

A CSFK Etikai Bizottság (EB) bemutatása



Bevezetés, tagok, hogyan érhetjük el az EB-t,
milyen incidenseket jelenthetünk, miért fontos az
Etikai Bizottság



Maria Lugaro

EC Convenor/Ombudsperson



Fejes Zsófia

HR



Molnár László

CSI



Erőss Ágnes

FTI

<https://csfk.org/intranet/ethics-committee/>



Kern Zoltán

FGI



Hatvani G. István

FGI



Mit csinál egy etikai bizottság?

- **Háttér**

- a társadalmi és etikai bizottságok léte az üzleti világból származik. Bizonyítottan jótékony hatással van az adott cégek működésére; ld. Sims, 1991; Singh, 2011.

- **Szociális és etikai bizottságok célja**

- felülvizsgálja és javasolja a vezetésnek azokat a szabályokat és eljárásokat, amelyek az intézmények érdekét szolgálják a magas szintű munkaetika és integritás fenntartása érdekében
- Hangsúlyozza és biztosítja az etikai kérdések láthatóságát (Gennari, 2020).

A CSFK Etikai Bizottságok elsődleges feladatai

- **Két CSFK Etikai Bizottság (EB) létezik:**
 - Az **ad-hoc** EB-t a főigazgató hívta össze (Etikai Szabályzat 2021/640/1/1 §5): etikai program tervezése, amely magában foglalja az Etikai Kódex kidolgozását és aktualizálását
 - Az állandó EB az egyenlő bánásmódra koncentrál (Főigazgatói utasítás 2023/1)-> ***Ezek vagyunk mi!***

A CSFK Állandó Etikai Bizottságának elsődleges feladatai

Bármilyen benyújtott panaszt az egyenlő bánásmód elvei alapján kivizsgálni.

Az állandó Etikai Bizottság 5-8 emberből áll:

- Az etikai ombudsman , aki hivatalból vezeti az Etikai Bizottságot
 - A HR Osztály vezetője (vagy a munkaügyekkel foglalkozó adminisztrátor)
 - Minden intézetből egy vagy két alkalmazott, akiket az igazgató nevez ki.
- *Az EB azért van, hogy segítsen megoldani helyzeteket*



Maria Lugaro
EC Convenor/Ombudsperson



Fejes Zsófia
HR

Jelenlegi tagok



Molnár László
CSI



Erőss Ágnes
FTI

<https://csfk.org/intranet/ethics-committee/>



Kern Zoltán
FGI



Hatvani G. István
FGI

•••
A CSFK EB szabályzata és eljárásrendje megtalálható a CSFK intraneten.

EC Rules and Procedures

Contact Form

CSFK EC Contact Form

First contact to the Ethics Committee of the CSFK to report an incident/Első kapcsolatfelvétel a CSFK Etikai Bizottsággal incidens bejelentése céljából

A beírt űrlapadatok mentéséhez [jelentkezzen be a Google-fiókjába.](#)
[További információ](#)

* Kötelező kérdés

The email address you would like to be contacted to (it can be any)/Az e-mail cím, amelyen szeretné, ha felvennénk Önnel a kapcsolatot (ez bármilyen lehet). *

Saját válasz

EC Rules and Procedures

Contact Form

CSFK EC Contact Form

First contact to the Ethics Committee of the CSFK to report an incident/Első kapcsolatfelvétel a CSFK Etikai Bizottsággal incidens bejelentése céljából

A beírt űrlapadatok mentéséhez [jelentkezzen be a Google-fiókjába.](#)
[További információ](#)

* **Kötelező kérdés**

The email address you would like to be contacted to (it can be any)/Az e-mail cím, amelyen szeretné, ha felvennék Önnel a kapcsolatot (ez bármilyen lehet). *

Saját válasz

The person(s) on the Ethics Committee you would like to contact (can be more than one)/Az etikai bizottság azon tagja(i), akivel (akikkel) kapcsolatba kíván lépni (lehet több is) *

- Maria Lugaro (EC Convenor/Ombudsperson)/(az EC összehívója/az ombudsman)
- Zsófia Fejes (HR)
- László Molnár (CSI)
- Ágnes Erőss (FTI)
- István Gábor Hatvani (FGI)
- Zoltán Kern (FGI)

Message (Optional)/Üzenet (nem kötelező)

Saját válasz

Küldés

Űrlap tartalmának törlése

Rövid összegzés a CSFK EB Szabályzat és eljárásrendjéről

A teljes dokumentum elérhető a CSFK intraneten, és mindenkit bátorítunk annak elolvasására

1. Első lépés

- A panaszos az anonim úrlapon keresztül felveszi a kapcsolatot az EB-val
- A kiválasztott bizottsági tag(ok) megbeszéléseket tartanak az érintettekkel (minden ülésről jegyzőkönyv készül vagy hangfelvétellel, vagy egy másik, az EB-ből tanúként jelen lévő személlyel)

2. Második lépés

- Ha a helyzetet nem sikerült közös megegyezéssel megoldani, az EB ülést tart, és döntést hoz a további lépésekről
- Lehetőség van újabb találkozó(k)ra, de az EB javaslatot tehet a főigazgatónak konkrét intézkedésre is

Az EB céljai

- Az EB legfőbb szerepe a felmerült helyzetek megoldása: nem büntetéseket osztogat, hanem...
- ... tanácsot ad egészséges, befogadó munkahelyi kultúra kialakítására

Ha csak a jogi következményekre fókuszálunk, akkor azt közvetítjük az emberek felé, hogy hol a határ a tetteikben, amit még “megúszhatnak”, és nem azt, hogy a viselkedésük miért problémás

- Ez a cél is határokat szab, de az egész közösség javát tartja szem előtt

Így gondoldj rá: “kellemetlen helyzetbe hoztak a tetteim valakit?”
ahelyett, hogy “vajon ezért kirúgnak?”

Mit jelent a zaklatás, megfélemlítés, diszkrimináció stb.?

Néhány eset nyilvánvaló, de néhány nem.

A következőkben áttekintjük a **lehetséges** etikai
vétségek finomságait és a kapcsolódó koncepciókat

Kulcsfogalmak és magyarázatok

Mikroagressziók

Pink tasking (rózsaszín feladatok)

Trailblazer tax (úttörő adó)

Triggerek/figyelmeztető jelzések

Beleegyezés (consent)

Hatalmi erőviszonyok (power dynamics)

Mikroaggressziók

Egy marginalizált csoport, például faji vagy etnikai kisebbség tagjaival szembeni közvetett, finom vagy nem szándékos diszkrimináció, amely lehet kijelentés, cselekvés vagy esemény.

Mikroaggresszió

Példák (hallgatók és fiatal kutatók nyomán, módosítva):

“A spanyol beszéd zavar engem, kérem valahol máshol beszéljenek” - mondta egy angol anyanyelvű amikor két hallgató közösen dolgozott

“Érdekes előadás, de a ruhája tetszett a legjobban.” - mondta egy vezető beosztású férfi kolléga egy doktorandusznak.

Mikroaggresszió

Példák (hallgatók és fiatal kutatók nyomán, módosítva):

Amikor szóvá tettem, hogy egy pozícióra csak férfi jelöltek vannak, így reagált a bizottság vezetője: *“nincs most idő erre a feminista siránkozásra”*

Egy munkaidőn túli, de munkatársakkal folytatott kocsmázás során vezető férfi kolléga megjegyzése: *“minden rosszra fordult amióta nőket is beengedtünk magunk közé”*

Mikroaggresszió

Belehalt bárki ezekbe a megjegyzésekbe? Nem.

A közösség értékes tagjaival azt éreztették, hogy nincsenek szívesen látva? Igen, egyértelműen.

Pink Tasking (rózsaszín feladatok)

Kisszerű feladatok kiosztása nőknek, annak ellenére, hogy ugyanazokkal a kutatási képesítésekkel rendelkeznek, mint a csoport többi tagja.

Avagy problémás feladatkiosztás

Pink Tasking (rózsaszín feladatok)

Kisszerű feladatok kiosztása nőknek, annak ellenére, hogy ugyanazokkal a kutatási képesítésekkel rendelkeznek, mint a csoport többi tagja.

Példák: jegyzetelés, kávéfőzés, takarítás csoportos étkezés után, társasági események szervezése, naptárak kezelése, meghívott előadók szórakoztatása, emlékeztető e-mailek küldése

A pink tasking is mikroagresszió

Példa:

“Nem akarod, hogy én mosogassak, a női kolléga jobb ebben!”

Ennek a kifogásnak a háttérében az a szokás áll, hogy a férfiaktól tipikusan nem várják el a gondozási/háztartási feladatokat.

Lehet, hogy a kolléganő jobb a mosogatásban, mert egy nőtől tipikusan elvárt, hogy tudja, hogyan kell csinálni, de ettől még **az nem a nő feladata.**

Pink Tasking

Mikroagresszió példa:

“Sajnálom, de én nem vihetem el ebédelni, túl elfoglalt vagyok.”
A nők is elfoglaltak és az ő kutatásuk is ugyanolyan fontos, mint a férfi kollégáké. **Ide tartozik az adminisztratív alkalmazottak idejének leértékelése is. Az ő idejük is ugyanolyan értékes.**

Ezeknek a nem tudományos munkahelyi feladatoknak az ellátásában mindenkinek részt kell vennie, nem csak azoknak, akik társadalmilag beletanultak a többletfeladatok elvégzésébe.

Trailblazer tax (úttörő adó)

Elsőnek vagy egyetlennek lenni az adott térben
bármiben (gender, bőrszín, nyelv, LMBTQIA, stb.)
úttörővé tesz

Trailblazer tax (úttörő adó)

Elsőnek vagy egyetlennek lenni az adott térben bármiben (gender, bőrszín, nyelv, LMBTQIA, stb.)
úttörővé tesz

Úttörőnek lenni teher, mert:

- (1) nem a te nézőpontod a domináns nézőpont; és
- (2) előfordulhat, hogy a különbözőség kezelésére még nincs kialakított eljárás

Trailblazer tax: példák

Például: az egyetlen fekete vagy roma a csapatban – ez a személy megtapasztalja általában is a nehézségét annak, hogy ő fekete vagy roma, de azt is, hogy az adott csapatban ő az egyedüli ezzel a háttérrel és így saját nézőpontja háttérbe szorulhat.

Trailblazer tax: példák

Például: az egyetlen fekete vagy roma a csapatban – ez a személy megtapasztalja általában is a nehézségét annak, hogy ő fekete vagy roma, de azt is, hogy az adott csapatban ő az egyedüli ezzel a háttérrel és így saját nézőpontja háttérbe szorulhat.

Például: a CSI első nemzetközi kollégái azzal szembesültek, hogy nem léteztek angol nyelvű dokumentumok. Így számukra tovább tartott az adminisztratív ügyintézés, mint azoknak, akiket az angol adminisztrációs irányelvek bevezetése után vettek fel.

Trailblazer tax: “*a nőkkel csak a gond van*”

Könnyebb az eltérő vagy kisebbségi nézőpontú személy véleményét figyelmen kívül hagyni.

Gyakran az ellentétes vélemény hangoztatása– mert mondjuk ő az egyetlen, akinek megvan a tapasztalata milyen nőnek lenni, LMBT-nek lenni, feketének lenni stb. – vezethet a kisebbségi pozíció és a “nem egyetértő” “bajkeverő” közötti helytelen asszociációra, vagy okozhat ez feszültséget.

Triggering / trigger figyelmeztető jelek

Ezt a szót nem szabad lekicsinylő módon használni valakinek a felzaklatására.

Konkrét pszichiátriai jelentése van.

Triggering / trigger figyelmeztető jelek

Amikor valakit “triggerelnek”, akkor az illetőben nyomasztó emlékek törhetnek fel egy múltban történt erőszakos esemény kapcsán. Ennek hatásai láthatók vagy láthatatlanok.

Trigger lehet: ha lát egy szexuális támadót, meghallja a nevét, meghallgatja valaki más bántalmazásának történetét, ha kérdés nélkül megérintik, és sok egyéb.

A trigger nem mém/tréfa. Valószínű, hogy mindenki ismer egy nőt, aki poszttraumás stressz-zavarban (PTSD) szenved.

Triggering / trigger figyelmeztető jelek

Példa: egy konferencián beszélgetés közben a másik fél közli, hogy a bankja „*megerőszakolja*” különféle díjak felszámításával

Tanács: mindig kérdezze meg a beszélgetőtársát mielőtt felhozna egy nehéz/traumatikus témát, például a nemi erőszakot, és soha ne használja helytelenül a kifejezést!

Ugyanez vonatkozik az öngyilkosságra és más kényes témákra.

Triggering / trigger figyelmeztető jelek

Példa: egy konferencián beszélgetés közben a másik fél közli, hogy a bankja „*megerőszakolja*” különféle díjak felszámításával

Tanács: mindig kérdezze meg a beszélgetőtársát mielőtt felhozna egy nehéz/traumatikus témát, például a nemi erőszakot, és soha ne használja helytelenül a kifejezést!

Tévedés: a PTSD legtöbb áldozata háborús veterán/menekült.

Valójában a PTSD-vel küzdők döntő hányada valamilyen szexuális zaklatást elszenvedett nő.

Beleegyezés

Kifejezett engedély valami megtételére vagy kimondására.

Beleegyezés

Kifejezett engedély valami megtételére vagy kimondására.

A beleegyezés megsértése lehet a következő:

- nyilvánvaló dolgok, például valakit kérdés nélkül megérinteni

Beleegyezés

Kifejezett engedély valami megtételére vagy kimondására.

A beleegyezés megsértése lehet a következő:

- nyilvánvaló dolgok, például valakit kérdés nélkül megérinteni
- kevésbé nyilvánvaló dolgok, például valakinek nyilvánosan szexuális témájú kérdést feltenni

Beleegyezés

A beleegyezés megsértése lehet a következő:

- valakinek a megjelenésére megjegyzést tenni szakmai térben.

Azzal, hogy a nők csatlakoztak egy munkakörhöz, beleegyeztek abba (általában szerződésben), hogy munkateljesítményüket értékeljék. *De nem járultak hozzá szükségszerűen a megjelenésük értékeléséhez is.*

Beleegyezés

A beleegyezés megsértése lehet a következő:

- valakinek a megjelenésére megjegyzést tenni szakmai térben.

Azzal, hogy a nők csatlakoztak egy munkakörhöz, beleegyeztek abba (általában szerződésben), hogy munkateljesítményüket értékeljék. *De nem járultak hozzá szükségszerűen a megjelenésük értékeléséhez is.*

Ha valaki nem mond nemet az nem azt jelenti, hogy igent mondott!

“Mostantól ki leszek rúgva, ha megdicsérem valaki megjelenését?”

“Mostantól ki leszek rúgva, ha megdicsérem valaki megjelenését?”

Talán! Ez nem fekete-fehér dolog.

“Mostantól ki leszek rúgva, ha megdicsérem valaki megjelenését?”

Talán! Ez nem fekete-fehér dolog.

Ha egy nőt zavar az, hogy a megjelenését megdicsérik, mert **nincs meg** ehhez a megfelelő, közös megegyezésen alapuló kapcsolat a két fél között, akkor ez etikai vétségnek tekinthető.

“Mostantól ki leszek rúgva, ha megdicsérem valaki megjelenését?”

Talán! Ez nem fekete-fehér dolog.

Ha egy nőt zavar az, hogy a megjelenését megdicsérik, mert **nincs meg ehhez a megfelelő, közös megegyezésen alapuló kapcsolat a két fél között, akkor ez etikai vétségnek tekinthető.**

Ha nem tudja biztosan, hogy milyen érzéseket vált ki valakiben egy megjegyzés, akkor jobb, ha nem tesz megjegyzést! Ha meg szeretné tudni, mit gondol, **kérdezze meg az illetőt.**

A súlyos büntetések mítosza

Valóság: még a súlyos, nagy horderejű zaklatási ügyek is gyakran elhúzódnak, diszkréten kezelik őket házon belül, és legfeljebb enyhe következményekkel járnak. (*“Hagyd abba amit csinálsz, különben...”*)

Gyakran az áldozatokat hibáztatják azért, mert „*megtámadtak*” valakit, és emiatt az áldozat fogja elhagyni a munkahelyet vagy a tudományt

Az elkövetőket gyakran bizonyított ügyek után is megvédik, mondván: *“na de gondolj arra, mi lesz a tudománnyal?”*

SCIENCE

Here's How Geoff Marcy's Sexual Harassment Went On For Decades

Colleagues looking the other way, dysfunctional sexual harassment policies, and a "culture of quiet" in science enabled Geoff Marcy's harassment to go on for so long.



Azeen Ghorayshi
BuzzFeed News Reporter

Posted on November 12, 2015 at 3:01 am

2023 - publikációt csak nyilvános felhaborodás után vontak vissza

2015 - Geoff Marcy zaklatási ügyei nyilvánosságra kerülnek

arXiv > astro-ph > arXiv:2304.00071

Search...

Help | Advanced

Astrophysics > Earth and Planetary Astrophysics

This paper has been withdrawn by Lauren Weiss

[Submitted on 31 Mar 2023 (v1), last revised 7 Apr 2023 (this version, v2)]

The Kepler Giant Planet Search. I: A Decade of Kepler Planet Host Radial Velocities from W. M. Keck Observatory

Lauren M. Weiss, Howard Isaacson, Geoffrey W. Marcy, Andrew W. Howard, Benjamin J. Fulton, Erik A. Petigura, Eric Agol, Daniel Fabrycky, Eric B. Ford, Daniel Jontof-Hutter, Miki Nakajima, James E. Owen, Leslie A. Rogers, Jason Rowe, Jason H. Steffen, Hilke E. Schlichting

Erőviszonyok/hatalmi viszonyok

Egyenlőtlen környezet, amely kiváltságokat vagy védelmet biztosít az egyik félnek a többiekkel szemben

Lehet **önkéntes** vagy nem **önkéntelen**:

Önkéntés: vezetői lánc, főnök vs. beosztott, témavezető vs. hallgató

Önkéntelen: patriarchátus, fehér privilégium, az épek privilégiuma, életkor, anyagi helyzet – amikor egy egyén nem tudja kivonni magát az adott hatalmi dinamikából

A hatalmi viszony érvénytelenítheti a beleegyezést

Beleegyezés: mi, nagykorú emberek, kölcsönösen beleegyeztünk abba, hogy kapcsolatot kezdünk

A hatalmi viszony érvénytelenítheti a beleegyezést

Beleegyezés: mi, nagykorú emberek, kölcsönösen beleegyeztünk abba, hogy kapcsolatot kezdünk

Beleegyezés egy hatalmi viszonyon belül: mi, nagykorú emberek, beleegyeztünk ebbe, de pl. egyikünk anyagilag lényegesen jobb helyzetben van, lényegesen idősebb, lényegesen előrébb tart a karrierjében, állandó munkahelye van, témavezeti a másikat stb.

A hatalmi viszony érvénytelenítheti a beleegyezést

Beleegyezés: mi, nagykorú emberek, kölcsönösen beleegyeztünk abba, hogy kapcsolatot kezdünk

Beleegyezés egy hatalmi viszonyon belül: mi, nagykorú emberek, beleegyeztünk ebbe, de pl. egyikünk anyagilag lényegesen jobb helyzetben van, lényegesen idősebb, lényegesen előrébb tart a karrierjében, állandó munkahelye van, témavezeti a másikat stb.

Ez nem megfelelő beleegyezés, mert a kevésbé kiváltságos fél nem tud védekezni a kiváltságossal szemben, ha valami rosszul alakul.

Romantikus kapcsolat & erőviszonyok — tapasztalati példa!

A professzor-diák és hasonló kapcsolatok sok intézetben nem legálisak. Ha nem illegális, akkor a feleknek figyelembe kell venniük a kettejük közötti erőviszonyokat, amikor meghozzák a döntést a kapcsolatukról.

A felelősség ilyenkor a hatalmi helyzetben lévő emberen van.

Példa: Meridith saját 10 éves házassága

A férfi-domináns kultúra hosszú távú, dokumentált hatásai

Publikációs elfogultság – a nők tipikusan kevesebbet publikálnak az otthoni teendők és feladatok, és az egyenlőtlen feladatelosztás miatt (pink tasking). Több időt kényszerülnek a nem tudományos feladatok ellátásával tölteni. A pandémia alatt készített statisztikák bizonyítják ezt az állítást (ld. Andy Casey (Monash U.) munkáit)

Hivatkozási elfogultság – női kutató által írt cikkeket kevesebbet idéznek, a minőségüktől függetlenül. Ennek oka részben az, hogy a nők kiszorultak az “öregfiúk klubja” típusú, önmagukat hivatkozó körökből.

A férfi-domináns kultúra hosszú távú, dokumentált hatásai

Hozzájárulás torzulása – női szerzők gyakran rengeteg munkát kényszerülnek fektetni egy 2., 3., ... sokadik szerzőségért, míg a “megbecsült férfi kolléga véleménye” annyira túlértékelt, hogy akár néhány email is társszerzőséget eredményez

Tokenizmus – például amikor egy nő csak azért van benne a felvételi bizottságban, hogy kipipálhassák a nemek közti egyenlőséget, de valójában nem hallgatnak a szavára

A férfi-domináns kultúra hosszú távú, dokumentált hatásai

“**more of a comment**”/”**ez inkább megjegyzés**” – előadásokat követő diszkusszió során a nőkre szánt időt gyakran a férfiak uralják, saját véleményüket hangoztatva, ahelyett, hogy a női előadó bizonyíthatná szaktudását ebben az időben is. Az USA-ban már előfordul, hogy a moderátor nem enged hozzászólást idősebb férfi kollégáknak.

Ezek a megnyilvánulások azt az üzenetet küldik, hogy a nők nem érdemlik meg a helyüket az intellektuális térben.

Ezekről születtek már publikációk:

PHYSICS TODAY



Physics papers authored by women are cited less than those by men

11 March 2022

A recent analysis shows a consistent gender citation gap even when factors such as seniority are considered.

[Dalmeet Singh Chawla](#)

DOI: <https://doi.org/10.1063/PT.6.2.20220311a>

- (1) Meridith saját cikke a témában (és referenciái): <https://ui.adsabs.harvard.edu/abs/2022PASP..134h4503J>
- (2) <https://www.nature.com/articles/s41567-022-01770-1>
- (3) <https://www.science.org/content/article/women-researchers-cited-less-men-heres-why-what-can-done>
- (4) <https://pubs.aip.org/physicstoday/Online/5076/Physics-papers-authored-by-women-are-cited-less>
- (5) <https://www.nature.com/articles/nj7660-693b>

naturephysics

[Explore content](#) [About the journal](#) [Publish with us](#)

[nature](#) > [nature.physics](#) > [perspectives](#) > article

Perspective | [Published: 06 October 2022](#)

Citation inequity and gendered citation practices in contemporary physics

[Erin G. Teich](#), [Jason Z. Kim](#), [Christopher W. Lynn](#), [Samantha C. Simon](#), [Andrei A. Klishin](#), [Karol P. Szymula](#), [Pragya Srivastava](#), [Lee C. Bassett](#), [Perry Zurn](#), [Jordan D. Dworkin](#) & [Dani S. Bassett](#) [✉](#)

[Nature Physics](#) **18**, 1161–1170 (2022) | [Cite this article](#)

3782 Accesses | **11** Citations | **357** Altmetric | [Metrics](#)

nature

[Explore content](#) [About the journal](#) [Publish with us](#)

[nature](#) > [news](#) > article

[Published: 29 June 2017](#)

Gender bias: Citation lag in astronomy

[Virginia Gewin](#)

[Nature](#) **546**, 693 (2017) | [Cite this article](#)

2097 Accesses | **3** Citations | **22** Altmetric | [Metrics](#)

Female first authors' work is cited less often.

A munkahelyi kultúra javítása - Célok:

- Tanítsuk meg a munkatársaknak, hogy a mikroagressziók valóságok, és több kárt okoznak, mint gondoljuk
- Tegyük egyértelművé a felettes-beosztott intim viszony szabályait
- Ismerjük el azok munkáját, akik a munkahely jobbá tételén dolgoznak, hiszen ezt a saját (kutató)munkájuk rovására, munkaidejükben teszik

A munkahelyi kultúra javítása - Mit tehetünk:

- Kérjünk véleményt női és nem fehér kollégáktól is; adjuk őket hozzá a cikkeinkhez
- Figyeljünk oda, hogy nő és nem fehér kollégákat is hivatkozzunk
- Hívjuk meg őket a projektjeinkbe közreműködőnek
- Vegyük figyelembe a kulturális különbségeket (pl. bizonyos kultúrákban az arcra adott puszi elfogadott, más kultúrákban nem). Ha bizonytalanok vagyunk, kérdezzünk.

A munkahelyi kultúra javítása - Mit tehetünk:

- Ne beszéljünk lekicsinylően a triggererekről, a mentális egészségről vagy a szexuális erőszakról
- Legyünk óvatosak vagy kerüljük el, hogy kapcsolatba kezdjünk felettséssel/beosztottal/nem egyenlő hatalmi pozícióban lévővel
- Mielőtt bókolunk egy kolléga megjelenésének, bizonyosodjunk meg róla, hogy olyan viszonyban vagyunk az illetővel, amiben egy ilyen megjegyzést szívesen fogad az illető



Köszönjük a GEP TASK
Force tagoknak: *Fernando
Cruz Saenz De Miera,
Susmita Das, Meridith
Joyce és Kereszturi Ákos*



Molnár László
CSI

Erőss Ágnes
FTI

Maria Lugaro
EC Convenor/Ombudsperson

Fejes Zsófia
HR

<https://csfk.org/intranet/ethics-committee/>

Kérdés esetén az
elérhetőségeink:
EB email: ec@csfk.org

GEP Task Force email:
gep@csfk.org



Kern Zoltán
FGI

Hatvani G. István
FGI

EC Rules and Procedures

Contact Form

CSFK EC Contact Form

First contact to the Ethics Committee of the CSFK to report an incident/Első kapcsolatfelvétel a CSFK Etikai Bizottsággal incidens bejelentése céljából

A beírt űrlapadatok mentéséhez [jelentkezzen be a Google-fiókjába.](#)
[További információ](#)

* Kötelező kérdés

The email address you would like to be contacted to (it can be any)/Az e-mail cím, amelyen szeretné, ha felvennénk Önnel a kapcsolatot (ez bármilyen lehet). *

Saját válasz