

Széchenyi István Egyetem

Nemek Közötti Egyenlőségi Terv 2025-2027



Tartalom

Bevezetés.....	2
Jogi környezet.....	2
Nemzetközi szabályozás.....	2
Nemzeti szabályozás	3
Egyetemi szintű szabályozás	3
A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának alapelvei	3
Általános elvek	3
Nyilvánosság elve	3
Méltányosság elve	4
Hitelesség elve.....	4
Intézményi célkitűzések	4
A munka és a magánélet egyensúlyának megvalósulása, beépülése a szervezeti kultúrába .	4
Nemi egyensúly megvalósulása a vezetésben és a döntéshozatalban	5
Nemi egyensúly a toborzásban és a karrierépítésben	6
A nemi egyensúly kérdéseinek beépítése a kutatási és oktatási programokba.....	6
A nemi alapon történő zaklatás - beleértve a szexuális zaklatást - elleni intézkedések kidolgozása	7
A nemek közötti esélyegyenlőségi kompetencia fejlesztése	7
Nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése az intézmény infrastrukturális fejlesztései során.....	7
Panaszkezelés	8
Záró rendelkezések.....	8



Bevezetés

A Széchenyi István Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum a nemek közötti egyenlőséget - ami az Európai Unió egyik alapvető értéke, alapvető jog és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve - az egyetemi stratégiai irányokkal, tervekkel összhangban az intézmény hivatalos stratégiájává teszi. Az Egyetem ennek a stratégiának az érvényesítése érdekében a nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviseleti szervek kiépítését, a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer megvalósítását, valamint a nemi dimenzióinak a kutatásba és az innovációs tartalmakba való integrálását határozta el.

Jogi környezet

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (a továbbiakban: Terv) a nemzetközi, nemzeti és egyetemi szabályokban megfogalmazott elveket építi be rendszerébe.

Nemzetközi szabályozás

Az ENSZ keretében elfogadott egyezmények közül a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezmények:

- az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata
- a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya
- a Gazdasági, Szociális és Kulturális Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya

Az általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló CEDAW egyezmény, amelynek 10. cikke az oktatás területére vonatkozik.

Az európai szintű szabályozás körében az Európa Tanácsnak van a legnagyobb szerepe

- Emberi Jogok Európai Egyezménye
- Európai Szociális Karta



Nemzeti szabályozás

- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
- 2003. CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról (a továbbiakban: Ebktv.)
- 2011. CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról

Egyetemi szintű szabályozás

- Tanulmányi és Vizsgaszabályzat
- Térítési és Juttatási Szabályzat
- Szabályzat a Speciális Igényű Hallgatók Esélyegyenlőségének Biztosításáról
- Kollektív Szerződés
- Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezetének Szervezeti és Működési Szabályzata
- Esélyegyenlőségi Terv
- Etikai Kódex

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv kidolgozásának alapelvei

A Terv létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások betartásra kerülnek, ezek képezik jelen dokumentum szövegének és végrehajtásának kereteit. Kiemelten kell kezelni az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának rendelkezéseit, valamint az egyetemi polgárokat érintő intézkedéseket. A szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelveivel és a Tervben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az Egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

Általános elvek

Nyilvánosság elve

A Terv kialakítása és elfogadásának folyamata az egyetemi polgárok bevonásával, egyéni és csoportos részvétellel valósul meg. A Terv létrehozásának, megvalósításának és a megvalósulás monitorozásának folyamata a teljes egyetemi nyilvánosság előtt történik, lehetőséget nyújtva minden egyetemi polgárnak az abban való aktív részvételre. A részvétel fontos alapeleme az intézmény demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző perspektívák megjelenésének.



Méltányosság elve

A Terv mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A Terv keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek. A döntéshozók a Terv előírásainak kialakítása és végrehajtása során nem csupán a betű szerinti szabályokat követik, hanem az egész helyzetet tágabb nézőpontból átfogják és minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

Hitelesség elve

A Terv létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A Tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles és mértékadó, a módszertani szabályokat betartó társadalomtudományi kutatás eredménye. A Terv nyomán létrejövő intézmények és eljárások, annak elveinek és céljainak megfelelő módon működnek és hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelveit. A Terv megvalósulása során fokozottan érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása.

A Terv illeszkedik az Egyetem alapidokumentumaihoz, így különösen az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéhez, Foglalkoztatási Követelményrendszeréhez (Szervezeti és Működési Szabályzat), az Etikai Kódexhez.

Intézményi célkitűzések

A Terv tartalmában és célkitűzéseiben az Egyetem által elfogadott Esélyegyenlőségi Tervvel összhangban fogalmaz meg általános és részleteiben kidolgozott (vagy későbbiekben folyamatosan kidolgozásra kerülő) célokat, elveket.

A Terv az alábbi elvek mentén kerül kidolgozásra, melyek követendők a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és monitorozása során.

A munka és a magánélet egyensúlyának megvalósulása, beépülése a szervezeti kultúrába

Az egyetemeken olyan munka- és tanulási környezetet jelentenek, amelyben a résztvevőknek, az egyetemi polgároknak, akár munkavállalók, akár hallgatók, képesnek kell lenniük arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és betöltsék szakmai és karrier elvárásaikat. Mivel ezt a munkakörnyezetet nők és férfiak alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő



szempontjait. A munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel jár. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és az egyetemi polgárok jóllétét, mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezen kívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához. Ezek az elemek az emberi erőforrások fenntarthatóbb kezelésének alkotórészei.

A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier az oktatási és kutatási területen. Ez a tényező minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek. E témakörben kerül kidolgozásra a nemi szempontból érzékeny kommunikáció, a GYES-en, GYED-en lévő munkatársak visszatérésének támogatása, vagy a szülői munkakedvezményre vonatkozó rendelkezések.

Az általános, hosszútávú célkitűzés: a nemi egyenlőség értékeit értő és tiszteletben tartó szervezeti kultúra kialakítása, a munka és magánélet egyensúlyának kialakítása az egyetemi élet minden területén.

Nemi egyensúly megvalósulása a vezetésben és a döntéshozatalban

Az Egyetem törekszik arra, hogy az intézmény (egyetemi, kari szintű, valamint az adminisztratív, oktatás-kutatás támogató szervezeteinek) vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közötti egyensúly megvalósuljon, annak érdekében, hogy a szervezet megfeleljen a nemi egyenlőség elvárásainak. Ennek megvalósulásához az szükséges, hogy a nők és a férfiak a hatalmi, vezetői pozíciókhoz egyenlően férhessenek hozzá és kiegyensúlyozottan vegyenek részt a vezetési és (formális és informális) döntéshozatali struktúrákban. Szükséges, hogy maga a döntéshozatal nemi szempontból érzékeny (vagy a nemeket, a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő) legyen, melynek egyik fontos szempontja és egyben szűrője a nemek közötti egyenlőség.

Általános hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség mind nagyobb mértékű megvalósítása az Egyetem minden szervezeti egységének vezetésében, illetve a döntéshozó testületekben.



Nemi egyensúly a toborzásban és a karrierépítésben

A képzett és kreatív kutatók, oktatók képzése költséges és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. Az egyetemek és kutatószervezetek erős versenyben vannak a tehetségekért. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Mindez megköveteli a tehetséges oktatók és kutatók megtartását és lehetőséget kell adni számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére. Statisztikai adatok bizonyítják, hogy a nők sokkal nagyobb számban hagyják el tudományos karrierjüket, mint a férfiak. A női kutatók, oktatók vonzása és megtartása a tudásalapú gazdaságban csak akkor érhető el, ha a kutatásban és oktatásban a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenségek teljes spektruma feltárásra és felszámolásra kerül. A szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelveivel és a Tervben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az Egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a törekvésben. Ezért fontos kritikusan felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat minden szakaszban, foglalkozni a meglévő torzításokkal, amelyek karrierjük során strukturális diszkriminációként hatnak a nőkre.

Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség elveinek megvalósulása minden toborzási és kiválasztási, valamint előmeneteli eljárásban.

A nemi egyensúly kérdéseinek beépítése a kutatási és oktatási programokba

A kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek és a felsőoktatási intézmények egyik fő kérdése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen. A nemi vakság (a nemi szempontok negligálása) gyakran együtt jár más releváns társadalmi vagy tapasztalati paraméterek figyelmen kívül hagyásával. Ennek a vakságnak a feladása, a nemi

tényezők figyelembevétele, emeli a tudatosságot és az érzékenységet a szélesebb körű változók beemelésének irányába.

A nemi dimenzió beillesztése a kutatási és oktatási tartalomba azt jelenti, hogy figyelembe kell venni mind a nők, mind a férfiak, a lányok és a fiúk biológiai és társadalmi jellemzőit. Kulcsfontosságú, hogy a kutatás során létrehozott és az oktatás révén átadott ismeretek mentesek legyenek a nemi elfogultságtól, sztereotípiától és előítéletektől.

Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőséget szem előtt tartó perspektíva megjelenítése az oktatási tervekben és oktatási tartalmakban. A kutatási etika nemi egyenlőségi szempontú kialakítása.

A nemi alapon történő zaklatás - beleértve a szexuális zaklatást - elleni intézkedések kidolgozása

A kutatás és a felsőoktatás területei nem mentesek a szexuális és nemi alapú zaklatásoktól, sőt néha az erőszaktól sem. Intézkedésekre van szükség ennek a magatartásnak a megszüntetése érdekében, például: információk nyújtása a szexuális és nemi alapú zaklatásról, valamint figyelem és támogatás felajánlása az áldozatoknak és tanúknak, elkötelezettséggel az ilyen viselkedés megszüntetése iránt.

Általános, hosszútávú célkitűzés: a szexizmus, a nemi sztereotípiák és előítéletek felszámolása az egyetem minden irányú tevékenységében. A nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése, megfelelő intézményrendszer kialakítása a jogsértő esetek kivizsgálására, az áldozatok támogatása.

A nemek közötti esélyegyenlőségi kompetencia fejlesztése

Az egyetem törekszik arra, hogy polgárai folyamatosan a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatosan új ismereteket szerezzenek, a témával kapcsolatos tudásukat gyarapítani tudják, mely révén érzékenységük növekszik, tudatosságukat magas szintre fejleszthetik. Ennek érdekében érzékenyítő képzéseket, esélyegyenlőségi programokat szervez.

Nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése az intézmény infrastrukturális fejlesztései során

Létesítmények, térhasználat közlekedési kapcsolatok tervezésekor (infrastrukturális fejlesztéseknél) az Egyetem figyelembe veszi és érvényesíti az egyetemes tervezés elveit, azaz a nők és férfiak, az idősek, a fogyatékosok és a gyermekek igényeit, és bemutatja ennek módját. (bővebb információ: <http://www.etikk.hu>)



Panaszkezelés

Amennyiben az egyenlő bánásmód követelménye sérül, az érintett egyetemi polgár az Ebktv.-ben biztosított eljárás megindítása előtt írásbeli panaszt nyújthat be az Egyetem Általános és Oktatási Elnökhelyetteséhez.

Az Általános és Oktatási Elnökhelyettes az ügy tárgya szerint illetékest (így különösen az Etikai Bizottságot, a fegyelmi tanácsot, az integritás felelőst, a Speciális Igényű Hallgatók Esélyegyenlőségért Felelős Bizottságot, illetve a munkáltatónál működő szakszervezetet) kéri fel az eljárás lefolytatására. Az illetékes a panaszt kivizsgálja, megteszi a szükséges intézkedéseket, majd az eljárás eredményéről a panaszost írásban tájékoztatja.

A panasztétel nem korlátozza az egyetemi polgárt abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

Záró rendelkezések

Jelen Nemek Közötti Egyenlőségi Tervet az Egyetem Irányító Testülete a 209/2025. (VII.28.) számú határozatával a 2025. január 1-től - 2027. december 31-ig tartó időszakra vonatkozóan elfogadta. A hallgatók és a munkavállalók tájékoztatása céljából az elfogadott Nemek Közötti Egyenlőségi Tervet meg kell jeleníteni az Egyetem honlapján, valamint meg kell ismertetni az újonnan hallgatói vagy foglalkoztatási jogviszonyt létesítő érintettekkel is.

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv felülvizsgálatának határideje: 2027. december 31.



Dr. Filep Bálint
elnök

