



# KÍSÉRLETI ORVOSTUDOMÁNYI KUTATÓINTÉZET

**Nemek Közötti  
Esélyegyenlőségi Terv  
2022-2023**

# BEVEZETÉS

Az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség olyan alapvető emberi jog, amelyet a Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet a lehető legmagasabb szinten és a szervezet minden tagjának javára kíván ápolni és megvalósítani.

Elköteleztük magunkat az új szervezeti folyamatok, valamint innovatív akciók és intézkedések kidolgozása mellett, hogy támogassuk a szervezeten belüli fenntartható strukturális változásokat a nemek közötti nagyobb fokú egyensúly és a nemek közötti egyenlőség elérése érdekében, számos különböző szempontból. Így a szervezeti változás hosszú útjára indulunk. Arra törekszünk, hogy önreflexiót és stratégiai megközelítést egyaránt alkalmazzunk a nemek közötti egyenlőség javítása érdekében a szervezeten belül, és ezáltal magasabb szintű társadalmi igazságosságot, munkavállalói elégedettséget, megtartást és kutatási kiválóságot érjünk el az intézet valamennyi neme körében.

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet szorosan követi a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének a nemek közötti egyenlőség az egyetemi és kutatási életben című, úgynevezett GEAR eszközének ajánlásait, valamint a Nemek Közötti Egyenlőségi Tervekre vonatkozó Horizont Európa Iránymutatást a Nemek Közötti Egyenlőségi Tervek (GEP) elsődleges építőköveinek meghatározásában.

Ez az első, kétéves, 2022-2023-as időszakra szóló nemek közötti egyenlőségi terv hét tematikus prioritási területet határoz meg, amelyeken a Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézetnek a további fejlesztésekre kell összpontosítania a figyelmét. Ezek a kiemelt területek a következők:

- 1) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban
- 2) Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel, a karrierépítés és a megtartás terén
- 3) Munka és magánélet egyensúlya, gondozási feladatok
- 4) Szervezeti kultúra, tudatosságnövelés a nemek közötti előítéletekkel, sztereotípiákkal és szexizmussal kapcsolatban.
- 5) A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási tartalomba
- 6) A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is
- 7) A nemek közötti egyenlőség intézményesítését szolgáló struktúrák

Célunk, hogy az első nemek közötti egyenlőségi tervünkben szereplő cselekvések és intézkedések sikeres végrehajtása érdekében valamennyi kutatót és támogató személyzetet bevonjunk és aktív részvételre kérjünk

## 1) Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet szervezeti felépítése 20 kutatócsoportot, nyolc tudományos támogató egységet, a pénzügyi osztályt (beleértve a humánerőforrással kapcsolatos feladatokat), négy igazgatóhelyettest és az intézetigazgatót foglalja magában. A 20 kutatócsoport közül 16-ot férfi kutatók vezetnek, és a csoportvezetők közül csak 4 nő.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A csoportvezetői pozíciókat érintő akadályok azonosítása a szervezeten belül	Alkalmazotti felmérés készítése, amely kérdéseket tartalmaz a női kutatók által a csoportvezetői pozíciók elérését akadályozó akadályok megítéléséről	X	
	Megvitatandó, hogy a nők számára mennyire vonzó a csoportvezetői pozíció és milyen akadályok állnak a szervezeten belül ennek a pozíciónak a sikeres elérése elé. Cselekvési pontok meghatározása a következő két évre	X	
2) A nemek közötti egyensúlyra vonatkozó szervezeti ismeretek bővítése a különböző döntéshozó testületekben	Az intézeten belüli döntéshozó testületek nemek közötti egyensúlyának értékelése.	X	
3) A nemek közötti egyensúly növelése a felsővezetői és a csoportvezetői pozíciók között 10%-kal 2023 végéig	Új utódlási tervezési rendszer bevezetése a kulcsfontosságú tehetségek azonosítása és a potenciális női és férfi jelöltek körének kialakítása érdekében, akik képesek a jövőben a csoportvezetői pozíciók betöltésére.		X
	Azonosítandók a csoportvezetői pozícióra pályázók fejlesztéséhez szükséges képzési lehetőségek.		X
	Áttekintendők a toborzási és kiválasztási folyamatok, és gondoskodni kell arról,		X

	<p>hogy minden vezetői pozícióra női és férfi jelölteket is találjanak.</p>		
--	---	--	--

## 2) A nemek közötti egyenlőség a toborzás, a karrierépítés és a megtartás terén

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet viszonylag egységesített folyamatot alkalmaz a szervezetbe belépő újonnan belépők és a szervezeti ranglétra különböző szintjein való továbblépés tekintetében. A szervezetbe való belépés jellemzően PhD-hallgatói státusszal kezdődik. Több mint 100 PhD-hallgató dolgozik az Intézetben, és többségük nő. A következő lépés a PhD fokozat megszerzése után a posztdoktori, majd a vezető posztdoktori pozíció, végül pedig egyesek számára a karrier a csoportvezetői vagy a felsővezetői pozícióban ér véget. Meg kell vizsgálni ezeknek a karrierszakaszoknak a nemi vonatkozásait. Ezen túlmenően az adminisztratív és támogató személyzet pályafutásának alakulását is meg kell vizsgálni.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) Az intézeti PhD-hallgatóvá válás vonzerejének növelése a magas potenciállal rendelkezők számára mindkét nem számára	Felmérést kell végezni a munkavállalók körében, amely kérdéseket tartalmaz arra vonatkozóan, hogy milyenek látják az intézet által kínált kutatói karrier vonzerejét.	X	
	Meg kell határozni a nemek szempontjából érzékeny üzeneteket mind a női, mind a férfi PhD-hallgatók toborzására.	X	
2) A friss posztdoktorok és a vezető posztdoktorok megtartási arányának növelése	Munkavállalói felmérést kell végezni, amely az egyenlő bánásmóddal, a munka és a magánélet egyensúlyával és a szakmai előmenetellel kapcsolatos elégedettségre és elégedetlenségre vonatkozó kérdéseket tartalmaz.	X	
	A posztdoktorok és vezető posztdoktorok karrierépítésével kapcsolatos cselekvési lépések meghatározása.		X
	Új mentorálási és/vagy coaching rendszer bevezetése		X
	Új karrierfejlesztési politika létrehozása		X
3) Az adminisztratív és támogató személyzet megtartási arányának 10%-kal történő növelése	Végezzenek munkavállalói felmérést, amely az egyenlő bánásmóddal, a munka és a magánélet egyensúlyával és a karrierépítéssel kapcsolatos elégedettségi és elégedetlenségi kérdéseket tartalmaz.	X	

4) A HR-rendszer diszkriminációmentességre vonatkozó auditálása	A nemek közötti egyensúly auditálása a felvételi és kiválasztási bizottságokban	X	
	Az alulreprezentált nem 40%-a részt vesz a munkaerő-felvétellel/karrierépítéssel foglalkozó bizottságokban		X
	A nemek közötti bérkülönbség ellenőrzése hasonló pozíciók esetében	X	
	A különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata és az elemzés nyilvánosságra hozatala.	X	

### 3) Munka és magánélet egyensúlya és gondozási feladatok

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet elkötelezett a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének támogatása mellett. Arra törekszünk, hogy megértsük, hogyan javíthatná a szervezet családbarát politikáját, és így csökkenthetné a karrierépítés akadályait.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A dolgozók munka és magánélet egyensúlyával kapcsolatos elégedettségének 10%-kal történő növelése a dolgozói elégedettségi felmérés alapján	A rugalmas munkavégzési gyakorlatok lehetőségeinek vizsgálata a kutatók, a támogató és az adminisztratív személyzet körében.	X	
	Rugalmas munkalehetőségek biztosítása a munkavállalók számára, beleértve a rugalmas munkaidőt és a távmunkát vagy a home office-t azokban az esetekben, amikor ez lehetséges.	X	
	Biztosítani kell a munkavállalók számára, hogy vészhelyzet esetén elhagyhassák a munkahelyüket.	X	
	Vizsgálja meg a 14 év alatti kisgyermekes vagy gondozási kötelezettséggel rendelkező munkavállalók számára biztosított további szabadnapok biztosításának lehetőségét.	X	
	Vizsgálja meg egy családbarát iroda létrehozásának lehetőségét, ahová a munkavállalók elhozhatják gyermekeiket, ha a gyermek nem tud óvodába vagy általános iskolába járni.		X
	Vizsgálja meg a teljesítménymenedzsment rendszerét, hogy az hogyan érinti a kisgyermekes munkavállalókat.		X
A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal	Hívja meg a munkavállalókat munkahelyi rendezvényekre és képzésekre a szülői szabadság ideje alatt.	X	

való kapcsolat fenntartása			
	Létrehozni egy online platformot (erőforráscsoportot) az intézetben a szülők számára a hálózatépítés céljából.		X



#### 4) Szervezeti kultúra: tudatosítás a nemi előítéletekkel, sztereotípiákkal és szexizmussal kapcsolatban.

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet elkötelezett egy olyan szervezeti kultúra ápolása mellett, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értéknek fogják fel. Törekszünk a nemi előítéletekkel, a nemekkel kapcsolatos negatív sztereotípiákkal és a szexizmussal szembeni tudatosság növelésére, valamint a szervezeten belüli nemek közötti egyenlőséget akadályozó akadályok elleni küzdelemre.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) Olyan szervezeti kultúra ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értéknek tekintik.	Végezzenek munkavállalói felmérést, amely kérdéseket tartalmaz arról, hogy a munkavállalók hogyan érzékelik a szervezeti kultúrát a megkülönböztetésmentesség, a nemek közötti egyenlőség, a befogadás és a szexizmus tekintetében az Intézetben.	X	
	Képzés biztosítása a tudattalan előítéletekről a csoportvezetők számára		X
	Kommunikálja a nemek közötti egyenlőségi tervet belsőleg, és magyarázza el a dokumentum fontosságát	X	

## 5. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás tartalmába

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet elkötelezte magát amellelt, hogy az Európai Kutatási Térség célkitűzéseivel összhangban megtalálja a módját annak, hogy az Intézet által végzett kutatások tartalmában hogyan lehetne a nemek közötti egyenlőség dimenzióját erősíteni.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A nemi dimenzió beépítése az Intézet által végzett kutatásokba, és öt éven belül 10%-kal történő növelése.	A jelenlegi és az elmúlt öt év kutatási projektjeinek értékelése abból a szempontból, hogy tartalmazznak-e nemi dimenziót vagy sem.	X	
	Szervezzen workshopot a csoportvezetők számára arról, hogyan lehetne a nemi dimenziót nagyobb mértékben integrálni a saját területükön.	X	
	Új tanácsadó bizottság felállítása azzal kapcsolatban, hogy miként lehet a nemek közötti egyenlőség dimenzióját beépíteni a kutatási programokba		X
	A nemek közötti egyenlőség dimenziójának beépítése a belső finanszírozású kutatási projektek és pályázatok értékelési kritériumai közé		X

## 6. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet kötelezettséget vállalt a nemi alapú erőszak, különösen a szexuális zaklatás elleni hatékony intézkedések végrehajtására. Arra törekszünk, hogy a szexuális zaklatással szemben 0 toleranciapolitikát alkalmazzunk, és a panaszmechanizmusok megerősítésével biztonságos munkakörnyezetet biztosítunk a közösség minden tagja számára.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A szexuális zaklatással kapcsolatos tudatosság növelése	A szexuális zaklatással kapcsolatos politika kidolgozása	X	
	Szervezzen workshop-sorozatot a szexuális zaklatásról a munkavállalók számára		X
2) Hatékony panasz- és bejelentési mechanizmus bevezetése a szexuális zaklatással kapcsolatban	Létrehozni egy szabályzatot arról, hogy a szervezet minden tagja hogyan jelentheti a szexuális zaklatás eseteit.	X	
	A kivizsgálási és döntéshozatali folyamatra vonatkozó információkat tartalmazó politika, beleértve a kapcsolódó határidőket is	X	
	Tanácsadás és tájékoztatás nyújtása a szexuális zaklatás áldozatai vagy tanúi számára elérhető támogatásról	X	



## 7) A nemek közötti egyenlőség intézményesítésének struktúrái

A Kísérleti Orvostudományi Kutatóintézet vállalja, hogy fenntartható infrastruktúrát hoz létre a nemek közötti egyenlőség érdekében. Arra törekszünk, hogy növeljük politikáink átláthatóságát, kiutaljuk a szükséges forrásokat, felelősséget rendelünk a különböző feladatokhoz, és nyomon követjük a nemek közötti egyenlőség különböző mutatói terén elért eredményeket.

Célkitűzés	Intézkedések	Időrend	
		2022	2023
1) A nemek közötti egyenlőség fenntartható infrastruktúrájának megteremtése	Nemek közötti egyenlőségért felelős tisztviselő kinevezése	X	
	Állítson fel egy, a szervezet különböző részeit képviselő Nemek Közötti Egyenlőségi Munkacsoportot	X	
	Éves szinten kövesse nyomon a nemek közötti egyenlőségi terv előrehaladását	X	X
	Nemek közötti egyenlőségről szóló jelentés közzététele két évente		X
	Két évente végezzenek elégedettségi felmérést az alkalmazottak körében, hogy bevonják őket a nemek közötti egyenlőség tervezési folyamatának igényfelmérési szakaszába.	X	
	A nemek közötti egyenlőséggel és a megkülönböztetéssel kapcsolatos panaszeljárások létrehozása	X	
	A nemek közötti egyenlőségről és a megkülönböztetésmentességről szóló képzés biztosítása a munkaerő-felvételi és előléptetési döntésekben részt vevők számára.		X

Budapest, 2022.02.17.



Dr. Nusser Zoltán József

igazgató



Dr. Györfiné Dr. Vörös Zsuzsanna

gazdasági igazgatóhelyettes

