

# GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

**5 javasolt tematikus terület**

Szántó Szilvia, NCP szakértő

2021.12.09. NKFIH Horizont Európa - GEP workshop

1. Express Innovation Agency
2. NKFIH támogató alakulat
3. „Gender expert” in progress

# AZ ÖT TEMATIKUS TERÜLET

3



1. A munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szervezeti kultúra.
2. Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban.
3. Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során.
4. A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése.
5. A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések.



# Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra



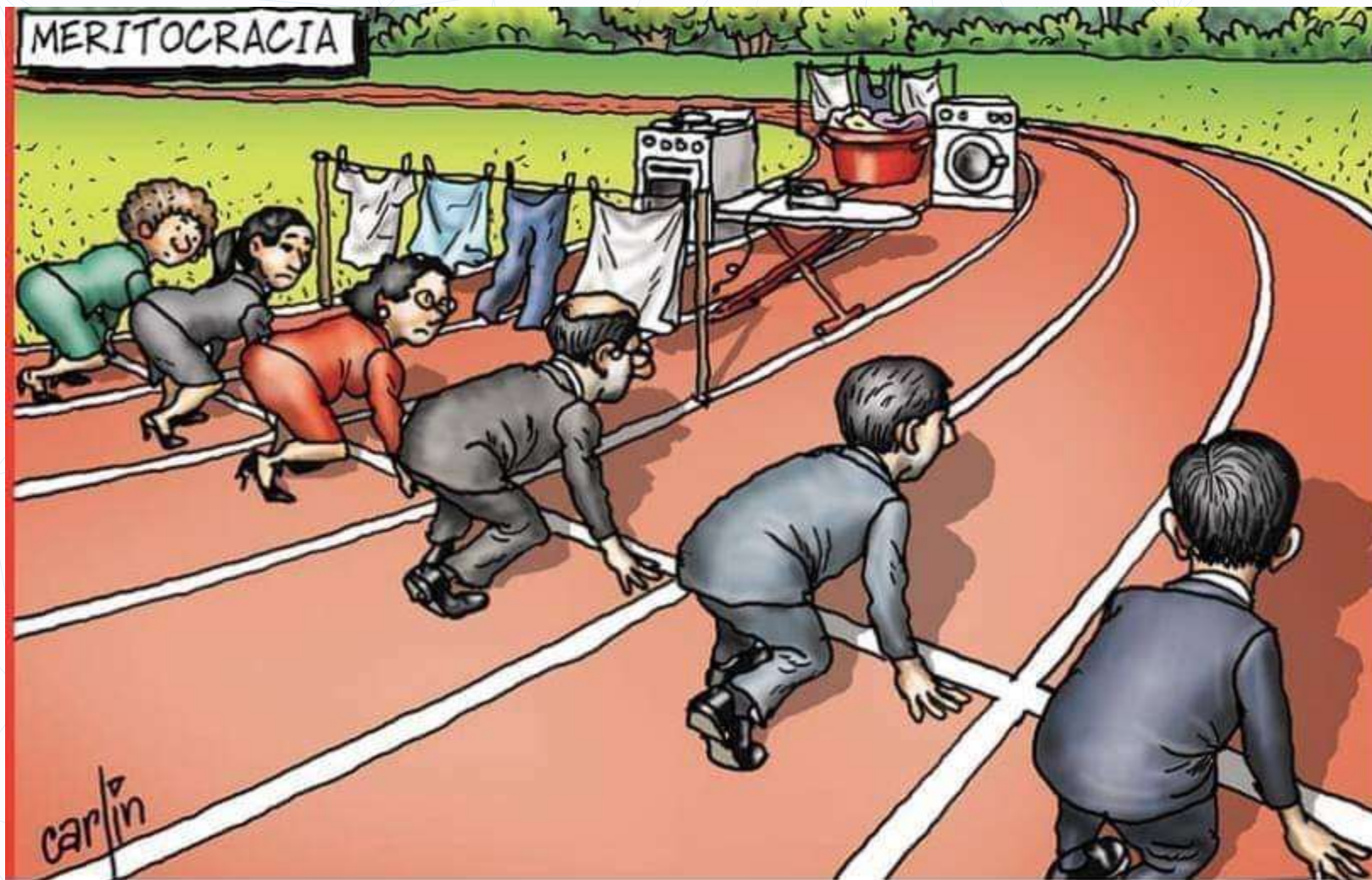
„Munkahelyen tégy úgy,  
mintha nem lenne családod,  
Otthon tégy úgy, mintha  
nem lenne munkahelyed”  
- egyik sem szégyen!

# Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra 5



1. Fiatal *szülők* támogatása
2. Apa szabadság, táppénz, GYED
3. Rugalmas munkaidő, home office, *bizalom a kolléga felé*
4. Gyermek felügyelet / intézményi ovi, bölcsi /szünidei táborok
5. Reintegráció támogatása szünet (pl szülési szab) után
6. ...





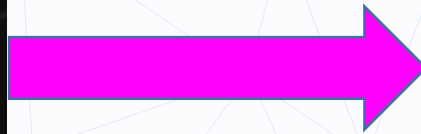
# Nemek közti egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban

1. Mentor programok juniorináknak
2. Tréning a nőknek, hogyan kezeljék a megkülönböztetést, legyen önbizalmuk pályázni vezető pozícióra
3. Tréning a vezetői módszerekről, vezető-típusokról, nemtől függetlenül
4. Döntéshozatali rendszerek „gendertelenítése”, objektív kritériumok alapján
5. Dress-kód... (túl sok / túl kevés / magas sarkú)
6. Kvóta..?
7. ...

3.

# Nemek közti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

8





# Nemek közti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során



1. **Csökkenteni a tehetségek elszivárgását**  
tehetséggondozás, megtartás, pályán tartani
2. Objektív teljesítmény alapú értékelés a felvétel és előmenetel során (nem munka óra pl)
3. Egyenlő fizetések
4. Afterwork vs családi programok
5. ...

4.

# A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése

10



# A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése



1. Nemi aspektus bevonása a kutatási/oktatási tartalomba
2. Eredmény nemtől függő eltérő felhasználásának vizsgálata
3. Vagy bemutatni, hogy a nemi aspektus miért nem releváns az adott témában
4. ...

## *példák*

1. *Közlekedés rendezés – nők többsége jár közösségi közlekedéssel, gyalog*
2. *Háztartási szemét, zero waste/víz/energia használat csökkentést, menedzsment – nők a célközönség*
3. *Crash test – férfiakra méretezve*
4. *Gyógyszer tesztek – gender aspect fontos lenne (súly, hormonális, stb különbségek)*
5. ...

5.

# A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések

12



# A nemi alapú erőszak, többek közt a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések

1. Tréning mindenkinek (nőknek is) a helytelen és helyes viselkedésről (x viselkedés nem helyes, helyette y megfelelő), kezdve onnan, hogy miért probléma...
2. Megfelelő fórum és rendszer kialakítása a jelentkező problémák bejelentésére, kezelésére (akár anonim, stb)
3. Verbális bántalmazás felvilágosítás
4. ...



# Intézményi GEP

1. Egyéni specificitások (bázis, méret, profil, célok, források)
2. DE közös pontok is (módszerek, indikátorok, akciók, vezetés érzékenyítés, forrás szerzés, stb)  
*„egy cipőben evezünk”*
3. Tapasztalat megosztás és együttgondolkozás
4. Közösség építés
5. Adatbázis építés – GEP felelősök levlista, illetve szakértői pool
6. Twinning: Gender and social, economic and cultural empowerment

HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIONS-01

Planned opening date: 20 January 2022

Deadline date: 20 April 2022 17:00:00 Brussels time

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/horizon-widera-2022-era-01-81>

# Intézményi GEP 2

Jó GEP: elkötelezett vezetőség

- <https://www.maastrichtuniversity.nl/events/what%E2%80%99s-gender-equality-horizon-europe>
- CEU

## Resistances at CEU

- Collecting, accessing and processing **personal data** for assessment/monitoring (particularly salary data but not only) **[GDPR]**
- Incorporating of a **gender dimension** in curricula **[academic freedom]**
- Making sexual harassment complaint mechanisms more accessible to victims **[false accusations, the rights of the accused, “witch-hunt”]**
- Affirmative action in recruitment/promotion **[meritocracy, excellence, “reverse discrimination”]**
- Quotas in (elected) governing bodies **[representativity, multiple grounds of inequality]**



... **[lack of time, lack of human resources, lack of financial resources, COVID & lockdown, other institutional priorities]**

# Intézményi GEP 3

Indikátorok: intézmény függő, a céloktól is...

- ELTE kérdőív
- EU adatok

## She Figures 2021

	(EU-27) 	
PhD women graduates	48.1 %	46.2 %
PhD women graduates Information and Communication Technologies	22.4 %	10.6 %
Women Researchers	32.8 %	30.5 %
Women in grade A positions	26.2 %	21.6 %
Women Heads of institutions in HES	23.6 %	17.2 %
Women board leaders	24.5 %	24.1 % (7/29)
Women board members	31.1 %	29.3 %



# Intézményi GEP 4

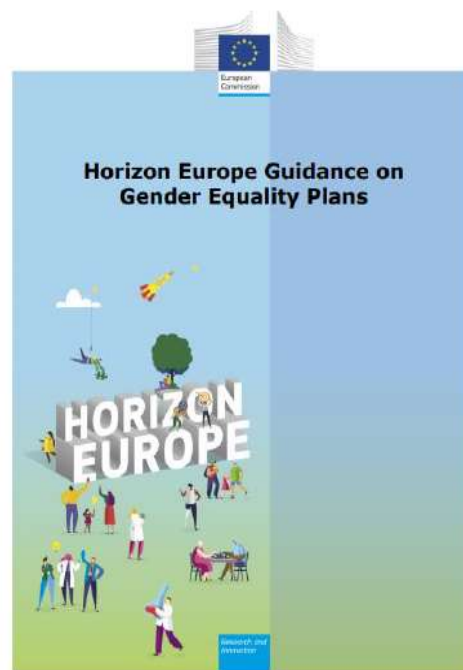
## Források:

- GEPs Training - Hungary - 23 November
- Bizottság egyéni és közös/egy csatornás kérdések

## Guidance

**Extensive knowledge and support on GEPs is already available**

- [Horizon Europe guidance on gender equality plans](#)
- [The GEAR tool](#)
- [GE Academy](#)
- [ACT](#)
- [GENDERACTION](#)
- [GRANteD](#)
- [CASPER](#)



# Köszönöm a figyelmet!



Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatal

[www.nkfi.gov.hu](http://www.nkfi.gov.hu)

<http://www.h2020.gov.hu/>