

SEMMELWEIS EGYETEM

---

NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV



**Készítette:**

Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettesi Iroda

## Tartalomjegyzék

I. Bevezetés .....	3
I.1. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) kidolgozásának alapelvei .....	3
a. Részvételiség elve .....	3
b. Méltányosság és az igazságosság elve .....	3
c. Együttműködés elve .....	3
d. Hitelesség elve .....	4
e. Hazai, intézményi és az uniós elvárások és előírások betartásának elve .....	4
II. A NET kidolgozásához és megvalósításához kapcsolódó előnyök .....	4
II.1. Versenyelőnyök .....	5
II.2. Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása .....	5
II.3. Az oktatás és a kutatás eredményessége és hatékonysága .....	5
III.4. A tehetségek bevonása és szervezeti megtartása .....	6
III. Jogi és politikai környezet .....	6
III.1. Nemzetközi szintű és európai keretek .....	6
III.2. Nemzeti szabályozási és (szak)politikai környezet .....	7
III.3. Egyetemi szintű szabályozások, releváns egyetemi szervezetek .....	8
III.4. Egyetemi esélyegyenlőségi szervezetek .....	8
III.4.2. Intézményi koordinátor .....	10
III.4.3. Kari koordinátor .....	10
IV. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának háttérelmzése a Semmelweis Egyetem szervezeti rendszerében .....	12
IV.1. Már megvalósult intézkedések .....	12
IV.2. Munkavállalókra vonatkozó adatok .....	12
IV.3. Hallgatókra vonatkozó adatok .....	15
IV.4. A fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók és a speciális szükségletű hallgatók nemi egyenlősége .....	17
V. A Semmelweis Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Tervéhez rendelhető feladatok.	
V.1. Jövőbeni kutatási irányok meghatározása a munkavállalók nemi egyenlőségének vonatkozásában .....	18
.	18
VI. Célkitűzések, intézkedések, felelős szervezeti egységek .....	21
VI. 1. A Semmelweis Egyetem szervezetét és intézményrendszerét érintő intézkedések .....	22
VI.2. Az intézményi kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása .....	25
VI.3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő további intézkedések .....	27
VI.4. Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen .....	28
VI.5. A nemi egyenlőség kilátásai a kutatásban és az oktatásban .....	29
VI.6. Az infrastruktúra, a szolgáltatások nemi egyenlőség-fókuszú fejlesztése .....	29
VII. Az Nemi Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása, ellenőrzése .....	31
VIII. Szakirodalom .....	32

## **I. Bevezetés**

A Semmelweis Egyetem (SE) felelős magyar felsőoktatási intézményként elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen terv, melyet a Semmelweis Egyetem rektora és kancellárja fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot, valamint a szociális jogok alapvető elvét az egyetem Intézményfejlesztési Tervében megfogalmazottakkal összhangban a Semmelweis Egyetem hivatalos stratégiájává teszi.

A Semmelweis Egyetem a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemi egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását is. Elsőrendű célkitűzés a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítése és fenntartása, valamint a már működő egyetemi Családbarát Egyetem program keretében a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer további fejlesztése is.

Hisszük, hogy az intézményi Nemi Esélyegyenlőségi Terv megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan egyrészt preventív módon csökkenti vagy szünteti meg az egyenlőtlenségeket, másrészt pedig intervenciós módon rehabilitálja a már kialakult aszimmetriákat, meggátolva a további szegregatív minták kialakulását.

### **I.1. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv (NET) kidolgozásának alapelvei**

A Semmelweis Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve (továbbiakban: NET) a következő elvek mentén került kidolgozásra, melyeket egyben követendőnek ítélnénk a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósulás felügyelete során:

#### **a. Részvételiség elve**

A Semmelweis Egyetemen a NET kialakítása és elfogadásának folyamata az egyetemi polgárok mind szélesebb körű bevonásával valósul meg. A NET-ben foglaltak megvalósításának és a megvalósulás felügyeleti folyamata a teljes egyetemi nyilvánosság előtt történik, lehetőséget nyújtva minden egyetemi polgárnak az abban való aktív és cselekvő részvételre. Az önkéntes részvétel fontos alapelve az intézmény demokratikus és átlátható működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésének is, így támogatva az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását.

#### **b. Méltányosság és az igazságosság elve**

A Semmelweis Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi.

A NET keretében kialakított eljárások, folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen és objektíven mérlegelve járnak el, holisztikus módon minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb és minden egyetemi csoportot képviselő véleményalkotáshoz.

#### **c. Együttműködés elve**

A Semmelweis Egyetemen a NET létrehozása, megvalósítása és monitorozása az egyetemi polgárság csoportjaival és az egyetemi vezetéssel történő konszenzuális együttműködés

formájában történik. Az együttműködési elv megvalósulásának alapelve a résztvevők információkhoz való hozzáférése transzparens módon. Az adatok és tapasztalatok közös értelmezése, a jó gyakorlatok kialakításának és alkalmazásának érdekében a tudás gyarapítását, és végső soron az attitűdök, a szervezeti kultúra változását segíti elő.

Az együttműködés fókuszában a résztvevők egymással szembeni bizalma és a jó szándék előfeltevése áll, valamint tartalmazza a jogokat és a kötelezettségeket csakúgy, mint a felek egymás iránti felelősségét is.

#### **d. Hitelesség elve**

A NET megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül.

A nemi egyenlőségi tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles, a kutatási módszertani szabályokat követve jön létre. A NET nyomán létrejövő szabályzatok és eljárások a NET elveinek és céljainak megfelelően egymást kiegészítő és egymással összehangolt módon működnek, és hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelvét.

A NET megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl - érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a szabályzók, eljárási folyamatok rendelkezésre állása. A NET hitelessége különösen érvényesül a szenátusi, rektori, kancellári és dékáni intézkedésekben, az egyetemi és kari szabályzatokban, amelyeket folyamatosan harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelveivel.

#### **e. Hazai, intézményi és az uniós elvárások és előírások betartásának elve**

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv megalkotása, megvalósítása és megvalósulásának folyamatos figyelemmel kísérése során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és irányelvek betartásra kerülnek, ezek a NET szövegének és végrehajtásának kereteit képezik.

Betartásra kerülnek a Semmelweis Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzatának releváns rendelkezései, valamint minden az egyetemi polgárokat érintő intézkedés, iránymutatás. A Semmelweis Egyetem ugyanakkor elkötelezett amellett, hogy a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálja a nemi egyenlőség alapelveivel és a NET-ben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

#### **f. Autonómia elve**

A Terv megalkotása és megvalósítása során előtérbe helyezzük az egyén önrendelkező képességét a választásra és a szabadságra vonatkozóan, részvételiségét a döntések viszonyrendszerében.

## **II. A NET kidolgozásához és megvalósításához kapcsolódó előnyök**

Az Európai Unió által kezdeményezett nemi egyenlőségi terv kialakítása és megvalósítása jelentős és pozitív változásokat eredményezett a felsőoktatási intézményekben. A jelenleg rendelkezésre álló tapasztalatok szerint a NET nyomán megvalósuló előnyök direkt módon a következők lehetnek:

### **II.1. Versenyelőnyök**

A tapasztalatok szerint a nemek közötti egyenlőség elve és annak operatív megvalósulása növeli a versenyképességet, az innovációt intézményi szinten is. A kutatásban, az oktatásban és a társadalmi felelősségvállalás területén is akkor érhetik el az egyetemek teljes potenciáljukat, ha minden tehetséget és sokszínűséget képesek felhasználni és előítélet, sztereotípiák, szegregáció vagy (infra)strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges, sokszínű emberek.

Az egyetemek közötti rangsor versenyben komoly előrelépést jelent azoknak az intézményi vagy hagyományokból adódó akadályoknak a felszámolása, amely megakadályozza, vagy jelentősen hátráltatja a nők tudományos érvényesülését bármely szakterületen.

### **II.2. Az elérhető legjobb munkakörnyezet létrehozása**

A felsőoktatási intézményeknek olyan munka- és tanulási környezettel kell bírniuk, amelyben a résztvevők, az egyetemi polgárok, legyenek akár munkavállalók vagy hallgatók, képessé válnak arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és megfeleljenek saját és az intézmény által elvárt szakmai és karrier szempontoknak. Mivel a munkakörnyezetet nők és férfiak alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő szempontjait is. A Semmelweis Egyetem családbarát egyetem, családbarát munkáltató. Alapvetően értelmezhető, hogy 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 és sajátosságait 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 és a lojalitást. Mindezekon túlmutatóan a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához.

### **II.3. Az oktatás és a kutatás eredményessége és hatékonysága**

A Semmelweis Egyetem Intézményfejlesztési Tervében is megfogalmazott, 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 és témákba számos területen a nemek közötti elfogultság hatékony kezelését eredményezi, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését is, valamint hozzájárul a multidiszciplináris szemléletmód elősegítéséhez is.

A tudomány és az innováció kutatásai napjainkban egyre inkább a társadalom számára, illetve gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen. A nemi szempontok negligálása együtt járhat más releváns társadalmi vagy tapasztalati paraméterek figyelmen kívül hagyásával, így a nemi tényezők figyelembevétele emeli a tudatosságot és az érzékenységet a szélesebb körű változók és indikátorok bevonásának irányába.

### **III.4. A tehetségek bevonása és szervezeti megtartása**

Magyarországon és világszerte az egyetemek (és azok KFI intézményeik) erős versenyben vannak a kreatív és képzett kutatókért. Nem mehetünk el emellett a tény mellett sem, hogy a kvalifikált oktatók, kutatók képzése ráfordítás- és időigényes, valamint teljes szakmai potenciáljuk kibontakozása is hosszú időt vesz igénybe.

Statisztikai adatok is bizonyítják, hogy a nők jóval nagyobb számban hagyják el tudományos karrierjüket, mint a férfiak, ami tudásvesztést, szervezési költségeket, valamint a tudományos kutatás és oktatás perspektívájának a korlátozottságát eredményezi. A női kutatók, oktatók vonzása és megtartása a tudásalapú gazdaságban csak akkor érhető el, ha a kutatásban és oktatásban a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenlégek teljes spektruma feltárásra és felszámolásra kerül.

Ezeknek a tényeknek az ismeretében különösen szükséges a tehetségek teljes körének - köztük a nőknek - megszólítása, különösen akkor, ha egy-egy tudományágban alul reprezentáltak. Mindez elsőrendű fontosságúvá teszi intézményi szinten a tehetséges oktatók és kutatók, illetve a hallgatók megtartását, lehetőséget adva számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére.

## **III. Jogi és politikai környezet**

A nemek közötti egyenlőség biztosítása jelentős feladatot ró a felsőoktatási intézményekre és azok KFI tevékenységének egészére. A jogi és (szak)politikai környezet többretegű: egyrészt léteznek általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, kifejezetten a felsőoktatás, kutatás és innováció területére vonatkozó szabályok is megtalálhatók. De a követelményi rendszer többszintűsége abból is fakad, hogy mind európai uniós, mind hazai, mind pedig intézményi szinten megjelennek ezek a szempontok és szabályok. A következőkben alapvetően az utóbbi szempontrendszer alapján tekintjük át a nemek közötti egyenlőség jogi és politikai környezetét.

### **III.1. Nemzetközi szintű és európai keretek**

A nemek közötti egyenlőség alapelve a nemzetközi és uniós szabályozásban is nagy hangsúllyal, erőteljesen megjelenik, melyek közül a legfontosabbak az ENSZ keretében elfogadott egyezmények. Ide tartozik a többi között a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalma, 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, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmánya is. A legfontosabb a fentiek mellett a kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született, a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény. Az egyezmény széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmazott, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki, 10. cikke pedig kifejezetten az oktatás, s azon belül a felsőoktatás területére vonatkozik. A fenti egyezményekhez Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti jogszabályi környezet részévé is tette őket.

Az európai szintű szabályozás körtérképében szólni kell az Európa Tanács keretében elfogadott szabályokról. Legfontosabb közülük az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Charta, melyek tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását is. Az Emberi Jogok Európai Egyezményét alkalmazó joggyakorlat a fenti kereteket

erőteljes tartalommal töltötte ki, s az élet szinte valamennyi területén meghatározta az egyenlő bánásmód standardjait.

Kiemelendő ugyanakkor az Európai Unió szerepe is. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét, míg az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről. A legfontosabb vezérlő azonban az EU jogalkotása, mely erőteljesen és több szinten befolyásolja a tagállami kereteket. Egyrészt az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv), másrészt pedig 2006 óta egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

Az intézményi felsőoktatás világában európai uniós szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Emellett a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós programok, így az Erasmus, az Erasmus+, a Horizon (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), a JUST és a COST projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését és operatív megvalósulását tűzik ki célul. Kiemelendő ugyanakkor, hogy a globális és az európai rendszerekben is egyes védett csoportokra – így például a fogyatékos személyekre – vonatkozó külön védelmi és esélyegyenlőségi szabályok is kitérnek az adott csoporton belül nemek közötti egyenlőség kérdéseire is, melyet a Miniszterelnökség Partnerségi Monitoring Bizottsága is jóváhagyott.

### **III.2. Nemzeti szabályozási és (szak)politikai környezet**

A nemek közti egyenlőséget alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye rögzíti, elsődlegesen a megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében (XV. cikk). A XV. cikk (3) bekezdése hangsúlyosan kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg a következők szerint:

- Az Ebktv. kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi védett tulajdonságra.
- Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi.
- Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat.
- Mindezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, amely a felsőoktatási ügyek tekintetében is alkalmazható: ezen ügyekben hatóságként az alapvető jogok biztosa jár el.

A felsőoktatásra vonatkozóan a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)<sup>12</sup> §-a kifejezetten rögzíti, hogy az egyetem tevékenységének egészében az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell. Az Nftv. és annak végrehajtási rendeletei külön, részletes szabályokat elsősorban a fogyatékos hallgatók esélyegyenlősége körében tartalmaznak.

A következőkben a Semmelweis Egyetem szintjén megvalósuló, az egyetemi szabályzatokban is rögzített jogvédelmi, esélyegyenlőségi szervezeti elemeket tekintjük át.

### **III.3. Egyetemi szintű szabályozások, releváns egyetemi szervezetek**

A Semmelweis Egyetem a hazai és intézményi törvényi és jogszabályi keretek között kiemelt figyelmet fordít az egyenlő bánásmód biztosítására. Az Egyetem tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:

- elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát; tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére;
- elismeri a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;
- elismeri a fogyatékossgal élő hallgatók tanuláshoz való jogát, biztosítja, hogy e hallgatók ne szenvedjenek hátrányt hallgatótársaikkal szemben;
- az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a hallgatók lakhatási feltételeinek, egészséges, káros szenvedélyektől mentes életvitelének biztosításához, tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a hallgató beilleszkedését a felsőfokú tanulmányok idején, továbbá szakmai előmenetelét a tanulmányok befejezését követően;
- lehetőségei szerint - a hallgatói jogviszony fennállása alatt - a hátrányos helyzettel élő hallgatóknak - átvételi elismervény alapján - a tananyag elsajátítását elősegítő eszközt biztosít.

### **III.4. Egyetemi esélyegyenlőségi szervezetek**

A Semmelweis Egyetemen számos szervezet segíti elő az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását.

#### **III.4.1. Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság**

- (1) Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) az Egyetem esélyegyenlőséget előmozdító tevékenységét szervező és koordináló, valamint egyedi esélyegyenlőségi ügyekben eljáró testülete, amely hallgatói és munkavállalói ügyekkel foglalkozó albizottságokból áll.
- (2) A hallgatói ügyekkel foglalkozó albizottság tagjainak létszáma az elnökkel együtt 10 fő, amelyből 2 főt a Hallgatói Önkormányzat, 1 főt a Doktorandusz Önkormányzat és további 1-1 főt a karok jelölnek.
- (3) A munkavállalói ügyekkel foglalkozó albizottság tagjainak létszáma az elnökkel együtt 5 fő, amelyből – jelen szabályzat hatálybalépését követő jelölés alkalmával - 1-1 főt az Üzemi Tanács, a rektor, a kancellár, és a Klinikai Központ elnöke jelöl.
- (4) A Bizottság elnöke az oktatási rektorhelyettes, aki egyúttal az albizottságok elnöke is.
- (5) A Bizottság tagjait a Szenátus három évre választja, és dönt visszahívásukról.
- (6) A Bizottság tagjainak megbízatása megszűnik
  - a) a tag halálával,
  - b) a tag Bizottság elnökének címzett lemondásával,
  - c) a munkaviszony, egészségügyi szolgálati jogviszony vagy hallgatói jogviszony megszűnésével,
  - d) a tag szenátus általi visszahívásával.



- (7) A munkavállalói és hallgatói ügyekkel foglalkozó albizottság munkájában tanácskozási joggal vesz részt az adatvédelmi tisztviselő és az emberierőforrás-gazdálkodási főigazgató által megbízott személy.
- (8) A Bizottság feladatai különösen:
- a) figyelemmel kíséri a férfiak és nők arányos képviseletét az egyetemi testületekben, szükség esetén minden tanév végén – az Esélyegyenlőségi Terv véleményezésének részeként – javaslatot tesz a rektor, a kancellár és a Klinikai Központ elnöke számára az arányos képviselet biztosítására;
  - b) ajánlást fogalmazhat meg az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében,
  - c) véleményezi a Felvételi tájékoztató esélyegyenlőséget érintő részeit;
  - d) ajánlást fogalmaz meg az egyetem és a karok vezetői számára a fogyatékos hallgatók tanulmányi feltételeinek javítására;
  - e) kiemelt feladatként kezeli a fogyatékkal élő hallgatók tájékoztatását az esélyegyenlőséggel kapcsolatos lehetőségek tekintetében;
  - f) elbírálja a fogyatékos hallgatók tantárgyi- és vizsgakövetelmények alóli felmentés vagy más engedmény iránti kérelmét;
  - g) javaslatot tesz az intézményi koordinátor és bevont szakértők ajánlása alapján a rektornak, a kancellárnak és a Klinikai Központ elnökének az esélyegyenlőségre vonatkozó egyetemi előírások alkalmazása körében észlelt szabálytalanságok megszüntetésére irányuló bejelentések kapcsán;
  - h) ajánlásokat fogalmaz meg egészségügyi, pályaalkalmassági és szakmai alkalmassági vizsgálatok sérülés-specifikus követelményeinek vonatkozásában;
  - i) figyelemmel kíséri az esélyegyenlőség érvényesülését és a hátrányos megkülönböztetés tilalma megvalósítását az Egyetem valamennyi szervezeti egysége, dolgozója tekintetében;
  - j) ajánlást tesz a nők, a fiatal és a 40 évnél idősebb, a fogyatékos és a megváltozott munkaképességű dolgozók munkakörülményeire valamint a tíz éven aluli gyermeket/gyermeket nevelő, vagy a gyermeket egyedül nevelő dolgozók foglalkoztatási körülményeire;
  - k) ellenőrzi az esélyegyenlőséget érintő elrendelt intézkedések végrehajtásának eredményességét;
  - l) eljár egyedi esélyegyenlőségi ügyekben.
- (9) A Bizottság döntéseit valamennyi tag részvételével tartott teljes ülésén vagy albizottsági ülés keretében hozza.
- (10) A Bizottság teljes ülésén jár el a (8) bekezdés a)-b) pontja szerinti ügyekben.
- (11) A hallgatói ügyekkel foglalkozó albizottság jár el a (8) bekezdés c)-i) szerinti ügyekben, valamint a j)-n) pont szerinti ügyekben, amennyiben hallgatót érint.
- (12) A munkavállalói albizottság jár el a (8) bekezdés c), valamint j)-n) pontja szerinti ügyekben, amennyiben az ügy munkavállalót érint.
- (13) A Bizottság működésének, üléseinek és döntéshozatalának részletes szabályait, eljárásrendjét a Bizottság ügyrendje tartalmazza.
- (14) A Bizottság elnöke:
- a) felelős a Bizottság ügyrendjének előkészítéséért;
  - b) jóváhagyja az albizottságok éves munkatervét;
  - c) beszámolót készít a Bizottság munkájáról a szenátus részére;
  - d) kiadmányozza a Bizottság határozatait;
  - e) a Bizottság előtt folyamatban lévő ügyben szakkérdés megválaszolására szakértőt kérhet fel;

- f) gondoskodik a bizottság és az albizottságok állásfoglalásainak és határozatainak nyilvántartásáról;
- g) ellenőrzi az intézményi koordinátor feladatellátását;

#### **III.4.2. Intézményi koordinátor**

- (1) Az intézményi koordinátor felsőfokú végzettséggel, valamint fogyatékosügyi kompetenciákkal, vagy fogyatékosügyi szakmai gyakorlattal rendelkező személy, aki ellátja az Nftv. Vhr-ben valamint jelen szabályzatban előírt feladatokat.
- (2) Az intézményi koordinátor:
  - a) ellátja a Bizottság titkári teendőit, segíti a Bizottság elnökének munkáját;
  - b) javaslatot tesz a rektor, a kancellár és a Klinikai Központ elnöke számára a költségvetési feltételek biztosítása érdekében, valamint felelős annak végrehajtásáért;
  - c) felügyeli és ellenőrzi az esélyegyenlőségi tárgyú jogszabályok és szabályozók betartását az Egyetemen féléves munkaterv alapján;
  - d) részt vesz a kari tájékoztató napokon, ahol ismerteti a fogyatékkal élő hallgatókra vonatkozó eljárásrendet;
  - e) kapcsolatot tart a Bizottság tagjai és a magasabb vezetők között;
  - f) felelős a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítését szolgáló normatív támogatás felhasználására, valamint a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére, személyi feltételek javítására vonatkozó javaslat elkészítéséért;
  - g) szükség esetén a rendelkezésre álló készlet erejéig biztosítja a fogyatékossgal élő hallgató számára azon technikai eszközök kölcsönzését, amelyek az érintettek tanulmányainak akadálymentesítését segítik;
  - h) a kari koordinátorok adatszolgáltatásai alapján nyilvántartja az Egyetemre beiratkozó, fogyatékossgal élő hallgatókat, továbbá a Felsőoktatási Információs Rendszer (továbbiakban: FIR) adatszolgáltatáshoz kapcsolódóan szakmailag felügyeli az érintettek vonatkozó tartalmakat.
  - i) előkészíti minden tanév végére a beszámolót a Szenátusnak a Bizottság munkájáról;
  - j) kapcsolatot tart a fogyatékossgal élő hallgatókkal, és megváltozott munkaképességű munkavállalókkal, valamint azok segítőivel, megszervezi a fogyatékossgal élő hallgatók és munkavállalók által igényelt, egyetemi szinten tartandó konzultációs lehetőségeket;
  - k) nyilvántartja a benyújtott esélyegyenlőségi kérelmeket és az azokban született állásfoglalásokat, döntéseket, azok másolatait megküldi az érintett szervezeti egységeknek
  - l) ellenőrzi a hallgatói és munkavállalói bejelentésekkel kapcsolatos Bizottsági döntések végrehajtását, arról a teljesítési határidő lejártát követően haladéktalanul jelentést készít a Bizottság részére;
  - m) féléves munkatervet készít a Bizottság és a saját munkájáról, amit felterjeszt jóváhagyás céljából a Bizottság elnökének jóváhagyásával.
  - n) heti jelentést készít a felette munkáltatói jogokat gyakorló személy felé.
- (3) Az intézményi koordinátor felett a munkáltatói jogokat a Jogi és Igazgatási Főigazgató gyakorolja.

#### **III.4.3. Kari koordinátor**

- (1) A kari koordinátor a megváltozott munkaképességű munkavállalók és a fogyatékossgal élő hallgatók segítését kari részről irányító koordinátor, aki felsőfokú

végzettséggel, valamint esélyegyenlőségi, fogyatékosügyi kompetenciákkal vagy fogyatékosügyi szakmai gyakorlattal rendelkeznek.

- (2) A kari koordinátort az adott kar dékánja bízta meg a munkakörén túl a kari koordinátori feladatok ellátásával.
- (3) A kari koordinátor:
  - a) segíti az intézményi koordinátor munkáját, ennek keretében különösen javaslatokat tesz az intézményi koordinátor feladatainak ellátásához;
  - b) továbbítja és nyilvántartja a karra beérkező esélyegyenlőségi beadványokat az intézményi koordinátor felé;
  - c) az önkéntes adatszolgáltatás alapján nyilvántartja kari szinten a fogyatékosággal élő hallgatókat és azok adatait a Felsőoktatási Informatikai Rendszer előírásainak megfelelően a féléves létszámadatok alapján összesítő jelentésben továbbítja az intézményi koordinátor felé;
  - d) kapcsolatot tart a fogyatékosággal élő hallgatókkal, azok segítőivel, megszervezi a fogyatékosággal élő hallgatók által igényelt, kari szinten tartandó konzultációs lehetőségeket, és arról az intézményi koordinátort tájékoztatja;
  - e) segíti a fogyatékosággal élő hallgatókat az intézményi ügyintézés során, és biztosítja a fogyatékosággal élő hallgatók részére a tanulmányaik során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségeket, amennyiben az nem tartozik a Bizottság hatáskörébe, vagy arról a Bizottság korábban már döntést hozott;
  - f) felméri a fogyatékosággal élő hallgatók és oktatóik oktatással kapcsolatos igényeit és arról évente tájékoztatja az intézményi koordinátort;
  - g) tájékoztatja az oktatókat, a tanárokat, valamint a tanulmányi adminisztrációval foglalkozó munkatársakat a fogyatékosággal élő hallgatók előadásokkal és gyakorlattal kapcsolatos igényeiről, a fogyatékosággal élő hallgatók részére biztosítható segítségnyújtásról, mentességekről és kedvezményekről, ezek biztosításának rendjéről;
  - h) amennyiben nem a Bizottság tagja, tanácskozási jogkörrel részt vesz a Bizottság ülésén azon ügy megtárgyalásában, melyben az általa képviselt kar, karhoz nem tartozó intézet hallgatója érintett;
  - i) ellenőrzi a fogyatékosággal élő hallgatói panaszok és kérelmek Bizottsági döntésének végrehajtását, arról a teljesítési határidő lejártát követően haladéktalanul jelentést készít az intézményi koordinátor útján a Bizottság és intézményi koordinátor részére;
  - j) ajánlásokat fogalmaz meg a karon dolgozó megváltozott munkaképességűek munkakörülményeinek javítására vonatkozóan.

Az esélyegyenlőség széles körű reprezentációját az Alkalmazott Tanács is biztosítja, melynek révén megvalósulhat a közvetlen kapcsolattartás a munkavállalók és az egyetem között.

Jelentős továbbá a Semmelweis Egyetem 2021-2024 évekre meghatározott Intézményfejlesztési Terve is, mely kiemelt figyelmet fordít a munka és magánélet harmonizációjának megteremtésére csakúgy, mint a vezetői pozíciók tekintetében az alacsonyabb reprezentációval rendelkező nemek képviselőire is. Családbarát munkáltató révén hangsúlyozza a kiegyensúlyozottságot, valamint olyan munkakörülmények megvalósítását tűzte ki célul, melyek vonzóak lehetnek a női munkavállalók számára (pl. rugalmas munkaidő, home office lehetősége, gyermekfelügyelet, intézményi óvoda stb.) A Semmelweis Egyetem vezetősége elkötelezte magát a nemi egyenlőségi terv kialakítása,

és az Egyetem valamennyi tevékenységében, különösen az oktatásban, kutatásban történő végrehajtása mellett.

#### **IV. Nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásának háttérelmezése a Semmelweis Egyetem szervezeti rendszerében**

A Semmelweis Egyetem szervezetén belül a nemek egyenlőségére vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben teljesülhessen. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő adat értelmezésére van lehetőség. Erre építve a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott rendszerességű adatgyűjtésre van szükség.

##### **IV.1. Már megvalósult intézkedések**

Ahogy azt a Semmelweis Egyetem 2021-2024 közötti időszakra megfogalmazott Intézményfejlesztési Tervében is részletesen kifejtettük, a Semmelweis Egyetem családbarát egyetem, klasszikus értékeket képviselve egyaránt alkalmazkodik a jelen meglévő és a jövő feltételezett kihívásaihoz. Aktív családbarát szemléletünk vonzó azok számára, akik felgyorsult világunkban stabil, tradíciókkal és jövőképpel bíró és jól tervezhető környezetben kívánnak dolgozni.

Összhangban az Alaptörvénnyel és a Családok védelméről szóló törvénnyel, valamint a kormányzat családokat támogató politikájával, azt kívánjuk elérni, hogy intézményünk olyan hely legyen, ahol a családokat támogatják, a gyermekvállalást elismerik. Ennek érdekében a Semmelweis Egyetem Szenátusa 2019. decemberében egyhangúlag támogatta a Családbarát Egyetem Program elindítását. A családbarátság általánosan a családformákra, a családban betöltött szerepek változására, a felmerülő feladatok és felelőségek megosztásának dinamikájára, valamint a munkaerőpiaci kihívásokra érdemben reagáló szemléletmód, amely célzott intézkedésekkel és eszközökkel lehetővé teszi a rugalmas alkalmazkodást, a szélesebb körű választási lehetőségeket és nagyobb döntési szabadságot a munka és magánélet összeegyeztetésében. A családbarát módon működő munkahely fő jellemzője, hogy a munkáltató tudatosan figyel és tesz azért, hogy a munkavállaló képes legyen összehangolni a munkájából adódó kötelezettségeit a magánéletben ránehezedő feladatokkal.

Mindezzel összhangban biztosítjuk azokat a jóléti és szociális támogatásokat, mely nagyban hozzájárul női munkatársaink számára a munka és a magánélet egyensúly hatékony kialakításához, pl. beiskolázási támogatás, nyári tábor stb. Biztosítjuk továbbá a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségét, a rugalmas munkarendet, a home office és a távmunka is mind növekvő arányban kerül előtérbe. Munkahelyi óvodát működtetünk, krízishelyzetben ingyenes és szakképzett gyermekfelügyeletet biztosítunk munkatársaink részére.. A családtámogatásnak számtalan formája létezik, mely előmozdíthatja az egyetem ambíciózus családbarát programját. Az egyetem munkahely-megtartó képességét és munkaerő-piaci helyzetét erősítő lehetőségek közül a Családbarát Egyetem Program számos programmal indult el (életpálya modellek, iskoláztatási támogatás stb.)

##### **IV.2. Munkavállalókra vonatkozó adatok**

Az egyetem legfőbb szervezeti egységeit vizsgálva a munkavállalói összetétel tekintetében elmondható, hogy a nemek közti megoszlás megfelel a szektorban tapasztalt átlagnak.

Számos kérdésben azonban további adatelemzés, illetve konkrét intézkedések megfogalmazása szükséges.

#### **IV.2.1. Keresetek**

Az adatfelvételi időszakban a keresetek alatt értjük a dolgozók számára 1-7 hónapban kiutalt havi átlagos bruttó bért, arányosítva a dolgozó jelenlétével. Általánosságban elmondható, hogy majdnem minden munkaköri csoportban a férfiak átlagos keresete magasabb. Ugyanakkor fontos figyelembe venni, hogy az egészségügyi szolgálati jogviszonyban és a köznevelésben foglalkoztatottak esetében a kereset jelentős részét a bértábla szerinti alpbér határozza meg (2021. második negyedéves adat). Jelentős eltérés látható a támogató dolgozók esetében, ahol a béreket teljes egészében a munkáltató állapítja meg, ezért feltétlenül érdemes feltérképezni az eltérő bérezés hátterét. A továbbiakban indokolt lehet megvizsgálni az eltérést az egyes bérelemek tekintetében is (pl.: alpbér, mozgóbér, kiegészítő bérelemek külön-külön) és az eredményt figyelembe véve dönteni az esetlegesen szükséges intézkedésekről.

#### **IV.2.2. GYES-ről visszatérők**

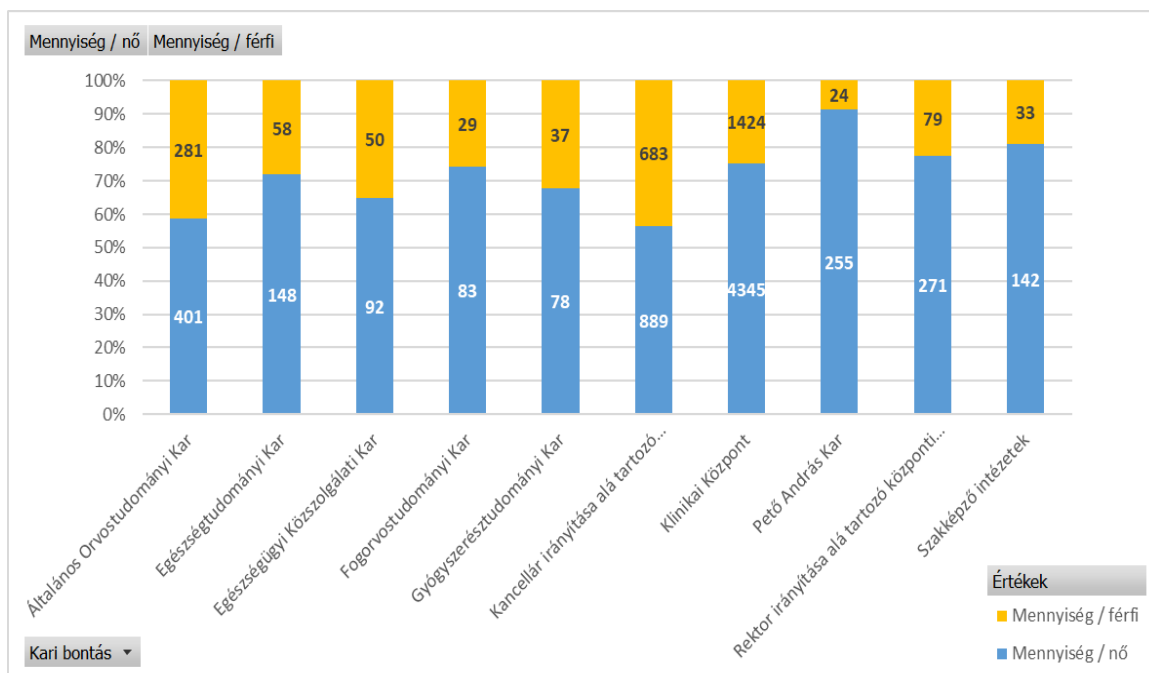
Az adatok elemzése után elmondható, hogy a szülési szabadsággal élők körülbelül 30%-a távozik az egyetemről a GYES/GYED ideje alatt, míg a visszatérők tekintetében is alacsony a két évnél tovább a Semmelweis Egyetemen maradó aránya. Itt ugyanakkor figyelembe kell venni, hogy az Egyetemen önmagában is magas a fluktuáció, így a GYES után az egyetemen eltöltött időt érdemes lehet összevetni általában a munkavállalók által az Egyetemen töltött idővel. Amennyiben fennáll, hogy a GYES-ről visszatérők nagyobb arányban, vagy gyorsabban távoznak, mint általában a dolgozók, megfontolandó egy kérdőíves felmérést készíteni a jelenleg szülési szabadságon lévők, valamint a szülési szabadságról nemrég visszatértek körében arról, hogy milyen intézkedések vagy fejlesztések megvalósulása esetén maradnának az Egyetem munkavállalói.

#### **IV.2.3. Létszám, munkaidő**

A részmunkaidős alkalmazottak között a nemek aránya közel azonos az Egyetemen tapasztalható arányokkal, azaz a nőkre nem jellemzőbb a részmunkaidős foglalkoztatás. Érdemes lehet vizsgálni a szülési szabadságról visszatérők körében a részmunkaidősök arányát, és amennyiben az megegyezik az egyetemi átlaggal, megfontolni a szülés utáni részmunkaidős foglalkoztatást elősegítő intézkedéseket.

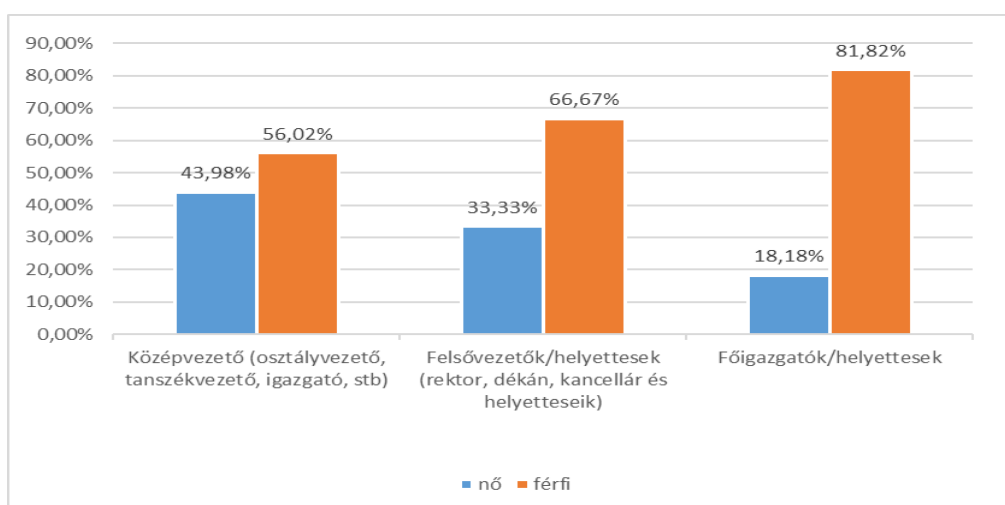
#### **Létszám munkaköri csoportbontásban**

Megfigyelhető, hogy a szolgálati jogviszonyban foglalkoztatotknál az oktatói jogviszonnyal is rendelkezőktől eltekintve minden munkaköri csoportban női túlsúly van jelen. A létszám döntő többségét kiadó szakdolgozók esetében a legjelentősebb az eltérés, ami vélhetően a karriert övező sztereotípiáknak tudható be. Hasonló a helyzet a köznevelésben dolgozó pedagógusok esetében is, ahol minden munkaköri csoportot tekintve a legnagyobb a különbség. Az oktatóknál és kutatóknál bár összességében ideális a megoszlás, érdemes lehet tovább vizsgálni külön-külön az oktatói/kutatói ranglétra egyes szintjeit is.



1. ábra Foglalkoztatottak nemi megoszlása a Semmelweis Egyetem legfőbb szervezeti egységeiben

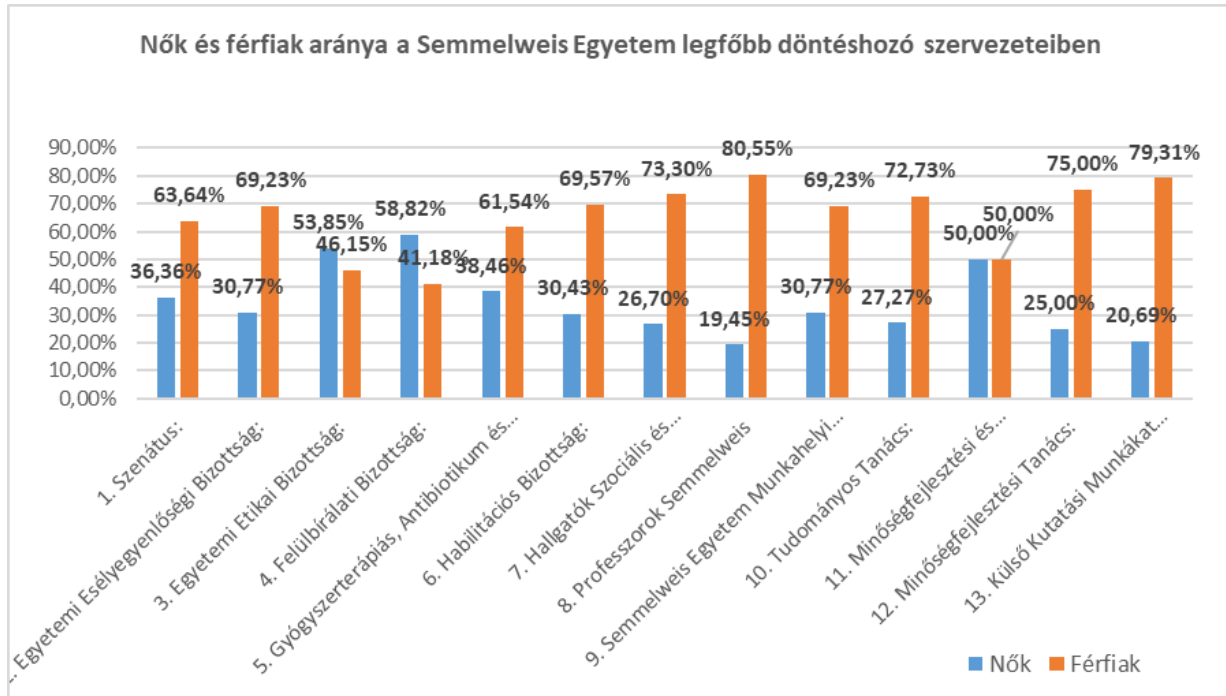
Az egyetem vezetői összetételi arányának összképét vizsgálva, szintén az ideálishoz közeli képet kapunk (47% nő, 53% férfi). Ha a tevékenységeket külön-külön vizsgáljuk, akkor láthatjuk, hogy vannak olyan területek, ahol 100%-ban női vezetők találhatók meg (klinikai vezető ápoló), ugyanakkor megjegyzendő, hogy a köznevelési területen mindössze 12% női vezető dolgozik, így ez a terület a jövőben a nemi esélyegyenlőséget vizsgálva fokozott figyelmet érdemel. Árnyaltabb a kép, ha a vezetői szinteket vizsgáljuk nemi összetétel szempontjából. Látható, hogy a középvezetői szintig viszonylag kiegyensúlyozott a nemek megoszlása, felsővezetői és főigazgatói szinteken a pozíciókat azonban már jellemzően férfiak töltik be.



2. ábra Nemek aránya a Semmelweis Egyetem különböző vezetői szintjein

Az Egyetem legfőbb döntéshozó szerveinek körét vizsgálva az adatok nagy eltérést mutatnak és kiegyensúlyozatlanságot mutatnak. Mindössze három szervezet az, ahol a női munkavállalók száma megegyezik a férfiakéval vagy meghaladja azt, az összes többi

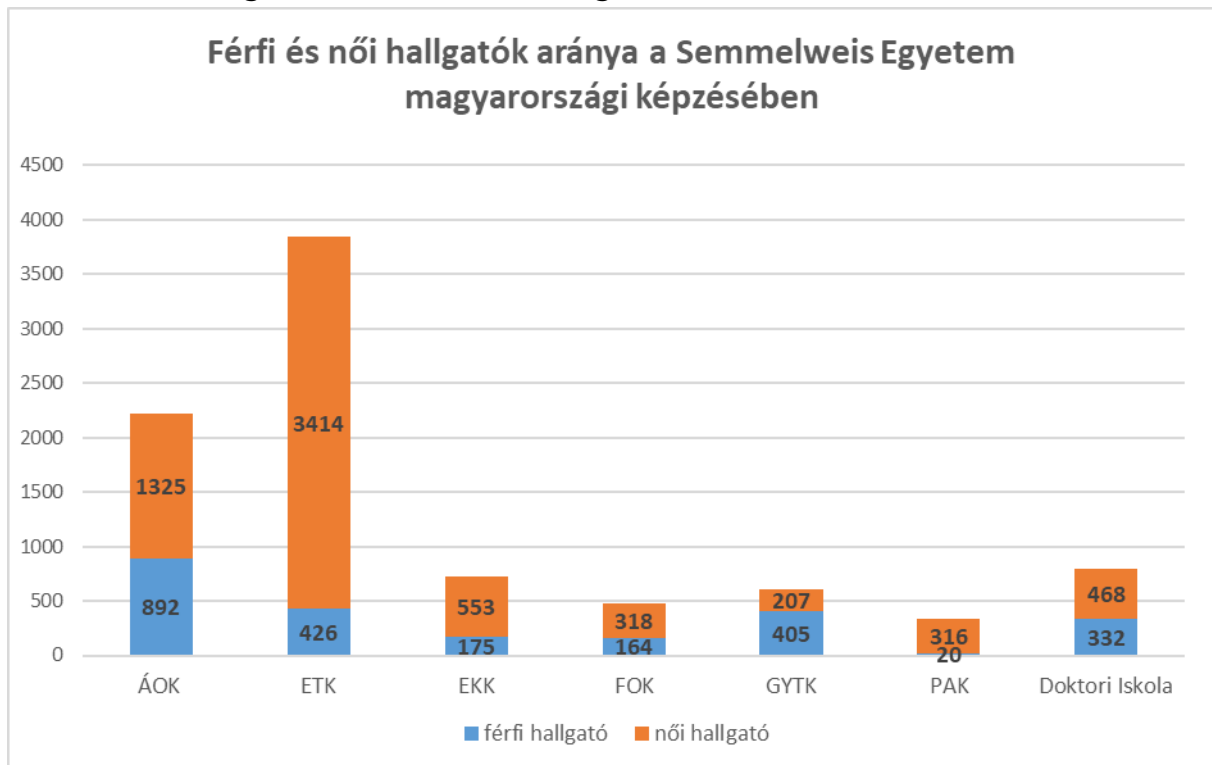
szervezet esetében a női munkavállalók jelentősen alul reprezentáltak. A vezetők és döntéshozók tekintetében több kategóriában is erős aránytalanságok láthatók, ugyanakkor érdemes figyelembe venni az általuk képviselt vagy vezetett területek nemi megoszlását is.



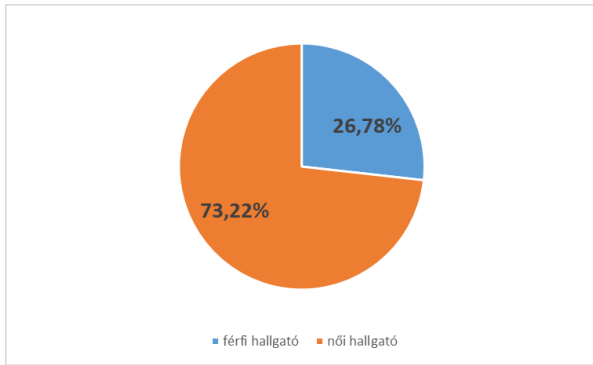
3. ábra Nemek aránya a Semmelweis Egyetem főbb döntéshozó szerveiben

### IV.3. Hallgatókra vonatkozó adatok

#### IV.4.1. Hallgatók nemek szerinti megoszlása karok szerinti bontásban



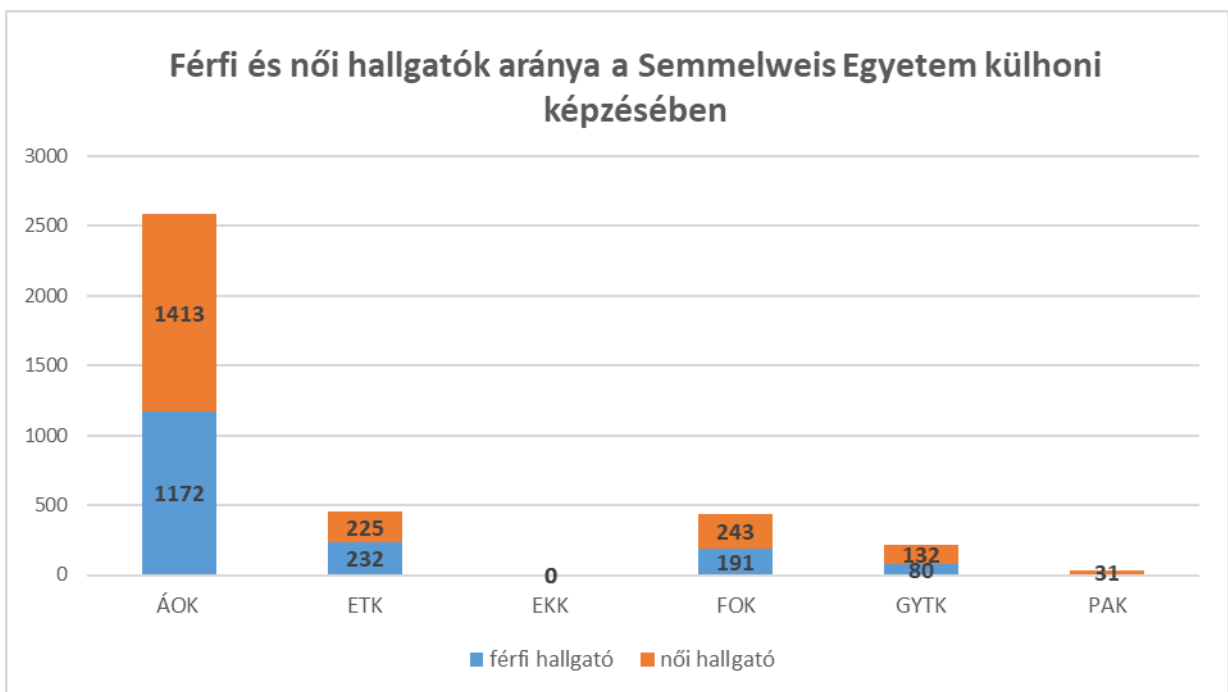
4. ábra Nemek aránya a Semmelweis Egyetem karain (magyarországi képzés)



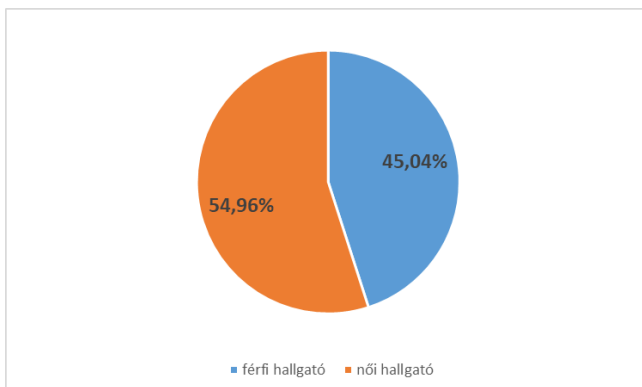
5. ábra Összhallgatói létszám nemek szerinti megoszlása (magyarországi képzés)

A Semmelweis Egyetemen is jól látszik az a magyar (és nemzetközi) tendencia, mely a nők magasabb reprezentációját mutatja a felsőfokú képzésben. A KSH 2019-ben kiadott „Nők és férfiak Magyarországon” c. felmérése szerint az egészségügyi és szociális gondoskodás szakokon

Magyarországon a hallgatók 65,7%-a nő, mely mutatót alátámasztják az egyetemi adatok is.



6. ábra Férfi és női hallgatók létszámaránya a Semmelweis Egyetem külföldi képzéseiben részt vevők között



Jóval kiegyenlítettebb az arány az egyetem külföldi képzéseiben résztvevők esetében. A KSH már idézett statisztikájának összegzése szerint a nők és férfiak helyzetének, lehetőségeinek számos területen mérhető egyenlőtlensége (vagy éppen egyenlősége) jelentős mértékben függ az adott ország gazdasági szerkezetétől, a foglalkoztatottság mértékétől és a keresetek színvonalától is.



#### **IV.4. A fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók és a speciális szükségletű hallgatók nemi egyenlősége**

A Semmelweis Egyetem fókuszált figyelemmel kíséri, valamint célzott szabályozókkal kívánja megteremteni a fogyatékos hallgatók és dolgozók, valamint a megváltozott munkaképességű munkatársak esélyegyenlőségét.

E fő célkitűzés fényében a fogyatékos Semmelweis polgárok nemi esélyegyenlőségére vonatkozó információkat részleteiben vizsgáljuk.

##### **IV.4.1. Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók nemi egyenlősége**

Sajnálatos tény, hogy a fogyatékos személyekkel szembeni sztereotípiák még mindig élnek Magyarországon, azok mindkét nemet sújtják, de a fogyatékos nőknek az általános negatív attitűdök mellett egyéb hátrányos megkülönböztetéssel is gyakran meg kell küzdeniük.

A fogyatékossgal fogalma sajátos kapcsolatban áll a nemek közötti esélyegyenlőség kérdésével, hiszen a felmérések szerint gyermekkorban magasabb a fogyatékosok között a fiúk aránya, ez az arányszám a munkaképes korú, valamint az annál idősebb korosztályban megváltozik, mivel a fogyatékos nők több, mint felét teszik ki a fogyatékos népességnek. A fogyatékosokat sújtó egyenlőtlenségek több területen is megtalálhatók, ezért ezt a jelenséget többszörös hátrányos megkülönböztetésként definiálja a szakirodalom és a szakmai szervezetek (Könczei 2017).

A KSH által készített 2016-os mikrocenzus adatai alapján a fogyatékossgal élő magyar emberek kevesebb, mint 16 százaléka foglalkoztatott. Legnagyobb részük számukra akkreditált, vagy védett munkahelyen dolgozik, igen alacsony a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatottságuk.

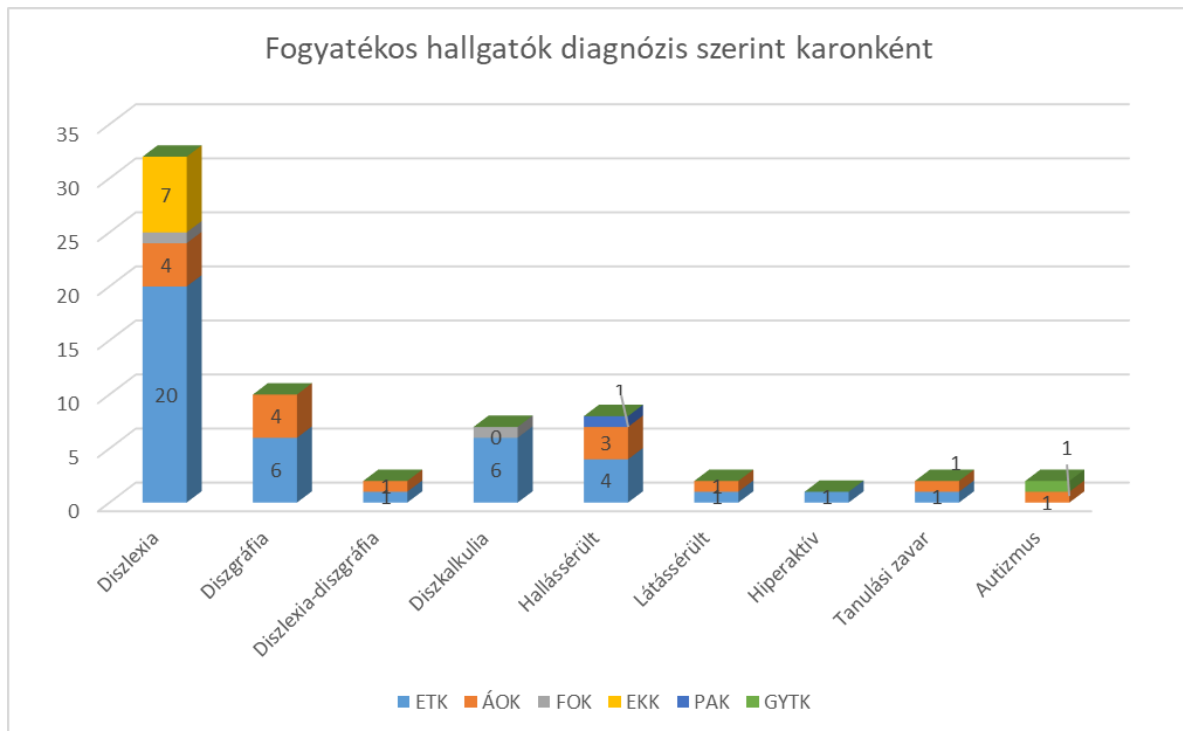
Az adatok alapján a nők körében a foglalkoztatottság 0,8%-kal magasabb, mint a férfiak körében, mely annak is köszönhető, hogy arányuk magasabb a vizsgált populációban. Ugyanakkor elmondható, hogy a felsőfokú végzettség a fogyatékossgal élő férfiak esetében 0,6%-kal magasabb, mint a nőknél, és a fogyatékossgal élő nők átlagos munkabére is alacsonyabb, mely összefüggésben van az iskolai végzettséggel is.

Általánosságban elmondható, hogy a fogyatékossgal élő kevés számú vezető nő szinte és csaknem kizárólag érdekvédelmi szövetségekben tölt be vezető szerepet (Könczei 2017).

A Semmelweis Egyetem fontos célnak tarja a létszámadatok és a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű személyek helyzetének feltárását (Neptun rendszerben megjelenő kategóriák alapján), valamint kiemelten a nemi esélyegyenlőség szempontjának érvényre juttatását.

##### **IV.4.2. Speciális szükségletű hallgatók karonként**

A speciális szükségletű (az Nftv. szóhasználata szerint: aki mozgásszervi, érzékszervi vagy beszéd fogyatékos, több fogyatékossgal együttes előfordulása esetén halmozottan fogyatékos, autizmus spektrum zavarral vagy egyéb pszichés fejlődési zavarral (súlyos tanulási, figyelem- vagy magatartásszabályozási zavarral küzd;) hallgatók számára mindig nyitott volt a Semmelweis Egyetem.



7. ábra Fogyatékos hallgatók diagnózis szerint a Semmelweis Egyetemen, karonként (2021)

Szükségesnek tartjuk megvizsgálni a fogyatékos hallgatók közötti nemi esélyegyenlőtlenségeket azokon a területeken is, melyek hatással vannak az életminőségre, az önrendelkezési képességre, a tanulási sikerességre, a tanulás melletti munka lehetőségére vagy éppen a hallgatói szervezetekben betöltött szerepükre is.

## V. A Semmelweis Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Tervéhez rendelhető feladatok

Az első fázis analitikai szakasza után a Semmelweis Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terv kialakításának második szakasza már azt célozza, hogy a jelenlegi, a már rendelkezésre álló adatok felhasználásával és elemzésével olyan tervezési folyamat indulhasson meg, amely a jelenleginél részletesebben és pontosabban képes meghatározni a beavatkozási pontokat, azok módszereit szervezeti egységekre lebontva. Definiálni kell azokat a feladatokat, melyek direkt módon képesek befolyással bírni a nemek egyenlőségére az egyetem minden szervezetében, tevékenységében, működésben.

### V.1. Jövőbeni kutatási irányok meghatározása a munkavállalók nemi egyenlőségének vonatkozásában

A jövőbeni kutatási irányok meghatározásakor érdemes lehet két faktort, a hatalmi távolság és a bizonytalanság kerülés faktorát vizsgálni, melyek alapvetően meghatározzák, hogy az adott intézmény milyen szervezeti struktúrát tekint előnyösnek

#### V.1.1. Bérélemelés nemek közti vonatkozásban

Az Európai Bizottság két dokumentumban is felhívta a tagállamok figyelmét a bérek átláthatóságának megteremtésére. Ezek közül az első „A nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló 2017-2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról” szóló, a másik pedig az

Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP)39 sz. nyilatkozat).

Ezen dokumentumok hatására az Európai Bizottság irányelvet dolgozott ki „A férfiak és a nők közötti egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvének alkalmazása megerősítésére, a bérezés átláthatóságának és az átláthatóság végrehajtási mechanizmusainak megteremtése által” címmel az idei évben. Az említett irányelv a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezetektől, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy felderítsék a nemi alapon történő bérkülönbségeket.

A felsőoktatás rendszerében a bérek meghatározása egészen a közelmúltig közalkalmazotti bértábla alapján történt a Semmelweis Egyetemen, mértéküket leginkább a tudományos fokozatok, valamint a vezetői megbízást befolyásolta.

Feladatként fogalmazható meg a bérek nemek közti megoszlásának számszerűsítése, annak céljából, hogy láthatóvá váljon a nemek közti bérkülönbség (ha releváns). A felmérésnek tartalmaznia kell a Semmelweis Egyetemen megvalósult bérfejlesztések után az oktatás-kutatás-támogatásban dolgozók bérvizsgálatainak kimutatását nemek szerinti megoszlásban.

### **V.1.2. Projektekben, pályázatokban részt vevő kutatók, oktatók pályázati keretben juttatott jövedelmének nemek szerinti megoszlása**

A felsőoktatási intézményekben a speciális projektekben és pályázatokban való részvétel komoly lehetőséget nyújt az oktatók és a kutatók számára jövedelmük jelentős növelésére.

Pontosan ezért fontos annak feltárása, hogy a nők és férfiak milyen arányban képesek részt venni ezekben a jövedelemtermelő projektekben, illetve ugyanilyen fontos annak a felmérése, hogy vajon a nőket a családi- és otthoni kötelezettségek nem zárja-e ki az ilyen pályázatokban való részvételből. Ennek felmérése azért is jelentős lépés lenne, mert ennek függvényében lehet megítélni a munka és magánélet összeegyeztetését célzó és a családbarát intézkedések tényleges hatékonyságát.

### **V.1.3. A munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések hatékonyságának felmérése**

Jövőbeni feladatként értelmezhető a rugalmas munkaidő szabályozásának és eddigi igénybevételének áttekintése, valamint a GYES-ről, GYED-ről visszatérők szervezeti támogatási folyamatainak felmérése, a gyakorlatok áttekintése is.

### **V.1.4. A már feldolgozott munkavállalói és hallgatói adatok mélyítése és elemzése**

Jelen dokumentumban több helyen is utaltunk arra, hogy további adatok beszerzése és azok mélyelemzése szükséges. A fentiek alapján a következő területek további vizsgálata fogalmazható meg célként és feladatként:

- A karok vonatkozásában a nemi szegregáció szakokra történő lebontása;
- A különféle munkaköri pozíciók nemi megoszlásának mélyelemzése, afeltárt különbségek okainak feltárása;
- A nemekhez kötődő karrierutak feltárása, valamint a karrier és előmeneteli rendszerek és lehetőségek vizsgálata és elemzése;
- A nőknek nyújtott támogatások feltárása, lehetséges bővítésének elemzése;

- Az egyetemi oktatás-kutatás-támogatás tekintetében a vezetői megbízatások nemi megoszlásának és arányának vizsgálata;
- Az SE-hez tartozó köznevelési intézmények vizsgálata nemi megoszlás szempontjából;
- A vezetői beosztások megoszlásának mélyelemzése és a szervezeti okok feltárása, illetve olyan stratégiák kialakítása, mely csökkenti az egyenlőtlenségeket;
- A képviseleti szervezetben lévő tagok nemi megoszlásának mélyelemzése és intézkedési tervek kidolgozása;
- A testületekbe, bizottságokba való bekerülési módok áttekintése és elemzése;
- A munkavállalók elismerési rendszerének mélyelemzése;
- Munkavállalói elégedettségi felmérések lebonyolítása;
- A képzések rendszerének nemi nézőpontból történő vizsgálata;
- A munkatársi és hallgatói mentorálási gyakorlatok vizsgálata;
- A toborzás, munkaerő felvétel nemi szempontú vizsgálata (álláshirdetések, felvételi eljárások vizsgálata);
- A fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű oktatást-kutatást támogató munkavállalók és nemek szerinti megoszlásuk;
- A fogyatékossgal, vagy tartós betegséggel élő gyermeket nevelők, vagy családtagot ápolók száma és nemek szerinti megoszlása;
- A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő alkalmazottak/munkavállalók számáról, nemi arányáról, sajátos helyzetükről adatgyűjtés és felmérés készítése;
- A hallgatói lemorzsolódás szakonkénti vizsgálata;
- A hallgatói képviseleti rendszerbe való bekerülés módjainak vizsgálata.

#### **V.1.5. Az intézményi kultúra alakítása**

##### **a) A Semmelweis Egyetem polgárainak nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeinek és érzékenységének vizsgálata**

Az Európai Unió „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című dokumentuma, valamint kutatások szerint a nemi sztereotípiák befolyásolják a folyamatokat, amelyek végül létrehozzák a nemek közötti egyenlőtlenségeket. Éppen ezért fontos jövőbeni feladatként határozható meg egy ilyen típusú felmérés, hiszen ennek eredményeként lehet majd kialakítani egy olyan tréninget, melynek célja a nemi egyenlőség fokozása az egyetemen belül.

##### **b) A szexizmus, nemi alapú erőszak, diszkrimináció eseteinek vizsgálata, eljárások, intézmények áttekintése**

A feladat keretében valósul meg az etikai kódex, az etikai bizottságok, a hallgatói szabályzatok vizsgálata és amennyiben szükséges, új panaszkezelési eljárások kialakítására is sor kerül.

##### **c) Az oktatási anyagok nemi szempontú érzékenységének vizsgálata**

Figyelemmel az Európai Unió „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” c. dokumentumára, szükséges a kurrikulumok és oktatási anyagok vizsgálata a nemek reprezentációjának, valamint azok sztereotípiamentességének szempontjából. Különösen fontos feladat az oktatási anyagok nemekre vonatkozó érzékenységének, valamint az oktatási rendszereknek és módszereknek vizsgálata.

## **VI. Célkitűzések, intézkedések, felelős szervezeti egységek**

Jelen Nemi Esélyegyenlőségi Keretterv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva csak néhány esetben képes operatív-jellegű célokat megfogalmazni, ahhoz intézkedéseket rendelni, megvalósulási formáit pedig indikátorként kezelni.

A tervezett intézkedéseket rövid-, közép- és hosszútávú időszíkon értelmezi, felelősöket jelöl ki, és meghatározza a felügyelet és az értékelés megvalósításának módszerét. Az intézkedések adott esetben azért nem tartalmaznak jelenleg konkrétumokat, mert azok feltárása a következő szakasz mélyelemzésének és annak eredményeinek értelmezési és gyakorlatba ültetési feladata lesz, melyek lehetővé teszik a valódi szükségletekhez és feltételekhez igazodó intézkedések meghatározását. Az előzőekben már felsorolt, a következő fázisra tervezett vizsgálatok megvalósítása szerves részét képezik a célkitűzéseknek, melyek elrendeléséhez az egyetem vezetésének intézkedései szükségesek.

### **A fő célkitűzések hat csoportba oszthatók:**

- 1) A Semmelweis Egyetem szervezetét és intézményrendszerét érintő intézkedések
- 2) Az intézményi kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása
- 3) Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő további intézkedések
- 4) Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen
- 5) A nemi egyenlőség kilátásai a kutatásban és az oktatásban
- 6) Az infrastruktúra, a szolgáltatások nemi egyenlőség-fókuszú fejlesztése

## VI. 1. A Semmelweis Egyetem szervezetét és intézményrendszerét érintő intézkedések

### a) A nemi egyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítása

Olyan a szervezeti egységek és intézmények megteremtése, amelyek támogatják a nemi egyenlőségi munkát és kifejezetten az a feladatuk, hogy elősegítsék tevékenységükkel a nemi egyenlőséget kibontakozását az egyetemen.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** Olyan szervezeti rendszer kialakítása, amely alkalmas arra, hogy a nemi egyenlőség megvalósítását folyamatosan tervezze, működtesse, monitorozza és változtassa.

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>Az Esélyegyenlőségi Bizottság (EEB) feladatainak kibővítése nemi egyenlőségi célok megvalósításával</b>	Az Esélyegyenlőségi Terv szövegének kibővítése és átalakítása a NET által megfogalmazott célok és feladatok szerint Az EEB SZMSZ-ének összehangolása a NET követelményeivel.	Folyamatban	Rektor, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Oktatási rektorhelyettes, Jogi és Igazgatási Főigazgatóság, Esélyegyenlőségi Koordinátor Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport	A dokumentumok módosításának ellenőrzés.
<b>Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport létrehozása az Esélyegyenlőségi Bizottságon belül</b>	A Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport feladatának meghatározása, tagjainak felkérése	Folyamatban	Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Oktatási rektorhelyettes, Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport	Létrehozás ellenőrzése
<b>Intézményi Esélyegyenlőségi Koordinátor feladatainak kiterjesztése a NET-ben foglaltak végrehajtására</b>	Az Intézményi Esélyegyenlőségi Koordinátor feladatkörének kibővítése	1 év (rövidtávú)	EEGFI és stratégiai és fejlesztési rektorhelyettes, Oktatási rektorhelyettes, JIF	ENEK feladatainak pontos lefektetése, valamint az elnevezés módosulásának ellenőrzése
<b>Az ENEK tevékenységét támogató infrastruktúra létrehozása</b>	Annak felmérése, hogy a jelenlegi szervezeti rendszerbe hová és hogyan illeszthető be a kari koordinátorok munkája	1 év (rövidtávú)	Rektor, kancellár, stratégiai és fejlesztési rektorhelyettes	Az infrastruktúra létrehozási folyamatának ellenőrzése és a teljesülés ellenőrzése.
<b>Kari Esélyegyenlőségi Koordinátorok feladatainak összehangolása a NET céljaival és feladataival</b>	A kari esélyegyenlőségi koordinátor feladatainak kibővítése a nemi egyenlőségi prioritásokkal.	2 év (középtávú)	Kari Dékánok	Az átalakítási folyamat megvalósulásának ellenőrzése.
<b>A meglévő SE szabályzatok, utasítások nemi egyenlőségi</b>	Az egyetemi szabályzatok és utasítások áttekintése és	3 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, JIF	

<b>szempontok szerinti átalakítása.</b>	módosítása a nemi egyenlőségi szempontok alapján			Annak ellenőrzése, hogy a szabályzatok módosítása megtörtént-e
<b>Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése</b>	Az új adatgyűjtési szempontok kialakításának elrendelése	1 év (rövidtávú)	Rektor	A nemi szempontú adatgyűjtési rendszer megvalósulásának ellenőrzése
	Az új adatgyűjtési szempontok kialakítása	1 év (rövidtávú)	Adatvédelem, EEGFI, JIF, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
	Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer felállítása	1 év (rövidtávú)	Adatvédelem, EEGFI, JIF, Rektori Kabinet, stratégiai és fejlesztési rektorhelyettes	

### Magyarázat egyes működéselvű célkitűzésekhez, kapcsolódó intézkedésekhez és mutatókhoz:

1. a.1. Az Esélyegyenlőségi Terv és az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatainak, működésének és szabályainak összehangolása a NET-ben foglalt célokkal és feladatokkal: A Nemi Egyenlőségi Terv megvalósításáért az Esélyegyenlőségi Bizottság a felelős, azon belül is a NET-ben foglalt programok kialakítását, valamint a megvalósulás ellenőrzését a Nemi Egyenlőségi Munkacsoport látja el

1. a.2. Az Esélyegyenlőségi Bizottságon belül Nemi Egyenlőségi Munkacsoport létrehozása: A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport tagjai a Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes felkérésére az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai közül kerülnek kijelölésre. A Munkacsoport felügyeli és ellenőrzi az Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Referens nemi egyenlőséggel kapcsolatos munkáját.

1. a.3. Egyetemi Esélyegyenlőségi Koordinátor feladatainak és megnevezésének átalakítása. Az egyetemi Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Koordinátor feladatköre kiterjed az általános esélyegyenlőségi kérdések és különösen a nemi egyenlőségi kérdések képviselőjére, a NET-ben foglalt célok és feladatok megvalósítására. A Referens munkáját szoros együttműködésben végzi a Nemi Egyenlőségi Munkacsoporttal.

1. a.4. Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Koordinátor tevékenységét támogató infrastruktúra létrehozása: Ennek célja az esélyegyenlőségi és a nemi egyenlőségi programok, kutatások megvalósítását támogató adminisztratív és informatikai feladatok ellátása. A támogató infrastruktúra munkatársai adminisztratív, szervezési feladatokat látnak el az Esélyegyenlőségi és Nemi egyenlőségi programok (tréningek, konferenciák, folyamat átalakítások stb.) megvalósítása során, együttműködve az egyetem más intézményeivel, az Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Koordinátor irányítása mellett.

### b) Az egyetemi vezetés és döntéshozatal rendszerének nemi egyenlőséget segítő átalakítása

Alapvető cél a törekvés arra, hogy az intézmény minden szervezeti egységében, azok vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közti egyensúly megvalósuljon, annak érdekében, hogy a szervezet megfeleljen a nemi egyenlőség elvárásainak. Ennek megvalósulásához az szükséges, hogy a nők és a férfiak a vezetői pozíciókhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és kiegyensúlyozottan vegyenek részt a vezetési és döntéshozatali struktúrákban.

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

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>A nemi egyenlőséget szem előtt tartó vezetőválasztási folyamatok kialakítása</b>	A vezetővé válás folyamatait elemző vizsgálat eredményeinek beépítése az emberi erőforrásokkal kapcsolatos folyamatokba	2 év (középtávú)	EEGFI és Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	Az új folyamatok kialakításának ellenőrzése és értékelése
<b>Törekvés a nők arányának növelésére azokban a vezetési és döntéshozó testületekben, ahol a nemek egyensúlya nem valósul meg</b>	Vezetővé válást segítő mentori programok kialakítása a nők számára	5 év (középtávú)	EEGFI, EEK	A jó gyakorlatok kialakításának és megvalósításának folyamatos értékelése
	Annak a lehetőségnek a megvitatása, hogy a nők és férfiak aránya meghatározásra kerüljön a döntéshozó testületekben.	5 év (középtávú)	EEK, Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport	A megvitatás lehetőségeinek megteremtése és a vita eredményeinek nyomon követése
<b>A fogyatékossgal élő női hallgatók arányának növelése a hallgatói döntéshozó testületekben</b>	A speciális szükségletű női hallgatók arányának növelése a hallgatói érdekképviseleti szervezetekben	2 év (középtávú)	HÖK, Öntevékeny Csoportok, DÖK	Az arányok kialakításának ellenőrzése és értékelése

### c) Toborzás, kiválasztás, előmenetel

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük megélésére és az előre haladásra: 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.

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

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség perspektívájából</b>	Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése	3 év (középtávú) majd folyamatos	EEGFI, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes	A vizsgálat eredményéről jelentés készítése.
	A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése		Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
<b>Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata,</b>	Kutatás elrendelése	1 év (rövidtávú)	EEGFI és Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	



<b>különös tekintettel a nőkre és a gyermeket nevelő szülőkre</b>	A kutatás végrehajtása	1 év (rövidtávú)	EEGFI, EEK	A kutatás eredményeinek jelentésben történő összefoglalása a jelenlegi szervezetekkel.
<b>A nők és a gyermekes szülők karrierlehetőségeinek szervezeti megerősítése</b>	Új karriertervezési és karriertámogatási eljárások kiépítése Nemi egyenlőséget elősegítő előmeneteli politikák kialakítása	3 év (középtávú)	Rektori Kabinet, EEGFI, Kari Esélyegyenlőségi Koordinátorok, Családbarát Egyetem Központ	Az új eljárások kiépítésének ellenőrzése, az eredmények rendszeres értékelése
	A Gyes-ről, Gyed-ről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása és mentorálása	3 év (középtávú)		
<b>Álláshirdetések vizsgálata a nemi egyenlőség magas szintű megvalósulása szempontjából</b>	A vizsgálat elrendelése	1 év (rövidtávú)	EEGFI, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes	A vizsgálat megvalósításának ellenőrzése
	A vizsgálat megvalósítása, elemzés készítése	1 év (rövidtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
<b>Az álláshirdetések nemi elfogultságmentessé tételének biztosítása</b>	Magyar nyelvű nemi egyenlőségi dekóder* kialakítása; a nemi egyenlőségi dekóder bevezetése	2 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, EEK	A nemi egyenlőségi dekóder működésének értékelése

\*Az EU országokban már kialakított nemi egyenlőségi dekóder célja az SE által megfogalmazott hirdetési szövegek rejtett elfogultságainak és sztereotip tartalmainak kiszűrése. A jelenleg angol nyelven kidolgozott dekóder (<http://gender-decoder.katmatfield.com>) magyar nyelvű számítógépes programra történő átalakítása a feladat.

## VI.2. Az intézményi kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása

### a) Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés

Az érzékenyítő programok és tréningek célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, míg a kompetenciafejlesztés célja az egyetemi polgárok a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

**Általános hosszútávú cél:** Az egyetem polgárainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning tananyagának kialakítása és a tréning folyamatának kidolgozása</b>	A tréning tananyagának kialakítását végző munkacsoport létrehozása	2 év (középtávú)	Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A nemi egyenlőségi érzékenyítő tréning anyagainak és folyamattervének ellenőrzése
	A tréning tananyagának és folyamatának kidolgozása	2 év (középtávú)		
<b>Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning megszervezése az SE polgárai (vezetői, oktatói, kutatói, munkatársi, hallgatói csoportok) számára</b>	Rektori, kancellári utasítás a tréning elvégzésének kötelezővé tételére minden egyetemi polgár számára	2 év (középtávú)	EEK	A végrehajtás ellenőrzése, a tréningekről beszámoló készítése
<b>Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning évenkénti megtartása az SE polgárai közé újonnan belépőknek</b>	Rektori, kancellári utasítás a tréning elvégzésének kötelezővé tételére minden új belépő számára	2 év (középtávú)	EEK	A tréningek megtartásának ellenőrzése
<b>A nemi egyenlőség és a fogyatékossgal élő egyetemi polgárok egyenlőségének összekapcsolása</b>	Nemi egyenlőségi fogyatékossgtudományi kurzusok, workshopok rendszeres szervezése	2 év (középtávú)	EEK	Folyamatos nyomon követés, 2 évente értékelés
<b>Az egyetem kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából</b>	Az áttekintés elrendelése	2 év (középtávú)	Marketing és Kommunikációs Főigazgatóság, ENEK	Jelentés készítése a vizsgálat eredményeiről, a kommunikációs gyakorlatok összehangolásának ellenőrzése
	Az áttekintés eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal	2 év (középtávú)		

**b) A karok és szakok közötti nemi elkülönülés (szegregáció) csökkentése/felszámolása**

A munkaerőpiaci és foglalkoztatási szegregáció bázisa a kutatások szerint gyakran az felsőoktatási képzésben alakul ki. A jelenség a mérséklése érdekében az egyetemnek törekednie kell a karok közötti hallgatói szegregáció csökkentésére.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** A Semmelweis Egyetemen a karok és szakok közötti nemi szegregáció csökkentése/felszámolása ezzel hozzájárulva a munkaerő piaci horizontális szegregáció mérsékléséhez.

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>Nemi egyenlőségi nézőpontú lemorzsolódás-vizsgálat</b>	A vizsgálat mérőszámainak kidolgozása, valamint a vizsgálat elrendelése és végrehajtása.	3 év (középtávú)	Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Oktatási Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A vizsgálatról készült jelentés megvitatása, eredményeinek beépítése a jelenlegi gyakorlatokba
<b>A női túlsúlyú karok férfi hallgatói arányának növelése</b>	Hallgatói toborzás új formáinak kialakítása	3 év (középtávú)	Rektor, Dékánok, ENEK, Marketing és Kommunikációs Főigazgatóság, Külföldi Hallgatók Igazgatósága, Oktatási Rektorhelyettes, HÖK, Öntevékeny Csoportok	Az új toborzási formák és mentori programok eredményeinek mérése, értékelő jelentés írása
	Mentor-programok kidolgozása női hallgatók számára	3 év (középtávú)		

### VI.3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő további intézkedések

A munka és a magánélet egyensúlya a Semmelweis Egyetemen dedikáltan kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier az oktatási és kutatási területen. A terület minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** A nemi egyenlőség értékeit értő és tiszteletben tartó intézményi kultúra kialakítása, a munka és magánélet egyensúlyának további fejlesztése az egyetemi élet minden területén.

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
<b>GYES-ről GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása</b>	Visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása	3 év (középtávú)	EEK, EEGFI, Rektori Kabinet, Családbarát Egyetem Központ	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése
	Családbarát program kibővítése, további fejlesztések	3 év (középtávú)	Rektor, Rektori Kabinet, EEGFI, EEK, Nemi Esélyegyenlőségi	A gyermekes munkatársak és hallgatók számára fejlesztett

<b>Gyermekes munkatársak és hallgatók számára dedikált szolgáltatások továbbfejlesztése</b>	A gyermekes munkatársak és hallgatók szükségleteinek felmérése	2 év (középtávú)	Munkacsoport, MKF, Családbarát Egyetem Központ	szolgáltatások hatékonyság-mérése; Az eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal, szolgáltatásokkal.
<b>A fogyatékossgal élő és megváltozott munkaképességű nők és férfiak helyzetének javítása</b>	Rugalmas munkaidő biztosítása	3 év (középtávú)	Rektor, Rektori Kabinet, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, EEGFI, Kancellár, JIF, Családbarát Egyetem Központ	A kialakított intézkedések hatékonyságának és hatásának mérése
	Otthoni munkavégzés biztosítása			
	Gyermekfelügyelet biztosítása			

#### VI.4. Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen

Sajnálatos tény, hogy a felsőoktatás területe nem mentes a szexizmustól és a nemi alapú zaklatástól. Emiatt elsőrendű fontosságú olyan intézkedések végig vitele, amelyek az ilyen típusú magatartásokat megszüntetik. Ugyanilyen fontos a figyelem és támogatás felajánlása a kötelességszegés áldozatainak és tanúinak is.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** A szexizmus, a nemi sztereotípa és előítélet felszámolása az egyetem teljes szervezetében. A nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése, megfelelő intézményrendszer kialakítása a jogsértő esetek kivizsgálására, az áldozatok támogatása.

<b>Működéselvű célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítási idő</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/ Értékelés</b>
<b>A szexizmus, erőszak és a nemi alapú zaklatás jelenségének láthatóvá tétele</b>	A téma prioritásként kezelése és folyamatos napirenden tartása Speciális, az áldozatok helyzetét szem előtt tartó panasz eljárás kidolgozása a szexuális és nemi alapú ügyek kivizsgálására	3 év (középtávú), majd folyamatos	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, EEK, EEGFI, JIF	A panasz eljárás kidolgozásának ellenőrzése, az új eljárások működésének és hatásosságának mérése
<b>Az áldozatokat támogató rendszerek kialakítása</b>	Áldozatsegítő programok és intézmények létrehozása	3 év (középtávú)	Rektor, Rektori Kabinet, EEGFI, EEK, Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport, MKF, Családbarát Egyetem Központ	A rendszer hatékonyságának mérése, folyamatos jelentéskészítés

## VI.5. A nemi egyenlőség kilátásai a kutatásban és az oktatásban

A nemi dimenzió beillesztése a kutatási és oktatási tartalomba mind a férfiak mind pedig a nők biológiai és társadalmi jellemzőire fókuszál.. 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 fókusz megjelenítése az oktatási curriculumokban és oktatási tartalmakban. A kutatásetika nemi egyenlőségi szempontú kialakítása, megfeleltetése.

## Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén

Működéselvű célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
Női kutatók karriertámogatási lehetőségeinek vizsgálata	Mentor-program kidolgozása	2 év (középtávú)	Tudományos Rektorhelyettes, Innovációs Igazgatóság, ETDK, kari kutatási műhelyek	Női kutatók számának változása
Nemi egyenlőség témában végzett hallgatói kutatások és írandó szakdolgozatok és doktori dolgozatok motiválása, elismerése	Témakiírások vizsgálata, hallgatói pályázatok kialakítása a témában, elismerések kialakítása	2 év (középtávú)	ETDK, kari kutatási műhelyek, tudományos dékánhelyettesek, kari oktatási hivatalok, Doktori Iskolák	A témakiírások, pályázatok és elismerések kialakításának ellenőrzése, működésük hatékonyságának mérése
Az oktatási anyagok nemi szempontú vizsgálata	Munkacsoport létrehozása	3 év (középtávú)	Oktatási dékánhelyettesek, EEK, Rektorhelyettes	A munkacsoport munkájának értékelése

## VI.6. Az infrastruktúra, a szolgáltatások nemi egyenlőség-fókuszú fejlesztése

A cél fókuszában a nemi egyenlőség megvalósulásának infrastrukturális feltételeinek megteremtése, valamint az egyetemi polgároknak nyújtott szolgáltatások vizsgálata és fejlesztése áll, annak érdekében, hogy a gyermekes munkavállalók és hallgatók megfelelő feltételek mellett végezhesék munkájukat, illetve folytathassák tanulmányaikat.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** Az egyetem épületeinek és infrastruktúrájának, valamint a szolgáltatásoknak a nemi szempontokat figyelembe vevő kialakítása, különös tekintettel a gyermekes munkatársak és hallgatók szükségleteire.

<b>Működéselvű célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítási idő</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/ Értékelés</b>
<b>Az egyetem épületeinek átvizsgálása a szükséges infrastrukturális feltételek ellenőrzése céljából pl. baba-szülő szoba, játszósarok stb.</b>	Felösök kijelölése	1 év (rövidtávú)	EEK, Műszaki Főigazgatóság, Rektori Kabinet, Családbarát Egyetem Központ	A vizsgálat eredményeinek megvitatása és terv készítése a szükséges teendők elvégzésére. Forrásallokáció.
<b>Munkahelyi bölcsőde létrehozása</b>	Jogszabályi és infrastrukturális feltételek felülvizsgálata, tervezés, kivitelezés	3 év (középtávú)	Műszaki Főigazgatóság, Rektori Kabinet, Családbarát Egyetem Központ, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes	A fejlesztés megvalósulása
<b>Munkahelyi óvoda férőhelyeinek optimalizálása</b>	Semmelweis polgárok tájékoztatása, ösztönzése a lehetőség igénybe vételére	3 év (középtávú)	Rektori Kabinet, Családbarát Egyetem Központ, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes	Semmelweis polgárok gyermekeinek létszámváltozása az intézményekben
<b>Munkahelyi gyermekmegőrző / játszóház létrehozása</b>	Jogszabályi és infrastrukturális feltételek felülvizsgálata, tervezés, kivitelezés	3 év (középtávú)	Műszaki Főigazgatóság, Rektori Kabinet, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Családbarát Egyetem Központ	A fejlesztés megvalósulása
<b>Szakdolgozói apartmanok létrehozása családok lakhatási céllal</b>	Jogszabályi és infrastrukturális feltételek felülvizsgálata, tervezés, kivitelezés	5 év (középtávú)	Műszaki Főigazgatóság, Rektori Kabinet, Stratégiai és Fejlesztési Rektorhelyettes, Családbarát Egyetem Központ	A fejlesztés megvalósulása

## **VII. Az Nemi Esélyegyenlőségi Terv végrehajtása, ellenőrzése**

### **NYILATKOZAT**

A Semmelweis Egyetem vezetősége vállalja, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében munkacsoportot, valamint intézményi és kari felelősöket dedikál annak érdekében, hogy a szükséges kutatások, adatelemzések és vizsgálatok megvalósulhassanak. A vezetőség elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását, ellenőrzését, mely feladatokhoz erőforrást rendel.

Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladatmegvalósítását a Semmelweis Egyetem vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli.

A Semmelweis Egyetem vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvein nyugvó egyetemi Nemi Esélyegyenlőségi Terv létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett, elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden egyetemi polgár számára, illetve az egyetemen kívüli érdeklődők számára is. Az egyetem kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben szereplő célkitűzések előre haladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa az egyetemi és az egyetemen kívüli közönséget.

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv nyilvános bemutatása az egyetem digitális platformjain (központi és kari honlap, újság, hírlevelek, direct mail eszközök) történik, így biztosítva a minél széleskörűbb és gyors tájékoztatást, információt.

A Semmelweis Egyetem valamennyi, különösen a jelen tervben felsorolt tevékenységében vállalja a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

Az egyetem vállalja továbbá a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottak megismertetését a Semmelweis Egyetemmel újonnan munkavállalói státuszt vagy hallgatói jogviszonyt létesítő közönséggel csakúgy, mint a már meglévő hallgatók és munkavállalók tájékoztatását.

A Nemi Esélyegyenlőségi Terv évenkénti rendszeres felülvizsgálatát a Semmelweis Egyetem Rectora és Kancellárja rendeli el.

Kelt: Budapest, 2021. december 20.

**Prof. dr. Merkely Béla**  
Rektor  
Semmelweis Egyetem

**dr. Pavlik Livia**  
Kancellár  
Semmelweis Egyetem

## VIII. Szakirodalom

Samant, R., 2016. Bridging the disability divide through digital technologies. Background Paper for the 2016 World Development Report: Digital Dividends. Washington DC: World Bank Group.

Ecklund, E. H. - Lincoln, A. E. - Tansey, C. (2012) Gender segregation in elite academic science. *Gender & Society* 26(5) 693-717.

Geert Hofstede–Gert Jan Hofstede: Kultúrák és szervezetek. Az elme szoftvere; ford. Oláhné Szentessy Éva; VHE Kft., Pécs, 2008

Keveházi K. (2016) Fogytékosságról gender-szemüvegen át a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai a fogyatékossggal élő nők társadalmi esélyegyenlőségének előmozdításához. In: Juhász Borbála (szerk.): A Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai.

Koncz K. (2010) A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jelensége és mérése. *Statisztikai Szemle* 88(10-11) 1082 – 1105.

Könczei Gy. (szerk.) (2017) Az esélyegyenlőségtől a Taigetoszig? – Kutatási zárótanulmány. Forrás:  
[https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany\\_az\\_eselyegyenlosegtol\\_a\\_taietoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany_az_eselyegyenlosegtol_a_taietoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Parker, G. - Grebe, C. - Hirst, M. - Hendey, N. (2007) Double Discrimination? Gender and Disability in Access to the Labour Market. Social Policy Research Unit, University of York 2007. 66-68.





**SEMMELWEIS EGYETEM**

1085 Budapest, Üllői út 26.  
1428 Budapest, Pf.2.  
+36 1 459 1500  
semmelweis.hu