

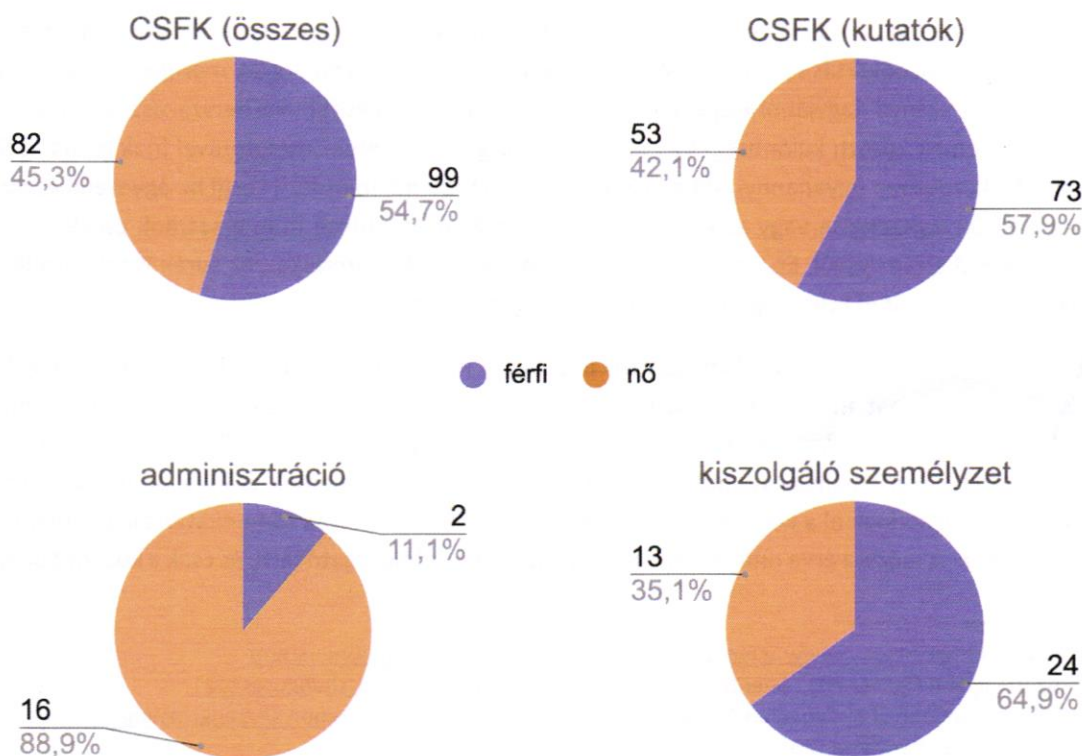


## CSFK Nemi Esélyegyenlőségi Jelentés 2022

Ez a dokumentum az Eötvös Loránd Kutatási Hálózat (ELKH) Csillagászati és Földtudományi Kutatóközpontja (CSFK) munkatársai körében készült, nemekhez kötődő statisztikákat mutatja be és foglalja össze, rögzítve a kutatóközpont jelenlegi helyzetét az első Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (GEP) kidolgozásához. Az itt bemutatott eredmények célja, hogy segítsenek azonosítani a képviselet, lehetőségek és karrierépítés terén meglévő egyenlőtlenségeket a nemek között, hogy a Kutatóközpont érdemi lépéseket tehessen ezügyben. Ehhez a kezdeti jelentéshez feltételeztük, hogy a munkaerő a keresztnemek alapján felosztható férfi és női nemre. A jelentéshez szükséges nyers adatokat 2022 januárjában gyűjtöttük össze, amelyeket az intézetek igazgatói és a CSFK Csillagászati Intézete Etikai Bizottságának tagjai kezeltek, és nem hoztuk azokat tágabb körben nyilvánosságra.

### Munkaerő: általános statisztikák

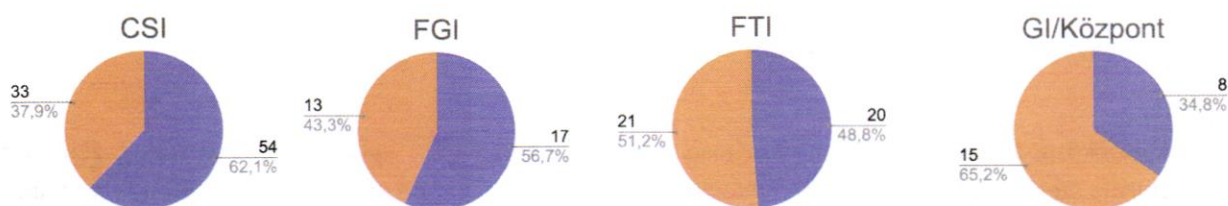
A kutatóközpont alkalmazottai három nagy csoportba sorolhatók: kutatók, adminisztratív személyzet és kiszolgáló személyzet. Összességében a férfiak vannak többségben, de az arány nem áll messze a paritástól, a kutatói személyzet körében például 58%-42%-os az arány. Ennél a vizsgálatnál csak a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat számoltuk. A feltüntetett számok a létszámot, illetve a százalékos arányokat jelzik.





Az adminisztratív és a kiszolgáló személyzet összességében meglehetősen kiegyenlített arányú (26 férfi, 29 nő), azonban a két kategória összetétele merőben eltérő. Az adminisztratív személyzet többnyire a pénzügyi részleg (könyvelés, HR, projektmenedzsment stb.) munkatársait, valamint a titkárnőket foglalja magában, akik szinte kizárólag nők. Ezzel szemben a kiszolgáló személyzet a legkülönbébb feladatokat foglalja magába, az informatikai és műszaki részlegtől kezdve a kertészekig, takarítókig, sofőrökig, valamint a Svábhegyi Observatórium alkalmazottaiig, és e személyzet közel kétharmada férfi.

Az alkalmazottak vagy egy intézethez, vagy közvetlenül a kutatóközpont alá vannak beosztva: ez utóbbiak közé tartozik a Gazdasági Igazgatóság (GI) személyzetének nagy része is. A női dolgozók aránya a férfiakhoz képest a Csillagászati Intézetben (CSI) a legalacsonyabb, a Földrajzi Intézetben (FTI) már közel azonos, és a központhoz, illetve GI-hez kötődő alkalmazottak között a legmagasabb.



## Munkaerő: beosztások és szakmai előmenetel

Az egyszerű nemek szerinti bontás viszont még nem fed fel a munkaerőn belüli szisztematikus különbségeket. Régóta ismert, hogy a felsőoktatás során a STEM (természettudományos, technológiai, mérnöki és matematikai) területeken a nemek aránya nagyjából kiegyenlítetten indul, azonban a későbbi karrierszakaszokban már eltér egymástól<sup>1</sup>. Ezt a nemek közötti különbséget gyakran a "szivárgó csővezeték" metaforával írják le. Bár a STEM karriercsatornába kezdetben ugyanannyi, sőt gyakran valamivel több nő, mint férfi kerül be egyetemi és doktori hallgatóként, a PhD megszerzése vagy az első posztdoktori állás megkezdése után a számuk csökkenni kezd: elszivárognak a STEM életpályáról. Ez a csökkenés az egymást követő karrierszakaszok során is folytatódik, és a nőknek csak kis hányada jut el teljes jogú professzori és igazgatói pozícióba.

A CSFK kutatói között is egyértelműen kimutatható ugyanez a minta. A nők vannak többségben a legelső és legfiatalabb, doktori fokozat megszerzése előtti kategóriákban (tudományos segédmunkatársak és kutatási asszisztensek, valamint a Konkoly demonstrátor programban foglalkoztatott hallgatók). A posztdoktori pozícióval egyenértékű tudományos munkatársak között közel azonos a nemek aránya. A számok azonban gyorsan a férfiak felé tolnak el a későbbi karrierszakaszokban, a tudományos főmunkatársak és tudományos tanácsadók esetében. A csúcsra érve mindhárom intézetigazgató és a főigazgató férfi, és csak a központ pénzügyi

<sup>1</sup> lásd, pl., a SAGE jelentés: <https://www.sciencegenderequity.org.au/gender-equity-in-stem/>

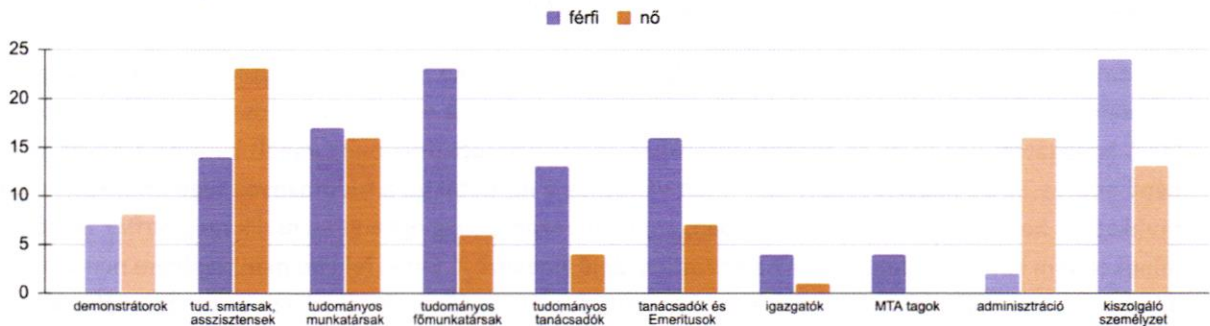
- Az Európai Bizottság She Figures 2021 jelentése: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021>

- egy hasonló jelentés a Council of Canadian Academies-től: <https://cca-reports.ca/reports/strengthening-canadas-research-capacity-the-gender-dimension/>



igazgatója nő (2022 januárjában), valamint négy férfi és nulla női kutató tagja a Magyar Tudományos Akadémiának, levelező vagy rendes tagként.

Nemi összetétel pozíciók szerint



**A nemek közötti különbség (a „gender gap”) mind az összesített adatokban, mind az egyes intézetek kutatószemélyzetén belül is egyértelműen jelen van.**

Fontos megjegyezni, hogy a posztdoktori foglalkoztatás megkezdésével, tudományos munkatárssá válással történő átmenet más fontos átmeneteket is jelez: az irányított munkát végző, és/vagy egyéni kutatókból csoportvezetővé, ösztöndíjasokká és témavezetőkké válás, ami gyakran a végleges kinevezés eléréséhez is vezet. Nyilvánvaló, hogy lényegesen több férfi éri el ezt a karrierlépcsőt a CSFK-n belül, mint nő.

A "szivárgó csővezeték" jelenségének és a nők tudományos életből való kilépésének okait mások is alaposan megvizsgálták, és több tényezőre vezethetők vissza. Ezek, többek között:

- a gyermekvállalás és a bővebb családi kötelezettségek okozta késedelmek és fennakadások a karrierben;
- a nemi megkülönböztetés és zaklatás különböző formái;
- nemi és tudattalan előítéletek a felvételi, illetve pályázati bírálóbizottságok, valamint a vezető kutatók és oktatók körében;
- nemi és tudattalan előítéletek a publikálásban, a szerzőségi és az idézési döntésekben.

Nemi arányok pozíciók szerint, CSFK és egyedi intézetek

