



ELTE

EÖTVÖS LORÁND
TUDOMÁNYEGYETEM



MÓDSZERTANI KÉZIKÖNYV

K+I szervezetek számára
Nemi egyenlőségi terv kialakításához

ELTE Esélyegyenlőségi Bizottság
Nemi Egyenlőségi Munkacsoport
2022.

**A kiadványt az ELTE Esélyegyenlőségi Bizottság
Nemi Egyenlőségi Munkacsoportja hozta létre.**

Írta és szerkesztette: Dr. Kövér-Van Til Ágnes

Az alfejezetek közreműködői:

Dokumentumvizsgálat:

Dr. Rónay Zoltán

Tankönyv és tanterv vizsgálat:

Dr. Mészáros György

Tudományos pálya vizsgálata

Dr. Kövér-Van Til Ágnes

Interszekcionalitás – a fogyatékossgal élő és

megváltozott munkaképességű csoportok vizsgálata:

Dr. Könczei György,

Kovács Krisztina

Statisztikai adatok vizsgálata:

Dr. Simon Dávid

A kiadványt lektorálta:

Gál-Esztegár Zádor

**A Módszertani Kézikönyv háttéréül szolgáló
empirikus kutatásban résztvevők:**

Dokumentumvizsgálat:

Dr. Fábrián Áron,

Dr. Gulya Fruzsina,

Dr. Hoffmann István,

Dr. Kiss Valéria,

Dr. Matyasovszky-Németh Márton,

Dr. Rónay Zoltán

Tankönyv és tanterv vizsgálat:

Dr. Mészáros György,

Körtvélyesi Franciska

Szervezeti kultúra vizsgálat:

Dr. Kovács Mónika

Tudományos pálya vizsgálata:

Dr. Kövér-Van Til Ágnes,

Tóth Boglárka,

Dr. Wessely Anna,

Solymosi Katalin,

Sik Dorottya

A fogyatékossgal élő és megváltozott munka-

képességű csoportok vizsgálata:

Dr. Könczei György,

Kovács Krisztina,

Dr. Fazekas Ágnes Sarolta,

Sándor Anikó

Statisztikai adatok vizsgálata:

Dr. Simon Dávid,

Svraka Bernadett

Tördelés: Vilimi Kata

Szarka Zsanett, Think Thing Bt. grafikáinak

felhasználásával

A kiadvány a Társadalmi Innovációs Nemzeti
Laboratórium keretében az Innovációs és
Technológiai Minisztérium és az NKFI Hivatal
támogatásával készült.

MÓDSZERTANI KÉZIKÖNYV

Nemi egyenlőségi terv kialakításához



Tartalom

Üdvözet!	10		
I. A NEMI EGYENLŐSÉG AZ EURÓPAI UNIÓ ÁTFOGÓ PRIORITÁSA A KUTATÁSBAN ÉS INNOVÁCIÓBAN	11		
1. A nemi egyenlőség európai stratégiájának főbb dokumentumai	11		
2. A Nemi Egyenlőségi Tervvel (NET) kapcsolatos általános követelmények	15		
2.1. Milyen követelményeknek kell megfelelnie a Nemi Egyenlőségi Tervnek és létrehozási folyamatának?	15		
2.2. Milyen kötelező tematikus elemeket kell tartalmaznia a Nemi Egyenlőségi Tervnek?	16		
2.3. Milyen partnerségek hozhatók létre a Horizont Európa programok megvalósítására?	18		
3. Intézményi Innováció és Változás a Nemi Egyenlőségért	20		
3.1. Az intézményi változási modell térképe	20		
3.2. Hogyan éri el az intézményi innovációt és változást a Nemi Egyenlőségi Terv?	22		
II. A NEMI EGYENLŐSÉGI TERV HORIZONTÁLIS ELVEI ÉS SZERKEZETE	27		
1. Horizontális elvek érvényesülése	27		
1.1. Partnerség	28		
1.2. Mainstreaming	28		
1.3. Interszekcionalitás	29		
1.4. Bizonyítékokon alapuló tervezés	30		
1.5. A változások követése – Benchmarking	31		
1.6. Kommunikáció	31		
2. A NET szerkezeti térképe	32		
III. A NEMI EGYENLŐSÉGI TERV KIDOLGOZÁSA: A FOLYAMAT KULCSMOZZANATAI	34		
1. Előkészületek és előfeltételek	34		
1.1. Vezetői elköteleződés, deklarált vállalás	36		
1.2. Források hozzárendelése a diagnózis felvételéhez és a NET megalkotási folyamatához	37		
1.3. A diagnózishoz szükséges vizsgálatot végző munkacsoport(ok) létrehozása, összeállítása	37		
1.4. A szervezeten belüli érdekeltek és felelősök bevonása a folyamatba, munkatársi hálózat kialakítása	40		
1.5. A diagnózis felvétel, helyzetfeltárás, az aktuálisan működő rendszerek hatáselemzési folyamatának tervezése	41		
1.6. Az érintettek tájékoztatása, információ megosztás	43		
2. A NET kialakításának lépései	44		
IV. RÉSZLETES MÓDSZERTANI ÚTMUTATÓ A NET KIDOLGOZÁSÁNAK EGYES LÉPÉSEIHEZ	48		
1. lépés Módszertani útmutató a diagnózis felvételéhez	49		
1. A szervezet működését biztosító dokumentumok vizsgálata és a releváns intézményi eljárások feltárása	50		
1.1. A dokumentum elemzésről általában	50		
1.1.1. Melyek lehetnek a vizsgálendő dokumentumok?	50		
1.1.2. Milyen eljárással elemezzük a dokumentumokat?	50		
1.1.3. A dokumentumelemzés folyamata	50		
1.1.4. A dokumentumok tényleges tartalmának feltárása	52		
1.1.5. További módszertani kérdések	52		
1.2. Dokumentumelemzés a nemi egyenlőségi diagnózis felvétele során	53		
1.2.1. A szervezet vezetése által kibocsátott, a szervezet működését szabályozó belső dokumentumok vizsgálata	53		
1.2.3. A dokumentum elemzés főbb területei	53		
1.3. Szempontrendszer az intézményi szabályzatok felülvizsgálatához	55		
1.3.1. A tudományos munkatársakat, az oktatókat és a kutatókat érintő kérdések	55		
1.3.2. A hallgatókat érintő kérdések (felsőoktatási intézmények esetében)	57		
1.3.3. Az oktatást és/vagy kutatást támogató és adminisztratív munkatársakat érintő kérdések	59		
1.4. A jogorvoslati eljárások és jogorvoslati utak vizsgálata	60		
1.4.1. A jogorvoslati eljárások vonatkozásában célravezető megvizsgálni	60		
1.4.2. A jogorvoslati eljárások vizsgálatának módszerei	61		
1.4.3. Továbblépési lehetőségek	62		
1.5. Munkaerőtoborzási és felvételi eljárások, valamint a kiírt pályázatok elemzése	62		
2. Az intézmények által előállított termékek (pl. kutatási, oktatási anyagok) vizsgálata	63		
2.1. A vizsgálható szervezeti termékek	64		
2.2. A vizsgálat elméleti háttere, különös tekintettel a felsőoktatási intézményekre	64		
2.3. A vizsgálat lehetséges témái	65		
2.4. A várható adatok és struktúrájuk	66		
2.5. A módszertan	68		
2.6. Várható eredmények	69		
3. A szervezeti kultúra vizsgálata	70		
3.1. A szervezeti kultúra fogalma	70		
3.2. A szervezeti kultúra dimenziói és meghatározói	70		
3.3. A szervezeti kultúra átalakulása	72		
3.4. Szervezeti kommunikáció – A nemi egyenlőségi szempontok érvényesítése	72		
3.5. A vizsgálendő területek és a vizsgálat módszere	74		

4. Az intézményen belüli nemi szegregáció vizsgálata	77
4.1. A nemi szegregáció fogalma	78
4.2. A horizontális szegregáció vizsgálata	79
4.3. A vertikális szegregáció vizsgálata	80
4.3.1. Munkaköri beosztások, tudományos fokozatok	80
4.3.2. Vezetés, döntéshozatal	80
4.3.3. Bérszakadék	81
4.4. A rejtett (tudattalan) elfogultság	81
5. A tudományos pályafutás – karrierutak vizsgálata	87
5.1. A nők tudományos pályafutásának jellemzői a K+I szektorban	87
5.1.1. A láthatatlan tényezők szerepe	87
5.2. A vizsgálat célja és lehetséges irányai	90
5.3. A vizsgálat tématerületei	91
5.3.1. A kutatási támogatások elérhetőségének struktúrájára	91
5.3.2. Akadályok feltérképezése a tudományos pályán	91
5.3.3. A tudományos teljesítmény értékelési rendszerének vizsgálata	94
5.3.4. A toborzást és előléptetést befolyásoló tényezők vizsgálata	95
5.3.5. A vezetésben és döntéshozatalban való részvétel akadályainak vizsgálata	96
5.3.6. A munka – magánélet összeegyeztetése, családbarát politikák	96
5.3.7. A nemi alapú diszkrimináció és a „gender blind” politikák vizsgálata	97
5.4. A női tudományos pálya vizsgálatának módszertana	98
6. Az interszekcionalitás – a hátrányok keresztmetszetében lévő csoportok vizsgálata	99
6.1. Az interszekcionalitás értelmezése a nemek közötti egyenlőség kontextusában	99
6.2. A fogyatékossgal és megváltozott munkaképességgel élő csoportok nemek közötti egyenlősége	100
6.2.1. A vizsgált csoportok társadalmi helyzete	100
6.3. A speciális csoportokra vonatkozó diagnózis felvétele	102
6.3.1. Általános megjegyzések	102
6.3.2. A diagnózis felvétel legfontosabb lépései	102
6.3.3. Az adatgyűjtés tervezése	103
6.3.4. Az adatgyűjtési formák és területek meghatározása	104
6.4. A vizsgálat lefolytatásával és módszertanával kapcsolatos kérdések	105
6.4.1. Mintavétel	107
6.4.2. Kérdőív tervezés	107
6.4.3. Adatvédelem	107
6.5. A Nemi Egyenlőségi Tervbe foglalható várható javaslatok	108
7. A statisztikai adatok feldolgozása	111
7.1. A statisztikai adatgyűjtés legfontosabb alapelvei	112
7.2. A statisztikai adatgyűjtéshez szükséges kompetenciák és ismeretek	112
7.3. A statisztikai adatgyűjtés megszervezése hat lépésben	112

7.3.1. Az adatforrások azonosítása	113
7.3.2. Az adatok, adatkörök pontos definiálása	113
7.3.3. Iteratív adatkérés folyamat	113
7.3.4. Az indikátorok kialakítása, kiszámítása	113
7.3.5. Az adatok bemutatása	113
7.3.6. Javaslatok kidolgozása	114
7.4. A statisztikai adatok és indikátorok alkotásának elméleti és gyakorlati kérdései	114
7.4.1. Alapelvek	114
7.4.2. Az elérhető adatok típusai	114
7.5. A vizsgált célcsoportok	116
7.6. Indikátor struktúra	117
7.6.1. Kutatók, tudományos munkatársak, oktatók életút indikátorai	118
7.6.2. Felsőoktatási intézmények esetében a hallgatói életút objektív indikátora	122
7.7. Adatgyűjtés és bemutatás gyakorlati problémáinak kérdései: kihívások és nehézségek	126
7.8. Az adatelemzés alapelvei, az elemzésekből levonható következtetések és azok korlátai	127
7.9. Az elemzés intézményi folyamatokba történő beépítése	128
7.9.1. Az adatgyűjtés és felhasználás beépítése az intézményi minőségbiztosítási folyamatba	128
7.9.2. A lekérések és indikátor képzések automatizálása	128
7.10. Javaslatok a folyamatban lévő intézményi adatgyűjtések módosítására	128
8. Jógyakorlatok feltárása és átvétele	129

2. lépés Célok, intézkedések meghatározása, akcióterv, felelőségek megállapítása **132**

1. A diagnózis eredményeinek összefoglalása, a hiányosságok megjelenítése	133
1.1. A diagnózisról szóló jelentés	133
1.2. A diagnózisról szóló jelentés összetevői	135
2. Milyen elveket kövessünk a célok kitűzése során?	139
2.1. Mit szeretnénk elérni? A kimeneti oldal átgondolása	140
2.2. SMART (specifikus, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött) célok meghatározása	140
2.3. CLEAR (együttműködés, behatárolás, érzelmi bevonódás, apró lépésekre bontás, finomítás) célmegvalósítás	141
2.4. Felelőség allokáció	141
2.5. Források célokhoz rendelése	141
2.6. A célok megvalósításának ütemezése	142
2.7. A célok operacionalizálása	142
3. Az indikátorok meghatározása	144

4. A Nemi Egyenlőségi Terv célmeghatározásai, intézkedései és programjai	145
4.1. A nemi egyenlőséget támogató strukturális változásokat elősegítő intézkedések	145
4.1.1. A nemi egyenlőségi célok megvalósulásáért felelős szervezeti egységek, pozíciók kialakítása	146
4.1.2. Nemi egyenlőségi szempontokat integráló stratégiai és intézményfejlesztési terv, működési szabályzatok kialakítása	151
4.1.3. A nemi egyenlőségi célok megjelenítése az intézmény minden szervezeti egységének a szabályozásában és működésében	153
4.2. Az intézményi vezetés és döntéshozatali rendszer nemi egyenlőség irányába mutató átalakítása	154
4.2.1. A nők vezetővé válását támogató programok és szervezeti struktúrák kiépítése	154
4.2.2. A nemek egyensúlyának megteremtése a vezetésben és a döntéshozó testületekben	156
4.3. A nemi egyenlőségi szempontok megjelenítése a toborzás, kiválasztás, és előmenetel során – a tudományos pályát segítő intézkedések	159
4.3.1. A nemi egyenlőség szempontjainak beépítése a toborzási és felvételi eljárásokba	159
4.3.2. A tudományos pályát segítő intézkedések – karriertervezési, karriertámogatási gyakorlatok kialakítása	159
4.3.3. A nemi egyenlőség szempontjainak figyelembevétele a tudományos pályán való előmeneteli rendszer kialakítása során	163
4.4. Szervezeti kultúra fejlesztése	164
4.4.1. Biztonságos intézményi közeg megteremtése	165
4.4.2. Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés	166
4.4.3. A nemi egyenlőség témájának folyamatos napirenden tartása	166
4.4.4. A nemekre és a nemek egyenlőségére érzékeny kommunikáció	167
4.4.5. A nemi egyenlőség és a fogyatékosággal élő intézményi munkatársak egyenlőségének összekapcsolása	168
4.4.6. A női munkatársak intézményi hálózatának kialakítása/támogatása	168
4.5. A horizontális (tudományterületek, intézményi szervezeti egységek, karok és szakok közötti) nemi szegregáció csökkentése/felszámolása	171
4.5.1. A lemorzsolódás nemi egyenlőségi nézőpontú vizsgálata	171
4.6. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések, családbarát politikák	174
4.7. Küzdelem a szexizmus, a nemi alapú erőszak és zaklatás ellen	178
4.8. A nemi egyenlőség perspektívája a kutatásban és az oktatásban	182
4.8.1. A nemi egyenlőség perspektívája az oktatás területén	182
4.8.2. Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén	184
4.9. Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése	187
4.10. Megfontolandók a célok és intézkedések kapcsán	188

3. lépés: A megvalósítás és az előrehaladás nyomon követése mérőszámok és indikátorok segítségével **190**

1. A monitoring ütemezése	191
1.1. Az utánkövetés intézkedésekhez és programokhoz igazítása	191
1.2. A folyamatos nyomon követés lehetősége	191
2. Az értékelés jellege és formája	192
3. A nyomon követés kimeneti termékei	192
4. Befejezésül: gondoljunk a szervezeti ellenállásra	193

Felhasznált irodalom **197**

Üdvözet!

A „Megerősített partnerség az európai kutatási térségben a kiválóság és a növekedés támogatására” (COM(2012) 392) és az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/695 Rendelete (2021. április 28.) a Horizont Európa Kutatási és Innovációs Keretprogram létrehozásáról szóló dokumentumok meghatározzák, hogy a hatékony Nemi Egyenlőségi Tervnek olyan változási modellen kell alapulnia, amely azonosítja a kezelni kívánt problémákat, azok okait, felvázolja az elérni kívánt eredményeket és célokat, valamint részletezi a célok eléréséhez szükséges tevékenységeket és az előrehaladás nyomon követésére szolgáló mutatókat.

A nemi dimenzió beépítése a K+I tartalomba kötelező.¹ Ez minden munkaprogramban, területen és témában alapértelmezés szerint beállított követelmény!²

Az itt következő tevékenységi és folyamat térkép, valamint a módszertani kézikönyv utat kíván mutatni azon érdekelt szervezetek számára, amelyek a nemek közötti egyenlőség megvalósítása érdekében Nemi Egyenlőségi Tervet kívánnak kialakítani a kutatásban és az innovációban.

A **térkép** megmutatja, hogy mely utakon érdemes elindulni, hogyan lehet átnavigálni a különböző nehézségeken – azokon, amelyek könnyen leküzdhetők, és azokon, amelyek kemény munkával, óvatos kormányzással és időnkénti kudarcokkal járnak.

A **módszertani útmutató** részletes elméleti és módszertani iránymutatást ad a nemi egyenlőség egyes szervezeti területeinek vizsgálatához, a nemi egyenlőségi diagnózis felvételéhez, amely alapjául szolgál a Nemi Egyenlőségi Terv céljainak, intézkedéseinek és akcióprogramjának kidolgozásához.

¹ Kutatás és Innováció https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/research-and-innovation_hu

² Kivéve, ha a témakör leírásában meg van határozva, hogy egy adott témában nincs jelentősége, pl. „Ebben a témában nem kötelező érvényű követelmény a nemi dimenzió (szex és gender elemzés) kutatási és innovációs tartalmakba való integrálása”.

I. A nemi egyenlőség az Európai Unió átfogó prioritása a kutatásban és az innovációban

1. A nemi egyenlőség európai stratégiájának főbb dokumentumai

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/695 Rendelete (2021. április 28.) a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram létrehozásáról meghatározza a nemek közötti egyenlőséget, mint a kutatás és innováció egyik fő prioritását:

„A program keretében biztosítani kell a mindenki számára egyenlő esélyek és a *nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését*, beleértve a *nemekkel kapcsolatos dimenzióknak a K+I tartalomba történő beemelését*. A program keretében törekedni kell a *nemek közötti egyensúly hiánya mögött álló okok kezelésére*. Kiemelt figyelmet kell szentelni a *nemek közötti lehető legnagyobb mértékű egyensúly biztosítására* az elbírálást végző testületekben, valamint a vezető testületekhez és szakértői csoportokhoz hasonló releváns tanácsadó testületekben.”

A dokumentum elérendő célként fogalmazza meg *egy nagyobb mértékben tudásalapú, innovatív és nemek közötti egyenlőséget biztosító Európa* képét.³

A K+I-ban érdekelt szervezeteket felhívják, hogy:

- a nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó terveket alkalmazzanak,
- vezessenek be olyan intézményi változtatásokat a HR-menedzsment, a finanszírozás, a döntéshozatal és a kutatási programok területén, amelyek célja hatásvizsgálatok, illetve eljárási és módszertani auditok végrehajtása azon esetek azonosítására, amikor sérül a nemek közötti egyenlőség elve,
- alkalmazzanak innovatív stratégiákat e hibák kiigazítására,
- határozzanak meg célszámokat, és megfelelő mutatók segítségével gondoskodjanak a folyamatok nyomon követéséről.

Az Európai Bizottság kógens feltételként írja elő a Nemi Egyenlőségi Terv (NET) meglétét az EU-országokból és társult országokból származó jogi személyek számára a Horizont Európa, a következő Kutatási és Innovációs Keretprogram (2021–2027) az Európai Kutatási

³ 4. Rész „A részvétel szélesítése és az EKT megerősítése” L 170/53



ELTE
EÖTVÖS LORÁND
TUDOMÁNYEGYETEM