Zoltán Közhasznú Nonprofit Kft.
Felelős igazgatóság: Gazdasági Igazgatóság



Dr. Schmidt Balázs
ügyvezető igazgató

Cím/address: H-1116 Budapest,
Fehérvári út 130.

Telefon/phone: +36-1/63-0500
Fax: +36-1/463-0505
Web: www.bayzoltan.hu



Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
1.1. Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) alapelvei	3
a, Részvételiség elve	3
b, Méltányosság elve	3
c, Együttműködés elve	3
d, Hitelesség elve	3
e, Hazai, Uniós és Társaság szintű előírások betartásának elve	4
2. A NET kidolgozásához és megvalósulásához kapcsolódó előnyök	4
2.1. Versenyelőnyök	4
2.2. Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása	4
2.3. A kutatás eredményessége és hatékonysága	4
2.4. Tehetségek vonzása és megtartása	5
3. Jogi és szakpolitikai környezet	5
3.1. Nemzetközi keretek	5
3.2. Nemzeti szabályozás	5
3.3. Társaság szintű szabályozás	6
4. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése	6
4.1. A Társaság állományának elemzése	6
4.2. Vonatkozó korábbi kutatások	14
5. Jelenleg érvényben lévő, nemi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések	16
5.1. A munka-magánélet egyensúlyát érintő intézkedések	16
5.2. A családok és a gyermekvállalás támogatását érintő intézkedések	17
5.3. A rugalmas és dinamikus munkahely kialakítását érintő intézkedések	17
6. Célkitűzések, intézkedések a nemi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében	17
6.1. Munkaerő toborzás, kiválasztás, előmenetel	17
6.2. Stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése	18
6.3. Munka-magánélet egyensúlyát megerősítő intézkedések	18
6.4. Nemi esélyegyenlőség dimenziójának bevonása kutatás, fejlesztés és innováció területre	18
6.5. Nemi esélyegyenlőség biztosítása a vezetőségben és a döntéshozó szervezetekben	19
6.6. Nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismeretterjesztés	19
6.7. Szexizmus, nemi sztereotípiák és előítéletek felszámolása	19
6.8. A HRS4R keretében megvalósuló, a nemek közötti esélyegyenlőséget célzó intézkedések	19

1. Bevezetés

A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft. (továbbiakban, mint Társaság) elkötelezte magát az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának megvalósítása mellett. Jelen dokumentum, melyet a Társaság ügyvezető igazgatója hagyott jóvá, a nemek közötti esélyegyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot a Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft. hivatalos stratégiájává teszi. A Társaság ennek a stratégiai célkitűzésnek az érvényesítése érdekében vállalja a nemi esélyegyenlőséget támogató szervezeti felépítés, valamint az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra kialakítását. Elköteleztük magunkat a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó szervek felépítése és működtetése, valamint a munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések fenntartása és folyamatos fejlesztése iránt.

1.1 Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) alapelvei

A Társaság Nemi Egyenlőségi Terve az alábbi elvek mentén került kidolgozásra, ezen elvek követendők a nemi esélyegyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósítás ellenőrzése során is.

a) Részvételiség elve

A NET kialakítása, elfogadása és megvalósítása a Társaságnál dolgozók minél szélesebb körű bevonásával valósul meg, ezzel lehetőséget nyújtva minden munkavállalónak az aktív, cselekvő részvételre. A kidolgozás során a NET-et az elkészülés minden fázisában lehetősége van véleményezni egy külön erre a célra létrehozott munkacsoportnak. Az elkészülést követően a NET közzétételre kerül a Társaság intranetes és webes felületén, ahol folyamatosan elérhető és véleményezhető lesz a dolgozók számára. Az önkéntes részvétel lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésére, így biztosítva az esélyegyenlőség megvalósulását.

b) Méltányosság elve

A NET mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NET keretében meghatározott folyamatok, valamint az egész Társaság működése során az igazságos viszonyulás elvén járunk el, tehát nem csupán a Társaság szabályzataiba foglaltakat érvényesítjük, hanem konkrét helyzeteket és személyeket objektíven mérlegelve, minden releváns tényezőt figyelembe véve alkotunk véleményt és hozunk minél igazságosabb döntést.

c) Együttműködés elve

A NET kialakítása, szöveges megfogalmazása, a benne foglaltak megvalósítása, valamint azok ellenőrzése a Társaság vezetőinek és munkavállalóinak bevonásával, konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködés elve megvalósulásának feltétele a résztvevők információkhoz való hozzáférése, az akadálytalan információáramlás megvalósulása és a párbeszédet elősegítő találkozók, workshopok szervezése. A Társaság tréningek, workshopok és rendszeres köremailek segítségével tervezi az akadálytalan információáramlást, a párbeszéd és a visszajelzés lehetőségét biztosítani. Az eredményes együttműködés lényegi eleme a résztvevők egymással szembeni bizalma. Az együttműködés elve a jogokat, kötelezettségeket és a felek egymás iránti felelősségét is tartalmazza.

d) Hitelesség elve

A NET megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül.

A Nemi Esélyegyenlőségi Tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles, a kutatási módszertani szabályokat követve jön létre. A NET nyomán létrejövő szabályzatok és eljárások

a NET elveinek és céljainak megfelelően egymást kiegészítő és egymással összehangolt módon működnek, és hitelesen képviselik a nemi esélyegyenlőség alapelvét.

A NET megvalósulása során fokozottan érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme.

e) Hazai, Uniós és Társaság szintű előírások betartásának elve

A hazai és az Európai Unió jogszabályok és előírások képezik a keretet a NET létrehozása, megvalósítása és ellenőrzése során, melyeket maradéktalanul betartunk. A Társaság belső szabályzatainak betartása mellett azokat úgy kell továbbfejleszteni, hogy harmonizáljanak a NET-ben foglalt célokkal. A nemi esélyegyenlőség alapelve horizontális elv, így a Társaság minden szabályzatában, döntésében, intézkedésében érvényesül.

2. A NET kidolgozásához és megvalósulásához kapcsolódó előnyök

Az Európai Unió által kezdeményezett Nemi Esélyegyenlőségi Terv kialakítása és megvalósítása az eddigi tapasztalatok szerint jelentős és pozitív változásokat eredményezett az azt integráló szervezeteknél. A jelenleg elérhető adatok alapján az alábbi előnyöket várja Társaságunk a NET bevezetésétől.

2.1 Versenyelőnyök

Nemzetközi tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség növeli a versenyképességet. Kutatás és innováció terén akkor érheti el egy szervezet a legnagyobb potenciálját, ha minden tehetség felé nyitott előítélet, sztereotípa, szegregáció nélkül. Társaságunk számára különösen fontos elősegíteni a nők tudományos életben való érvényesülését bármely szakterületen, ezzel is elősegítve a régi, rossz gyakorlatok felszámolását.

2.2 Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása

A munkahelyi környezetben mindkét nem képviselteti magát, hasonlóságai és eltérései figyelembevételével szükséges egy olyan környezet kialakítása, ahol mindkét nem képességeit szabadon fejlesztheti, karrier elvárásait megvalósíthatja. A munka és magánélet egyensúlyának biztosításával, a rugalmas munkaszervezéssel és a fizikai és verbális erőszaktól mentes munkakörnyezet megteremtésével mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára előnyös végkimenetel érhető el. Egy ilyen környezetben nő a munkavállalói jóllét és motiváció, ami növeli a szervezet hatékonyságát, hozzájárul a fluktuáció csökkenéséhez és vonzóvá teszi a szervezetet a munkaerőpiacon. Társaságunk a NET bevezetésén túl is külön figyelmet fordít a munka-magánélet egyensúlyára, így 2022-től már tervben van annak validált teszttel történő mérése és a beérkező visszajelzések mentén a folyamatos fejlesztése.

2.3 A kutatás eredményessége és hatékonysága

Társaságunk folyamatosan kiválóságra és minőségre törekszik kutatásai megvalósítása során. Tapasztalatok azt mutatják, hogy a nemi esélyegyenlőség megvalósulása a kutatócsoportokban nagyban javíthatja a kutatás tervezésének, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét, hiszen így elkerülhető a „nemi vakság” (a nemi szempontok negligálása). A kutatók így szélesebb látókörből, a felhasználók sokféleségét jobban figyelembe véve, tudatosabban és érzékenyebben képesek szemlélni kutatási területüket. A nemi esélyegyenlőségi cél megvalósulási folyamata során is törekszik Társaságunk arra, hogy tényadatokon alapuló gyakorlatokat alkalmazzon, fejlesszen és népszerűsítsen. Tréningeket, rendezvényeket és más tanulási lehetőségeket biztosítunk a résztvevők számára, nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos tevékenységünket folyamatosan ellenőrizzük,

monitorozzuk, valamint további résztvevőket és partnereket keresünk annak érdekében, hogy a nemi esélyegyenlőség minél hatékonyabban és szélesebb körben valósulhasson meg a kutatások során.

2.4 Tehetségek vonzása és megtartása

Innovációval, kutatással-fejlesztéssel foglalkozó szervezetek erős versenyben vannak a kreatív és képzett kutatókért. Felmérések szerint a női kutatók jóval nagyobb arányban válnak pályaelhagyóvá, mint a férfiak. A nők pályaelhagyása tudásvesztést, a munkaerő pótlásból adódó szervezeti költségeket, valamint a tudományos kutatás perspektívájának korlátozottságát eredményezheti, ráadásul minél kevesebb női kutató tevékenykedik, annál kevésbé lesz ez a szakma vonzó a pályaválasztás során a fiatal lányok számára. A fent felsorolt hátrányok elkerülését szolgálja a szervezeten belüli nemi esélyegyenlőség megteremtése. Egy olyan szervezetben, melyben mindkét nem jóllétben és motiváltan dolgozhat kevesebb a pályá- és a szervezetet elhagyó, valamint több a fiatal tehetség, hiszen vonzó a munkahelyi környezet számukra.

3. Jogi és szakpolitikai környezet

A nemek közti esélyegyenlőség biztosítására többértű jogi és politikai háttér adott. Léteznek Európai Unió szintű, hazai és Társaság szintű szabályozások. Ezek mindegyikében léteznek általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, kifejezetten kutatás és innováció területére vonatkozó szabályok is.

3.1 Nemzetközi keretek

A globális szabályozások körében az ENSZ által elfogadott egyezményeket érdemes kiemelni. Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a kifejezetten a nőkkel szembeni megkülönböztetés felszámolásáról szóló CEDAW egyezmény mind a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét rögzítő általános emberjogi egyezmények. Ezen egyezmények mindegyikéhez Magyarország is csatlakozott, azokat ratifikálva a nemzeti jogszabályozás részévé tette.

Európai szintű szabályozás terén kiemelkedően fontos jelentőségűek az Európa Tanács által elfogadott szabályok. Ezek közül is a legfontosabbak az Európai Szociális Charta és az Emberi Jogok Európai Egyezménye, melyek tiltják a megkülönböztetést és célul tűzték ki a nemek közti egyenlő bánásmód megteremtését. Az Európai Unió szintén nagy szerepet vállal a nemek közti esélyegyenlőség megteremtésében, mind az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ, 2012/C 326/01) 157. cikke, mind az EU Alapjogi Chartája rögzíti a nemek közti esélyegyenlőség elvét.

A munka világára vonatkozóan külön keretirányelvek rögzítik a foglalkoztatási antidiszkriminációs és az egyenlő bánásmód érvényesítésével foglalkozó irányelveket, ilyen például a 2000/78/EK irányelv és a 2006/54/EK irányelv.

Fontos kiemelni továbbá, hogy mind a globális, mind az európai szabály rendszerekben az egyes védett csoportokra (például fogyatékos személyekre) vonatkozó védelmi szabályok is külön kitérnek az adott csoporton belüli nemek közötti esélyegyenlőség kérdésére is.

3.2 Nemzeti szabályozás

A nemek közti esélyegyenlőséget Magyarország Alaptörvénye alkotmányos szinten rögzíti. A XV. cikk (3) bekezdése kihangsúlyozza, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a (4) bekezdése az esélyegyenlőség biztosítását és fenttartását államcélként határozza meg.

Az egyenlőbánásmódra vonatkozó általános szabályokat a dedikáltan az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény határozza meg.

3.3 Társaság szintű szabályozás

A Társaság a hazai és nemzetközi szabályozásokat betartva kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód biztosítására. Ennek alapelveit a Társaság Esélyegyenlőségi Nyilatkozata foglalja magában. A nyilatkozat elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát, és kiemelt figyelmet fordít minden negatív megkülönböztetés megelőzésére, különös tekintettel a nemre, életkorra, származásra, tartós betegségre vagy fogyatékosságra nézve.

Az esélyegyenlőség gyakorlatban való megvalósulásáért a Társaság esélyegyenlőségi koordinátora felel. Amennyiben a Társaság bármely munkatársa az egyenlő bánásmód megsértését, zaklatást, sérelmet szenved el, akkor a problémát az esélyegyenlőségi koordinátor felé jelezheti, aki a hivatalos protokollt követve eljár az ügyben.

4. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának elemzése a Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft-nél

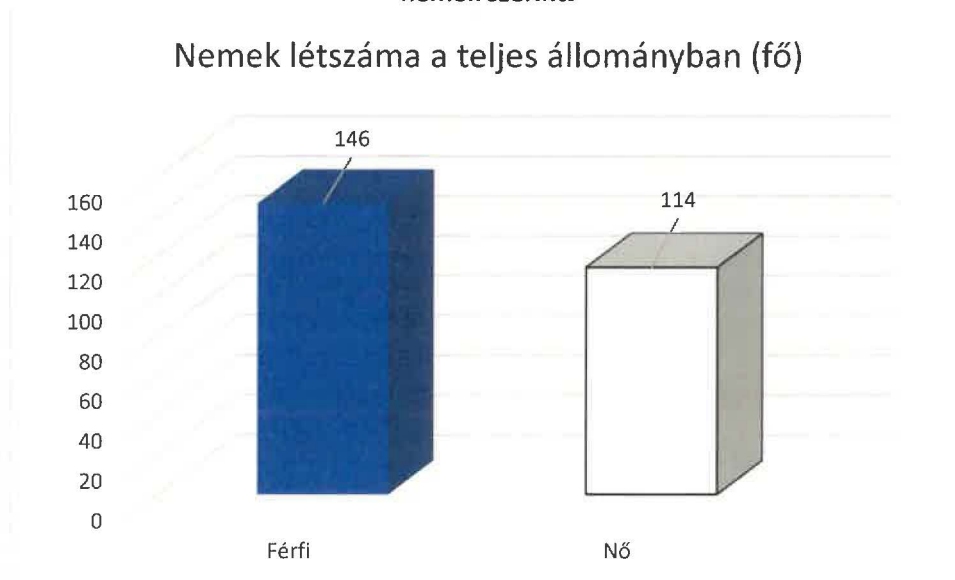
A nemi esélyegyenlőség megvalósulásának megítéléséhez, a szükséges intézkedések és beavatkozások megtervezéséhez elengedhetetlen az erre vonatkozó adatgyűjtés a Társaságon belül. Az adatgyűjtés és az adatok közzététele során kiemelten figyelünk a személyi adatok védelmére, az anonimitásra és a felismerhetetlenség megőrzésére, ezzel is biztosítva az esélyegyenlőséget.

4.1 A Társaság állományának elemzése

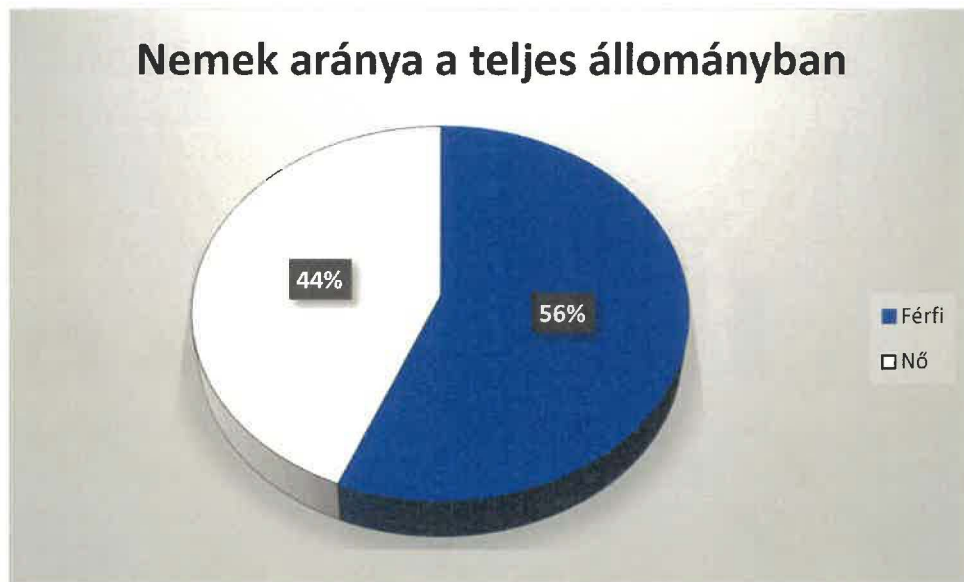
A Társaság állományának elemzése nemi esélyegyenlőség tekintetében a 2024. augusztus 01-i napi adatok alapján történt.

Az 1. és 2. ábra mutatja a Társaság állományában a nemek megoszlását. A teljes munkavállalói állomány 44%-a (114 fő) nő, míg 56%-a (146 fő) férfi. Ez a megoszlás az ideálishoz közeli, azonban pontosabb képet kaphatunk a szervezet felépítéséről, ha a szervezeti egységeket külön-külön is megvizsgáljuk.

1. ábra. A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft munkavállalóinak létszáma nemek szerint.

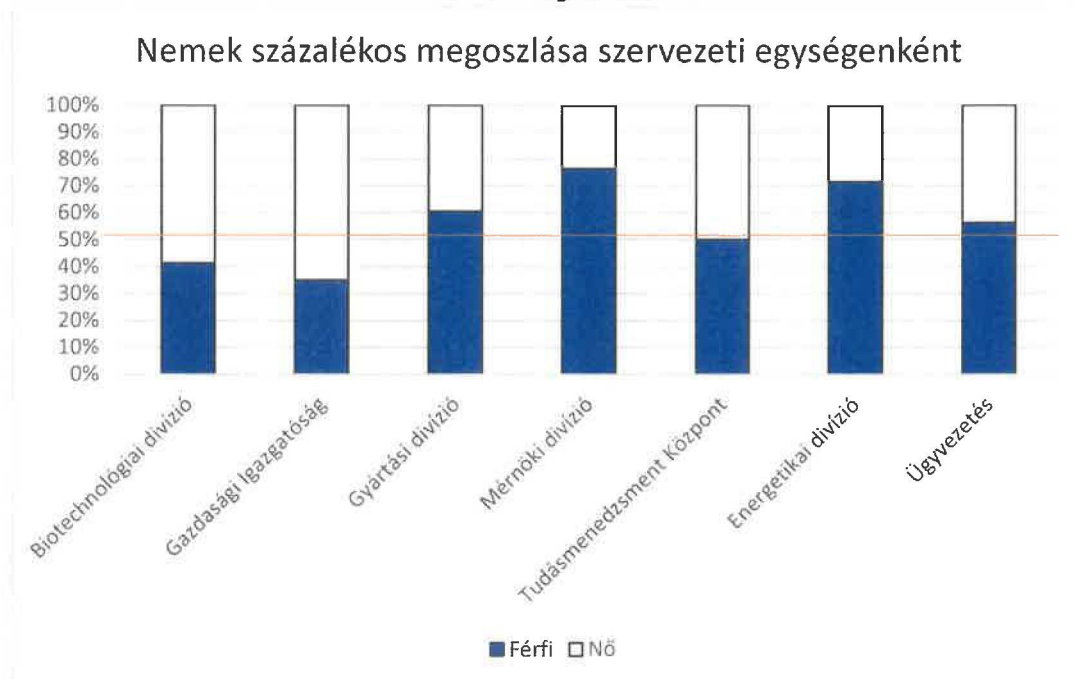


2. ábra. A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft munkavállalóinak aránya nemek szerint.

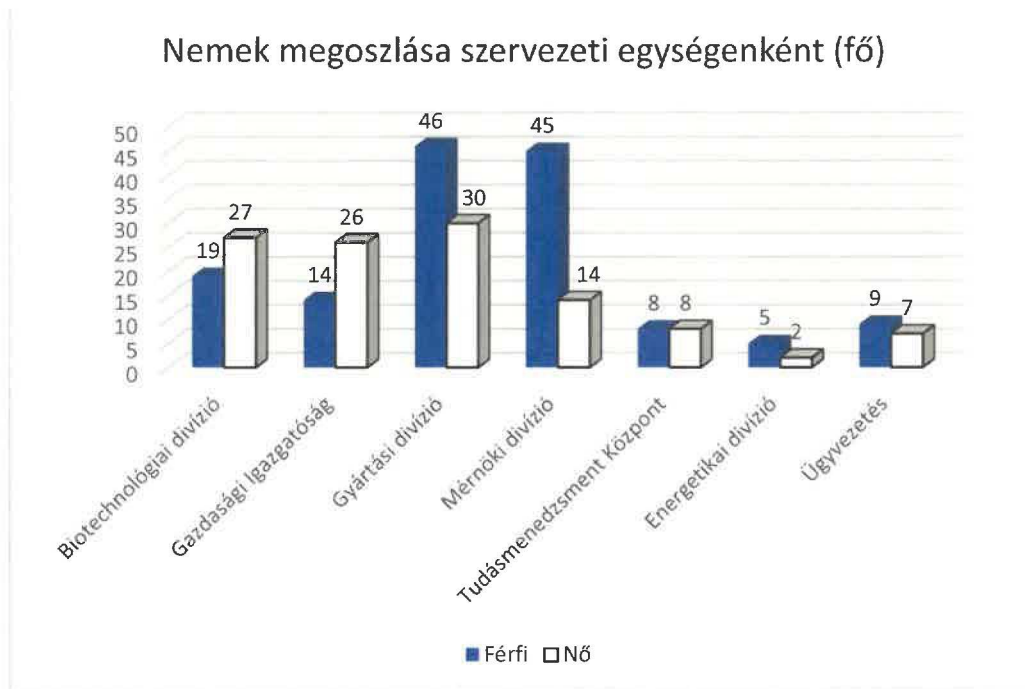


A 3. és 4. ábrán látható a szervezeti egységenként a nemek megoszlása. Mindkét ábra egyértelműen jelzi, hogy szervezeti egységenként erősen változó a nemek aránya. Ennek az lehet az oka, hogy habár a felvételi folyamat során nem teszünk különbséget férfi és női jelentkezők között, az egyes munkakörök betöltéséhez szükséges végzettséggel rendelkezők körében gyakran megfigyelhető valamelyik nem túlsúlya (például a KSH 2011-es felmérése alapján több, mint kétszer annyi férfi szerzett diplomát matematika, számítástechnika és egyéb természettudományi szakon, mint nő).

3. ábra. A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft szervezeti egységeiben a nemek megoszlása.

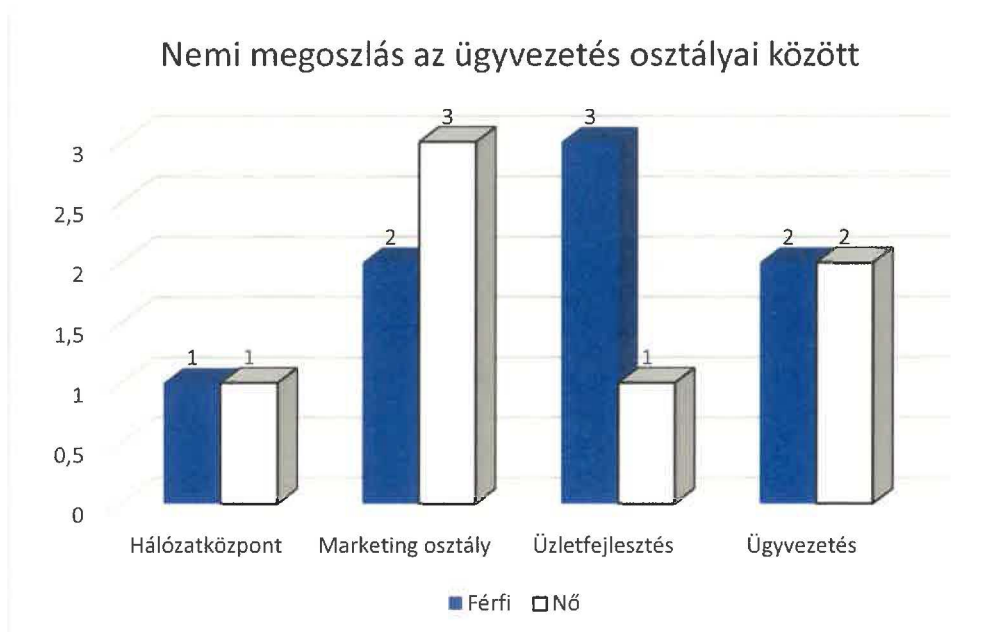


4. ábra. A Bay Zoltán Alkalmazott Kutatási Közhasznú Nonprofit Kft szervezeti egységeiben a nemek létszáma.

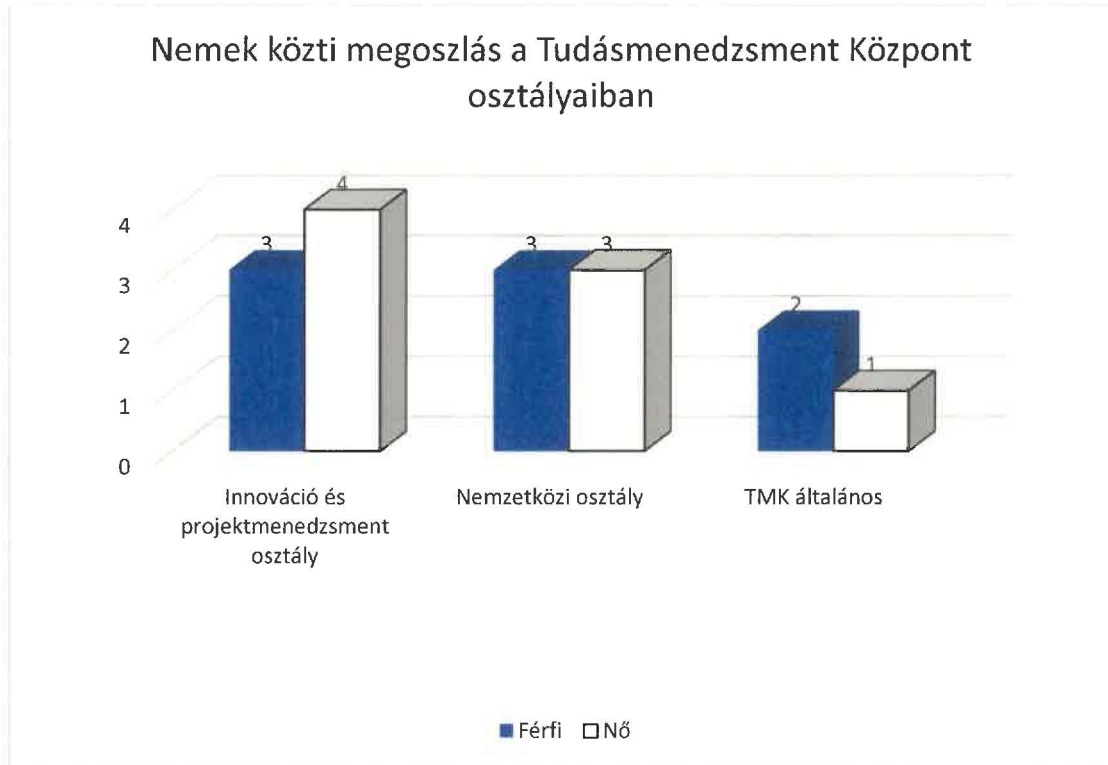


5-10. ábrák azt mutatják, hogy a nemek közti megoszlás még diverzebb a szervezet kisebb egységei, az osztályok szintjén.

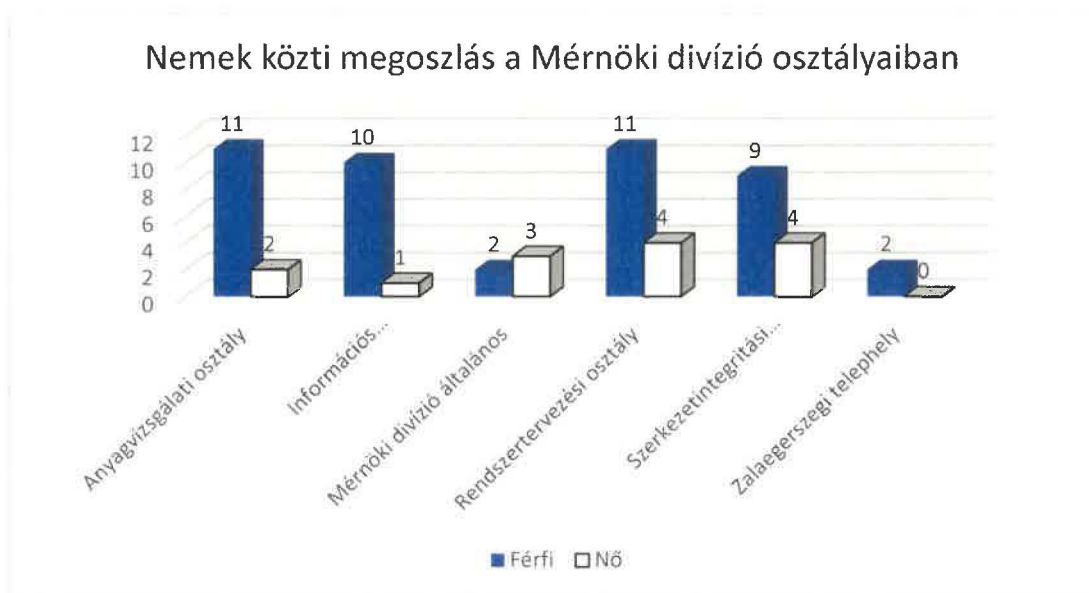
5. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása az Ügyvezetés osztályaiban



6. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a Tudásmenedzsment központ osztályaiban

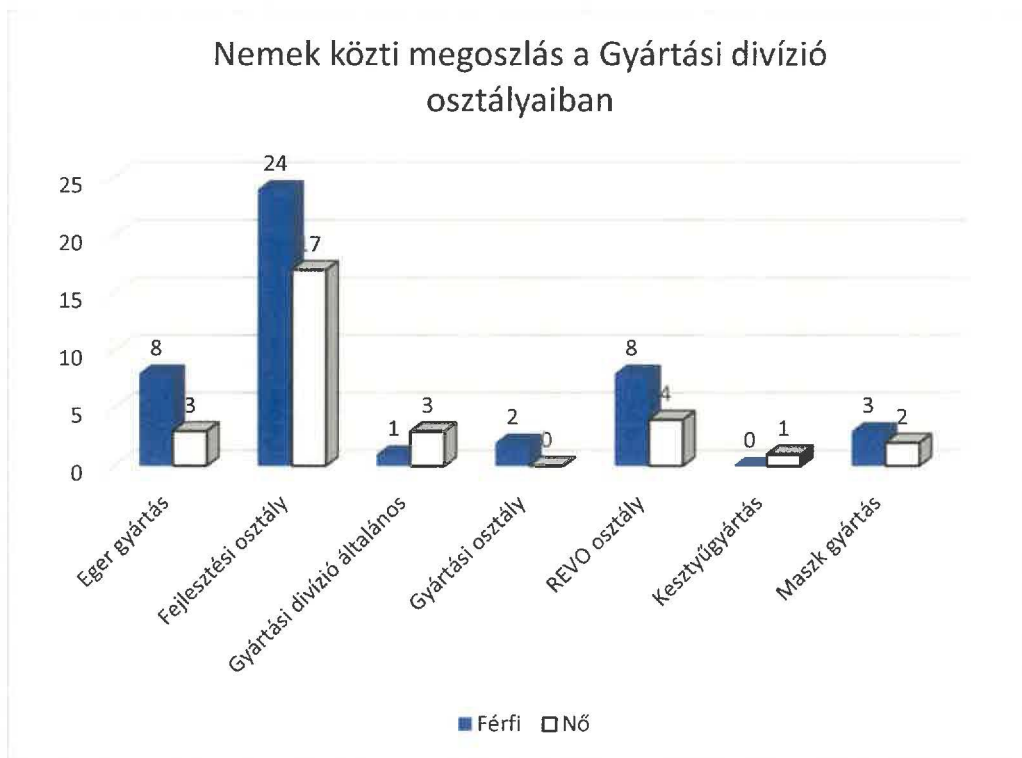


7. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a Mérnöki Divízió osztályaiban



V

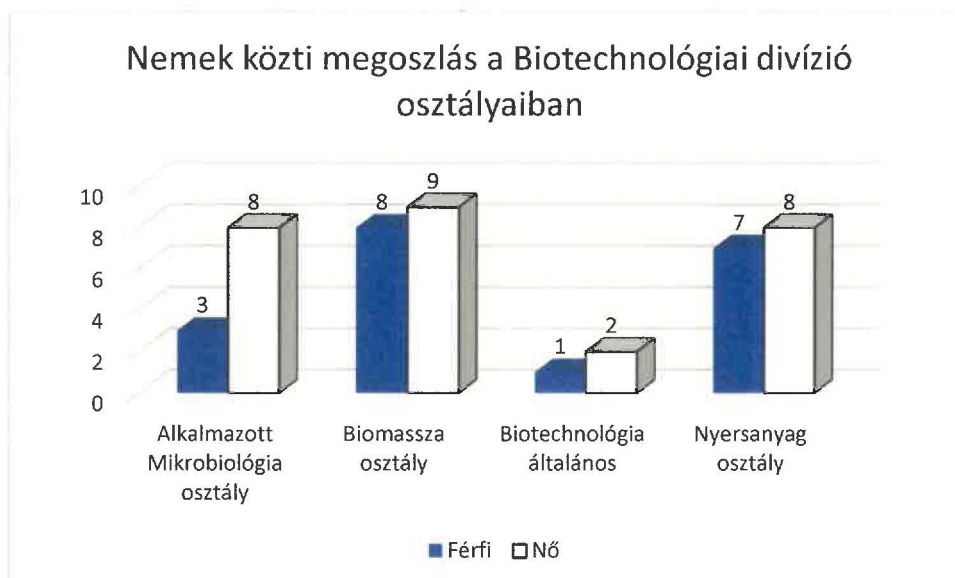
8. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a Gyártási Divízió osztályaiban



9. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a Gazdasági Igazgatóság osztályaiban

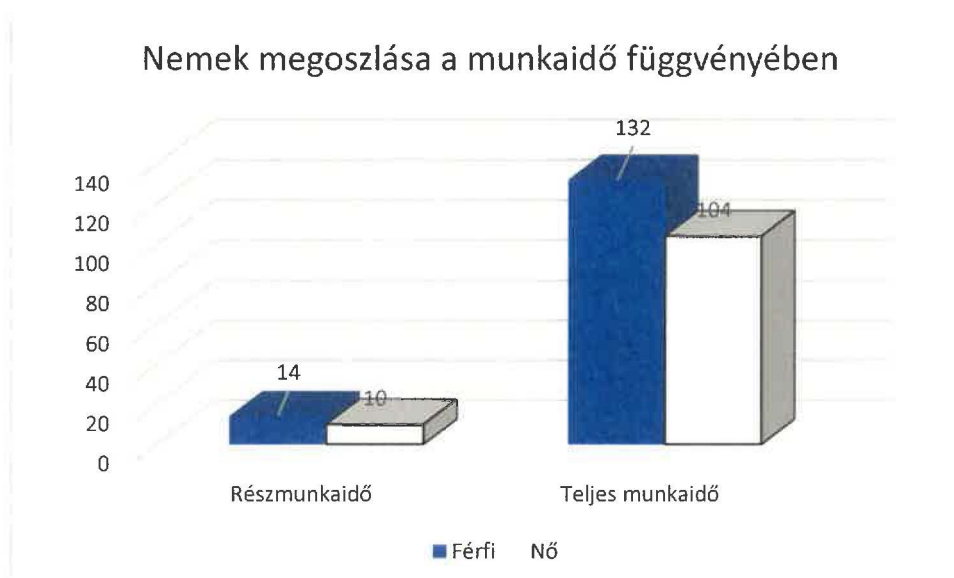


10. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a Biotechnológiai Divízió osztályaiban



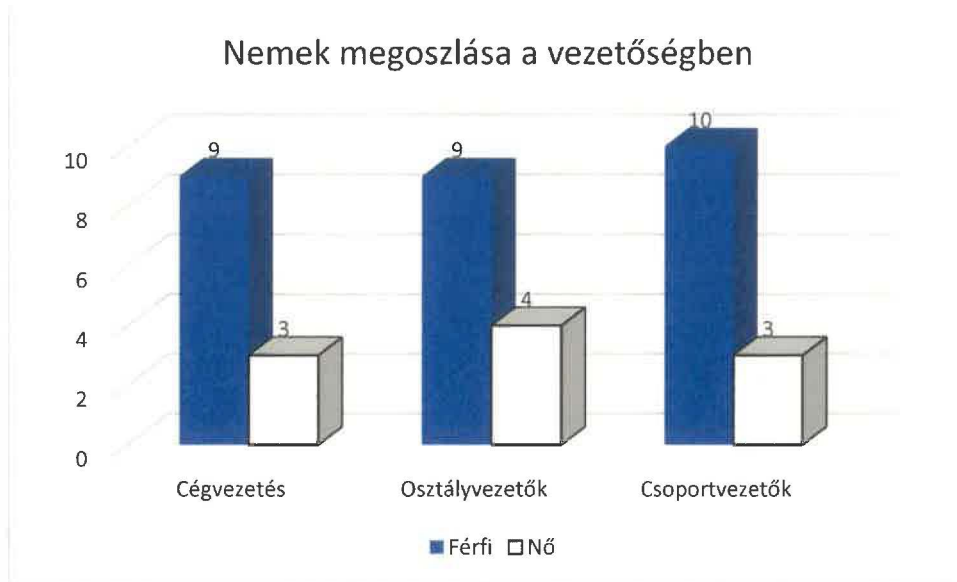
Társaságunknál kortól és családi állapottól függetlenül mindenkinek lehetősége van nem csak teljes, hanem részmunkaidőben is alkalmazásban állni. A 11. ábra mutatja a rész- és teljesmunkaidőben dolgozók nemi megoszlását.

11. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a munkaidő függvényében.



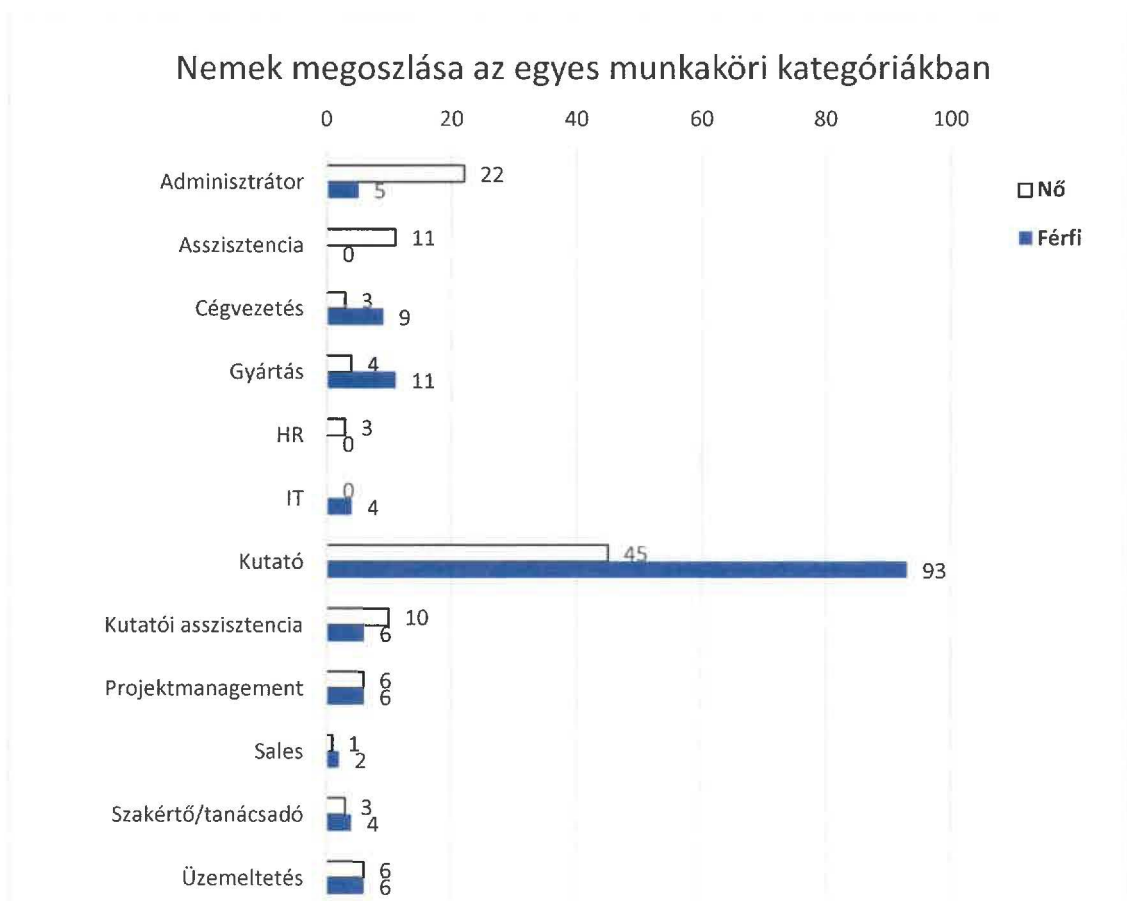
A nemi esélyegyenlőség megvalósítása során kiemelten fontos, hogy ne csak a szervezet egyes egységeinél, hanem a döntéshozók között is egyforma mértékben képviseljék magukat a nemek. A 12. ábra alapján a Társaság vezetői állományát vizsgálva láthatjuk, hogy jelentősen több a férfi vezető, mint a női.

12. ábra. A nemek létszámok szerinti megoszlása a vezetői pozíciók tekintetében.



Cégünkben az egyes munkakörök munkaköri kategóriákba vannak osztva, a munkaköri kategóriákban a nemek megoszlását a 13. ábra mutatja.

13. ábra: Nemek számának megoszlása munkaköri kategóriákban



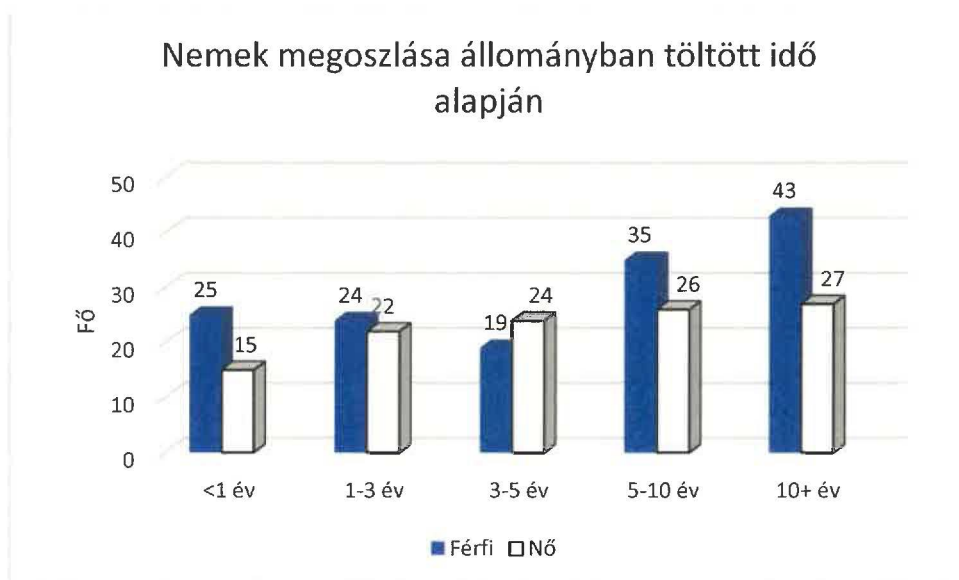
Bérek tekintetében a 14. ábra alapján láthatjuk, hogy átlagosan 10,66 %-os eltérés van a nemek között. Azon munkakörök kerültek összehasonlításra, melyben mindkét nem legalább 3 vagy több fővel képviselve van. Látszik, hogy legtöbb esetben a férfiak keresnek többet. Társaságunk kereset szempontjából is igyekszik megvalósítani az esélyegyenlőség és igazságosság elvét, az egyes munkakörökhöz tartozó bérsávokat a 'Munkakör besorolás és alapbérsávok' című szabályzat tartalmazza, így a bérek közti különbségek a szabályzatban rögzített objektív szempontokból (előzetes munkatapasztalat, végzettség szintje, nyelvtudás, stb) fakadhatnak.

14. ábra: Fizetések közötti százalékos különbség munkakörönként

	Cégvezetés (ügyvezetés nélkül)	Junior kutató	Kutató	Senior kutató	Labor asszisztens	Osztályvezető	Senior projektmenedzser
Százalékos eltérés a nemek között	10,03%	25,94%	13,36%	0,14%	16,93%	2,03%	6,22%
A többet kereső csoport	Férfiak	Férfiak	Férfiak	Férfiak	Férfiak	Férfiak	Nők

Az állományban töltött időt vizsgálva a 15. ábra alapján láthatjuk, hogy a bent töltött idő előrehaladtával egyre nő a nemek közti különbség.

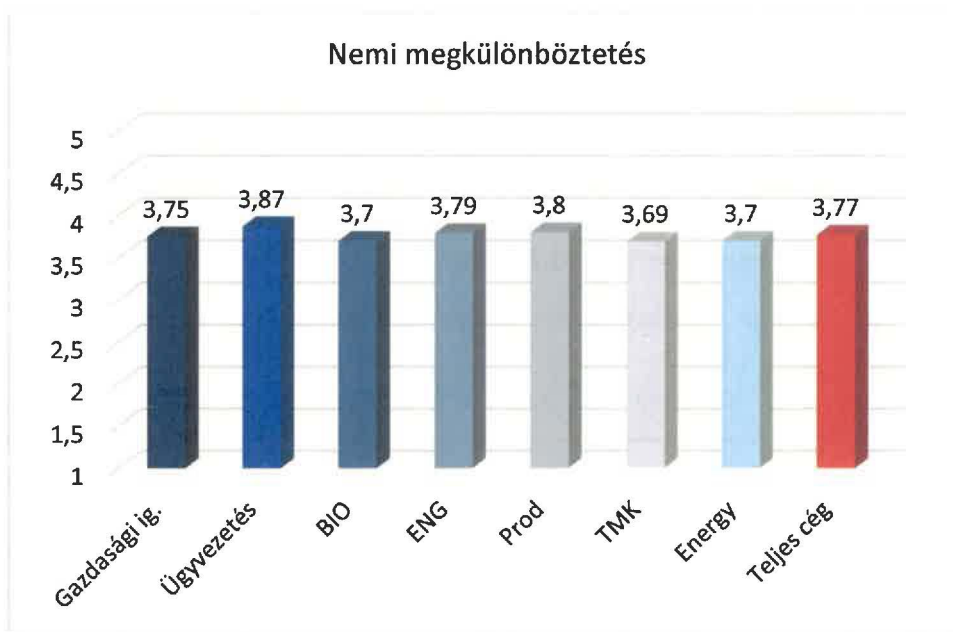
15. ábra: Nemek megoszlása állományban töltött idő alapján.



A 2023-as munkatársi felmérésbe már külön kérdéssel mértük fel, hogy a kollégáink tapasztalnak-e bármilyen nemi megkülönböztetést a munkájuk során. A kérdésre adott céges átlag 3,77 volt, ahol az 1-es érték azt jelentette, hogy „teljes mértékben” a 4-es pedig azt, hogy „egyáltalán nem”.

Handwritten mark

16. ábra: Nemi megkülönböztetés érzése az egyes divíziókban.



4.2 Vonatkozó korábbi kutatások

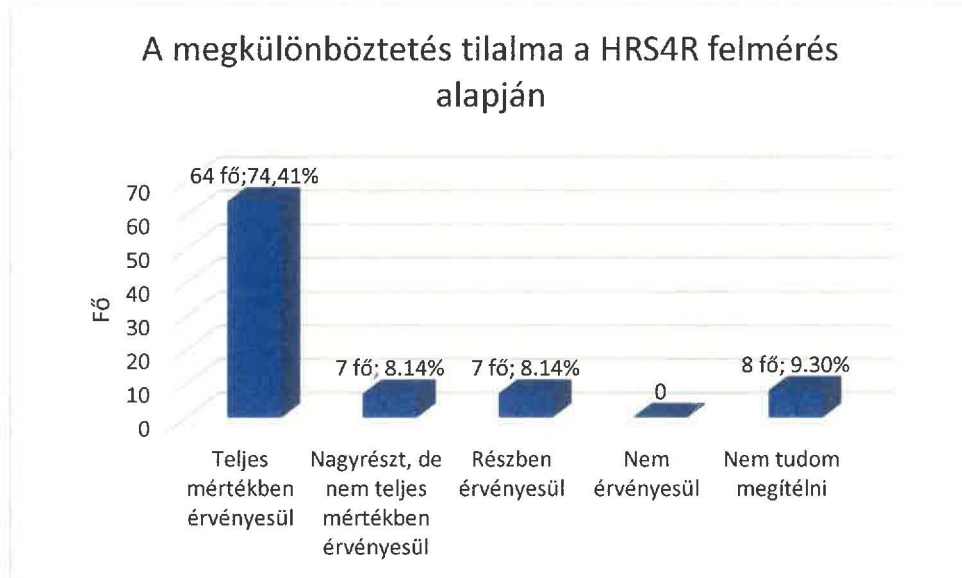
A Társaság 2021-ben előkészítette a csatlakozást, majd 2022-ben csatlakozott az Európai Bizottság „Humánerőforrás-stratégia kutatók számára” (a továbbiakban HRS4R) programjához.

A HRS4R alapját a Kutatók Európai Chartája és a Kutatók Felvételi Eljárásának Magatartási Kódexe képezi. A kezdeményezés implementációjának első lépéseként a Charta és Kódex alapelveire épülő kérdőíves felmérés készült. A felmérést 2021-ben 86 fő töltötte ki a Társaság munkavállalói közül.

Az alábbiakban a felmérés azon elemeit mutatjuk be, melyek relevánsak a nemek közti esélyegyenlőség és a megkülönböztetések nélküli cégműködés tekintetében.

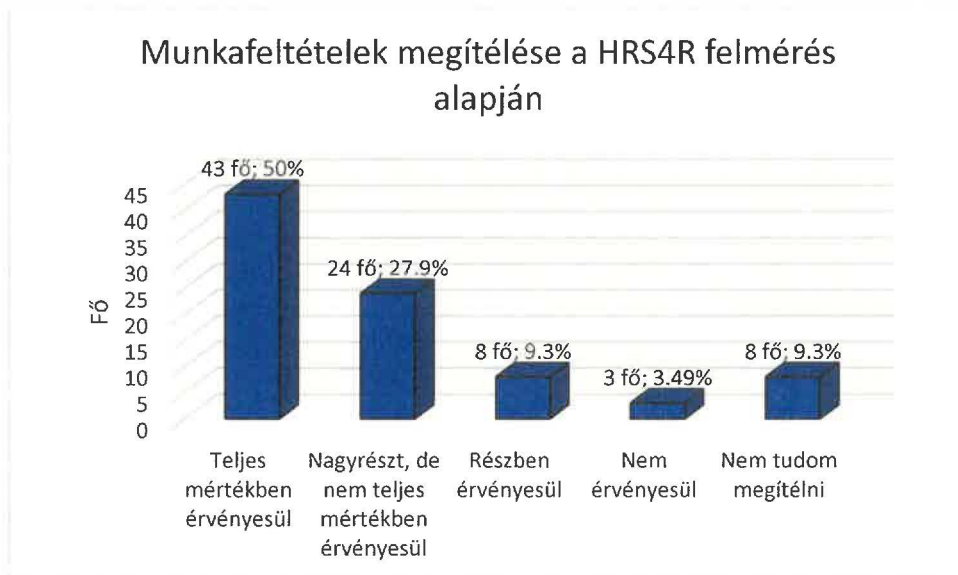
A 17. ábra a megkülönböztetés tilalmának felmérése alapján készült. A válaszadóknak meg kellett ítélniük, hogy milyen mértékben érvényesül az, hogy a munkaadó a kutatókkal szemben nemük, koruk, nemzetiségük, nemzeti vagy társadalmi származásuk, vallásuk vagy hitük, szexuális beállítottságuk, nyelvük, csökkent munkaképességük, politikai meggyőződésük, társadalmi vagy gazdasági helyzetük miatt nem alkalmaznak diszkriminációt.

17. ábra: A megkülönböztetés tilalmának megítélése a HRS4R-re készült felmérés alapján.



A felmérésben rákérdeztünk, hogy a Társaság által a kutatók számára nyújtott munkafeltételek tekintetében mennyire érzik a válaszadók úgy, hogy a Társaság megteremti a sikeres kutatási folyamathoz elengedhetetlennek ítélt rugalmasságot. A 18. ábra mutatja, hogy mennyire érvényesül, hogy a Társaságnál számukra olyan munkafeltételeket biztosítsanak, amely lehetővé teszi a férfi és női kutatók számára, hogy a családi életet össze tudják egyeztetni a munkával, a gyermekeket a karrierrel. Különös figyelmet kell szentelni többek között a rugalmas munkaidőnek, a részmunkaidős munkának, a távmunkának és az alkotói szabadságnak.

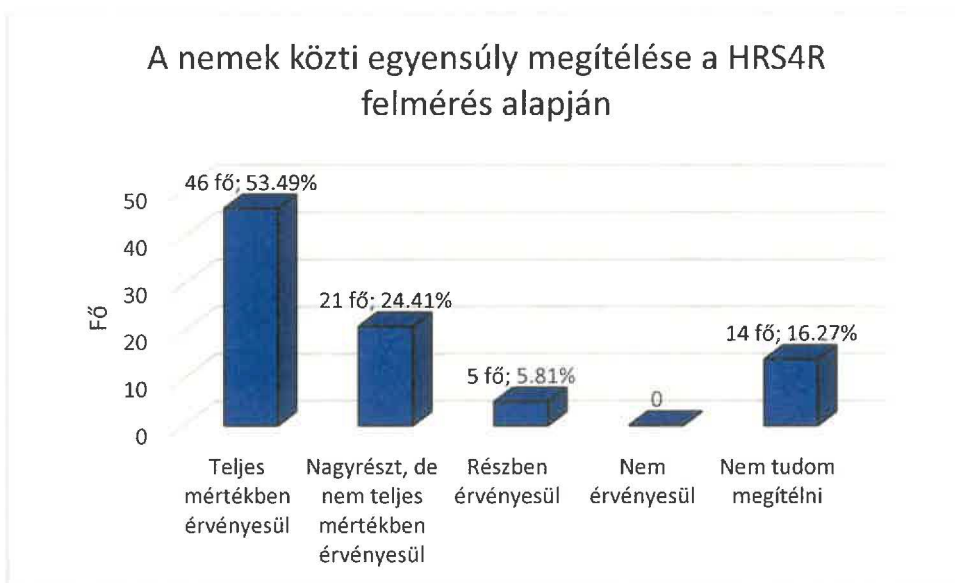
18. ábra: Munkafeltételek megítélése a HRS4R felmérés alapján



A felmérésben kitértünk arra, hogy a kitöltők mennyire értnek egyet azzal, hogy a munkaadó minden személyzeti szinten, beleértve a felügyeleti és az irányítási szintet is, törekszik a nemek közötti egyensúly megtartására. A nemek közti esélyegyenlőséget mind felvételnél, mind az azt követő karrier szinteken az egyenlő esélyek politikája alapján kell elérni, ugyanakkor előnyben részesítve a

minőségre és a szakképzettségre vonatkozó kritériumokat. A nemek közti egyensúly megítélését a 19. ábra mutatja.

19. ábra A nemek közti egyensúly megítélése a HRS4R felmérés alapján.



5. A Társaságnál jelenleg érvényben lévő, a nemi esélyegyenlőséget elősegítő intézkedések

A Társaság számára kiemelten fontos, hogy szervezetünk olyan hely legyen, ahol a családokat támogatják, a gyermekvállalást elismerik és ösztönzik, illetve fokozottan figyelnek a munka-magánélet egyensúlyára és a nemek közti esélyegyenlőség megvalósulására. Egy családbarát szervezet dinamikus képes reagálni a különböző családformákra, a családban betöltött szerepekre és azok változásaira, valamint ezzel párhuzamosan a munkaerőpiaci kihívásokra. Ennek érdekében a Társaság célzott intézkedésekkel és eszközökkel lehetővé teszi a szélesebb körű választási lehetőségeket, nagyobb mozgásteret biztosít a munka és magánélet összeegyeztetésében, valamint tudatosan figyel és tesz azért, hogy a munkavállaló képes legyen összehangolni a munkából adódó és magánéleti teendőit.

Mindezzel összhangban a Társaságnál az alábbi lehetőségekkel támogatjuk minden munkavállalónkat nemtől és kortól függetlenül:

5.1 A munka-magánélet egyensúlyát érintő intézkedések

- Rugalmas munkaidő kezelés törzs és peremidők meghatározásával, hogy mindenki a saját szükségleteihez adaptálhassa a munkaidőt.
- Részmunkaidő lehetősége és átjárhatóság biztosítása a rész- és teljes munkaidős foglalkoztatási formák között.

5.2 A családok és a gyermekvállalás támogatását érintő intézkedések

- Évente egyszeri beiskolázási támogatás.
- Egyszeri, házasságkötés után kapható támogatás.
- Egyszeri, gyermekszületés után kapható támogatás.

- Közeli hozzátartozó halálakor igényelhető temetési segély.
- Gyermekbarát munkahely – munka és tűzvédelmi szabályokat betartva, azon munkakörök esetén, ahol ez nem növeli a balesetveszélyt lehetőség van arra, hogy a munkavállalók magukkal hozzák a gyermekeiket.
- Egészségbiztosítási csomag minden azt igénylő munkavállalónak, mely kibővíthető a családtagokra is.
- Kismamák számára igény szerint lehetőség van fokozatos munkaterhelés vállalására, így kérésére lehetséges, hogy először csak részmunkaidőben, általa preferált óraszámban térjen vissza a munka világába

5.3 A rugalmas és dinamikus munkahely kialakítását érintő intézkedések

- Kutyabarát munkahely – a megfelelő oltásokkal rendelkező, szociális és idomított házikedvenceket lehetőség van behozni a munkahelyre.
- Nyugdíj utáni tovább foglalkoztatás lehetősége.

A támogatásokon túl programjainkkal is segítjük az esélyegyenlőség és a munka-magánélet egyensúlyának megteremtését. Ilyen programunk például a sport nap. A családosoknak kedveskedik továbbá a decemberenként megtartott Mikulás ünnepünk, ahol a kollégák gyermekeit köszöntjük. A fiatal nők tudományos pályára vonzását kiemelten támogatja Társaságunk, éveken keresztül részt vettünk a Lányok Napja rendezvény sorozaton. 2022 óta pedig először került megrendezésre Társaságunknál a Marie Curie nap mely keretében fiatal lányoknak érdekes kísérletek, látványos tudományos eredményeken és példaértékű női kutatóinkon keresztül mutattuk be a kutatói pályát.

6. Célkitűzések, intézkedések a nemi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében

A Társaság állományának elemzése, valamint a jelenleg is érvényben lévő intézkedéseink alapján jó úton haladunk a nemi esélyegyenlőség megvalósulása felé. Ezen folyamat felgyorsítása, valamint magasabb szintre emelése érdekében az alábbi intézkedések megvalósítását vállaljuk.

6.1 Munkaerő toborzás, kiválasztás, előmenetel

A Társaság, a munkaerő kiválasztása és a munkatársak előmenetele során is törekszik a nemi esélyegyenlőség megvalósítására. Ezen törekvés megerősítésére a Munkaerő felvételi szabályzatba foglalja a nemek közti egyenlő elbírálás elvét.

Az álláshirdetésben nem szerepelhetnek nemre vonatkozó kitételek vagy utalások. A munkaerő felvételénél a hangsúlyt a munkához szükséges készségekre, tanulmányokra, jártasságra kell fektetni a nem figyelembevétel nélkül.

A nőknek és férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és a karrierben való előrehaladásra, különös tekintettel a tanulást, továbbképzést igénylő vagy vezetői beosztással járó munkaköröknél. Ennek keretében figyelmet fordítunk az alábbiakra:

- Belső és külső képzéseinken törekszünk a nemi esélyegyenlőség megvalósulására, elsődleges szempontként figyelembe véve, hogy a képzéseken nemtől függetlenül a képzéshez releváns munkakörök képviselői vegyenek részt.
- Szülési szabadságról visszatérő munkavállalók esetében külön figyelmet fordítunk a szervezetbe való visszaillesztésükre, az elveszett tudásanyag pótlására és az aktuális projektekhez való felzárkóztatásra.

Továbbképzéseinket, tréningjeinket minden esetben a normális munkaidőn belül, rugalmasan valósítjuk meg, azon esetekben, ahol erre lehetőség van online, visszanezhető formában, ezzel is biztosítva, hogy a családostok, esetleg gyermekeket egyedül nevelők se szoruljanak ki a képzési lehetőségekből.

6.2 Stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése

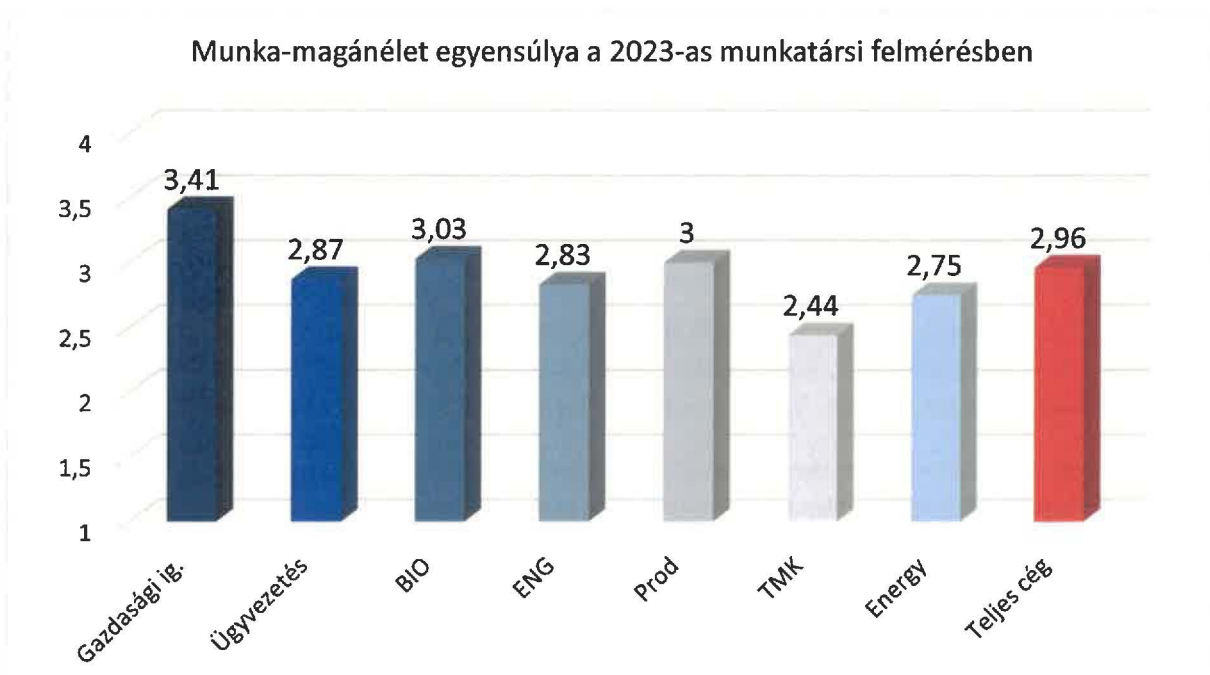
Társaságunk igyekszik munkatársait tartósan motiválni és támogatni. Vállaljuk, hogy a támogatás nem csak a munkavégzésre irányul, hanem kiterjed a munkavállalók mind testi, mind szellemi egészségére és az egészséges életmódra való törekvés megerősítésére is.

Ezen vállalásunk erősítése érdekében a már meglévő egészségbiztosítási program helyett 2023-ben egy szélesebb körű, szűréseket is fedező csomagra váltottunk. 2024-től egészségmegőrzést elősegítő híreket, információkat biztosítunk a munkavállalók számára a belső kommunikációs felületünkön, valamint sport kihívásokkal és sportolási támogatással támogatjuk a sportolni, aktívan kikapcsolódni vágyókat.

6.3 Munka-magánélet egyensúlyát megerősítő intézkedések

Társaságunk több intézkedése (részmunkaidő lehetősége, home office lehetősége, gyermekvállalás és házasságkötés támogatása, évvégi plusz szabadság) arra hivatott, hogy megeremtsse a munka és magánélet közötti egyensúlyt.

Annak érdekében, hogy további célzott intézkedéseket hozzunk ezen a területen vállaltuk, hogy hivatalos, standardizált teszttel felmérjük a munka-magánélet egyensúlyát a Társaság dolgozói körében. A mérés az éves munkatársi felmérésbe beépülve történik meg 2023 óta. A felmérés anonim, mindenki által elérhető módon történik, mely során lehetőségük van további intézkedési javaslatok megfogalmazására. A 20. ábra mutatja a 2023-as munkatársi felmérés során a munka-magánélet megítélését a Társaságon belül. A kérdések a validált Koppenhágai Kérdőív a Munkahelyi Pszichoszociális Tényezőkről teszt munka-magánéletre vonatkozó részei voltak. A 4 fokú skálán minél magasabb a pontszám, annál jobbnak érzik a kollégák a munkájuk és magánéletük közti egyensúlyt.



6.4 Nemi esélyegyenlőség dimenziójának bevonása kutatás, fejlesztés és innováció területre

Társaságunk mind felvétel, mind feladat kijelölés és előmenetel szempontjából törekszik az egyenlő nemi bánásmód megvalósítására. Kutatási projekteken dolgozó munkatásainknak javasoljuk a nemi szempontok figyelembevételét, azok kutatásba való beemelését, illetve javasoljuk, hogy kutatóink fordítsanak külön figyelmet arra, hogy a kutatási projektek eredményei miként implementálhatók mindkét nem számára.

A kutatási dimenziók mellett fontos a nemi esélyegyenlőség hosszútávú biztosítása, így kiemelten fontos a megfelelően diverz utánpótlás. Társaságunk elkötelezett az ez irányú népszerűsítő kampányok és az oktatási intézményekkel való együttműködés mellett, különös tekintettel a nők és fiatal lányok tudományos pályaválasztására. 2022-ben először rendeztük meg a Marie Curie napot, mely keretében fiatal lányoknak érdekes kísérletek, látványos tudományos eredményeken és példaértékű női kutatóinkon keresztül mutattuk be a kutatói pályát. A rendezvényt hagyományteremtő céllal szerveztük, melyet minden évben megismétlünk.

6.5 Nemi esélyegyenlőség biztosítása a vezetőségben és a döntéshozó szervezetben

Ahogy a kiválasztási és előrelépési folyamatok során, úgy a vezetők és döntéshozók kiválasztásában is nemi esélyegyenlőségre kell törekedni. A pozíciók meghirdetésénél kerülni kell a nemi sztereotípiákat és a jelentkezők közül készségek, képességek, tapasztalatok, szükséges végzettségek alapján kell meghozni a döntést.

A vezetői képzéseket, tréningeket elérhetővé kell tenni mindkét nem számára, ezzel is segítve a kiválasztáshoz szükséges kompetenciák megszerzésére való törekvéseket.

6.6 Nemi esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismeretterjesztés

A nemi esélyegyenlőség szervezetbe való mélyintegrálásához elengedhetetlen a figyelemfelhívás, érzékenyítés és a kompetenciafejlesztés. Társaságunk ezt érzékenyítő és oktató programok segítségével fogja biztosítani. Célunk a nemek közötti esélyegyenlőség tudatos fejlesztése és megtartása, a szegregációra és megkülönböztetésre való érzékenyítés, annak érdekében, hogy gyorsabban és nagyobb hatékonysággal érzékeljük az esetleges hátrányos megkülönböztetéseket és sztereotípiákat ezzel is segítve az esélyegyenlőségre épülő szervezeti kultúra létrejöttét.

6.7 Szexizmus, nemi sztereotípia és előítélet felszámolása

A nemi alapú megkülönböztetés, zaklatás és erőszak megelőzése érdekében tájékoztató előadás kerül megtartásra a Társaság munkatársai körében. Az előadáson megtanulhatják, hogy mely esetek számítanak a fenti kategóriákba és hogy ilyenek tapasztalása esetén hova fordulhatnak segítségért, illetve, hogy a jelzésüknek milyen következményei lesznek.

Társaságunk vállalta, hogy létrehoz egy bizottságot, melynek célja a jelzett esetek kivizsgálása és a sértett felek támogatása. Az etikai bizottság működését az Etikai összeférhetlenségi szabályzatunk III. pontja szabályozza.

6.8 A HR Kiválóság a Kutatásban akcióterv keretében megvalósuló, a nemek közötti esélyegyenlőséget célzó intézkedések

Akcióterv 12. pontja: Az éves elégedettség felmérésbe a nemi esélyegyenlőségre vonatkozó kérdés is bekerül. Státusz: megvalósult, a 2023-as felmérésbe belekerült a kérdés. (A válaszok megoszlását lásd fentebb, a 16. ábrán.)

Akcióterv 13. pontja: Esélyegyenlőségi nyilatkozat, etikai és összeférhetetlenségi szabályzat frissítése. A frissítést követően a nemek közötti egyensúly biztosítása hangsúlyosabban jelenik meg. A frissített nyilatkozatot és szabályzatot a munkavállalók megismerik. Státusz: megvalósult, 2023-ban új, visszaélés-bejelentési rendszerrel kiegészített etikai szabályzatot léptettünk életbe.

Akcióterv 14. pontja: Adatgyűjtés a Társaságnál dolgozók nemi megoszlásáról. A jövőben rendszeressé váló adatokat a Társaság fel fogja használni a kapcsolódó belső szabályozások frissítésénél. Státusz: megvalósult, a jelen szabályzat 4.1 pontja tartalmazza a frissített adatokat.

Akcióterv 15. pontja: A Társaságnál 2020-ban bevezetett, panaszkezelésre és integritásfelelős kinevezésére vonatkozó rendelkezéseket széles körben kommunikáljuk a munkavállalók felé. Státusz: megvalósult, a 2023-ban frissített etikai szabályzat kiegészült az új visszaélés-bejelentési rendszerrel.

Akcióterv 23. pontja: A Társaságra vonatkozó bérezési struktúrákat átláthatóbbá tesszük a munkavállalók számára. 2026-tól kimutatásokat készítünk a munkavállalók díjazásáról, garanciákat készítünk elő az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének biztosítása érdekében, ideértve a nemek közötti egyenlőség megvalósulását is.

6.9 A NEXUS projekt keretében megvalósuló, a nemek közötti esélyegyenlőséget célzó intézkedések

A Társaság részt vesz a Horizont Európa program támogatásával futó NEXUS nemzetközi projektben. A projekt keretében 2024-2025-ben az alábbi intézkedéseket valósítjuk meg:

6.9.1. Online tananyag fejlesztése angol nyelven a nemi esélyegyenlőségi szempontokról az interszektoralitás elvének figyelembevételével.

Együttműködő partnerek: AGH University, Krakkó, Lengyelország; Frederick University, Nicosia, Ciprus

6.9.2. A teljes szervezetre kiterjedő kérdőíves felmérés magyar nyelven a GEAM (Gender Equality Auditing and Monitoring Tool) felmérés használatával.

A felmérés eredményeit felhasználjuk a szervezetfejlesztésben. A későbbiekben a felmérést háromévente tervezzük megismételni.

Együttműködő partnerek: AGH University, Krakkó, Lengyelország; Frederick University, Nicosia, Ciprus;

6.9.3. Útmutató az inkluzív kommunikációhoz (angol nyelven).

Az útmutató céljai a nyelvi kompetenciafejlesztés, az érzékenyítés, valamint a nemi esélyegyenlőség elveinek hatékonyabb megvalósítása az angol nyelvű szakmai és személyes kommunikáció során.

Együttműködő partnerek: AGH University, Krakkó, Lengyelország; Frederick University, Nicosia, Ciprus

6.9.4. A munkahelyi képzési programokban részt vevők számának és megoszlásának interszekcionális szempontú mérése és elemzése.

Az intézkedés célja, hogy a mérés és elemzés segítségével hatékonyabban valósulhassanak meg a munkahelyi képzések, ezek jobban szolgálják a karrierfejlesztési szempontokat, valamint az alulreprezentált csoportokból több résztvevő számára váljon elérhetővé a részvétel, ezzel az esélyegyenlőségi elvek jobb megvalósulását is biztosítva.

Együttműködő partnerek: AGH University, Krakkó, Lengyelország; Frederick University, Nicosia, Ciprus

6.9.5. Tréningprogram szervezése „Előítéletek felszámolása, a vállalati kultúra javítása - mindenki fontos!” címmel

A szervezetben érzékenyítő és empátiát növelő tréninget valósítunk meg mind a vezetők, mind a munkavállalók részére. A tréningeken a részvétel önkéntes, célunk, hogy két év alatt a munkavállalók 1/3-a részt vegyen valamelyik tréningben. A tréningekhez kapcsolódóan szemléletformáló tartalommal és struktúrával egészítjük ki a sikeresen futó Undercover belső tájékoztató rendezvénysorozatunkat, a szakmai témák mellett az előadó emberi-személyes szempontú megismerésének is teret biztosítva.

A programot a Társaság külső partnerrel együttműködésben tervezi meg, az interszektorális szemléletmódnak megfelelően.

Budapest, 2024. október 31.

