

The page features a decorative graphic consisting of three overlapping blue circles of varying sizes, arranged vertically. Two thin blue lines intersect at the top left, forming a large 'V' shape that frames the circles. The circles are composed of concentric layers of different shades of blue, creating a 3D effect.

**A KODOLÁNYI JÁNOS EGYETEM
NEMEK KÖZÖTTI
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

Elfogadva a 2022. december 7-i szenátusi ülésen

Határozat száma: SZE 2201/3.4/2022.(XII.7.)

Változások nyomon követése

Kiadás száma	Kiadás dátuma	Határozat száma	Leírás
1/1			/ tanév 1. módosítása

TARTALOMJEGYZÉK

1. § Fogalommeghatározások	4
2. § A GEP személyi hatálya	5
3. § A nemek közötti esélyegyenlőség	5
4. § A szabályozás alapelvei, tárgya, hatálya, jogi alapjai	6
4.1. A részvételiség elve	6
4.2. A méltányosság és igazságosság elve	6
4.3. Az együttműködés elve	6
4.4. A hitelesség elve	7
4.5. A hazai, intézményi és uniós elvárások és előírások betartásának elve	7
4.6. Az autonómia elve	7
5. § Adatvédelmi előírás	8
6. § A nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése	8
7. § Nemek közötti esélyegyenlőségi program – intézményi stratégia	10
8. § Szervezeti felépítés	10
9. § A GEP végrehajtása, ellenőrzése	11

Bevezetés

A nemek közötti esélyegyenlőség az Európai Unió egyik alapvető értéke és az ENSZ egyik fenntartható fejlődési célja. A nemek közötti esélyegyenlőség minőségi javulást, az Egyetem részéről több tehetséges munkavállaló vonzását és megtartását, az egyén részéről pedig a lehetőségek maximális kiaknázását teszi lehetővé. Jelen Nemek közötti esélyegyenlőségi terv (Gender Equality Plan, a továbbiakban GEP) olyan kötelezettségvállalások összessége, amelyek célja a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdítása a szervezetben intézményi és kulturális változásokon keresztül a szervezeti kultúra fenntartható átalakításával. A tiszteletteljes, nyitott és barátságos szervezeti kultúra érzékeny a különféle nemi identitásokra, és nem tekinti a nőket és a férfiakat homogén csoportoknak. Az embereket nemükön kívül vallásuk, etnikumuk, iskolázottságuk, fogyatékuk, szexuális beállítottságuk, társadalmi osztályuk, stb. is meghatározza. E tényezők felerősíthetik a már meglévő esélyegyenlőtlenségeket, illetve újabb egyenlőtlenségeket szülhetnek, amelyeket szintén kezelni kell, ezért jelen GEP a Kodolányi János Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) mindenkor érvényben lévő Intézményi Esélyegyenlőségi Tervével összhangban értelmezendő.

1.§ Fogalommeghatározások

- **Biológiai nem (sex):** a nők és férfiak között univerzálisan létező biológiai különbség.
- **Társadalmi nem (gender):** a társadalmi különbségek, illetve a nőknek és férfiaknak tulajdonított szerepek. Ezeket a szerepeket növekedésünk során sajátítjuk el. Idővel változhatnak és nagyban függenek származásunktól (kultúra, etnikum), vallásunktól, iskolázottságunktól vagy attól, melyik társadalmi réteghez tartozunk, milyen földrajzi, gazdasági és politikai környezetben élünk. Ezek a viselkedési minták jelentik a normát és a biológiai nemünkön túl is befolyásolják, kik vagyunk. Például: bár csak a nők képesek gyermeket szülni (ez biológiailag meghatározott), azt már nem a biológia szabja meg, hogy a megszületett gyermeket ki nevelje fel (ez már a társadalmi nemtől függ), sem azt, hogy ki és milyen házimunkát végezzen. Így tehát a társadalmi nem azokat a tulajdonságokat és viselkedéseket összesíti, amelyeket a társadalom a nőktől és férfiaktól elvár, amelyek társadalmi identitásukat meghatározzák. Ez az identitás azonban kultúránként és a történelem különböző korszakaiban igencsak eltérő lehet.

- **Nemek közötti társadalmi esélyegyenlőség (gender equality):** azt jelenti, hogy a nők és férfiak eltérő viselkedését, törekvéseit és igényeit egyformán megbecsülik és segítik, ezeknek nem lesznek az egyenlőtlenségeket tovább erősítő következményei.
- **Nemek közötti kapcsolatok (gender relations):** a nők és férfiak között kölcsönösen fennálló kapcsolatok. E kapcsolatokból következik, hogy a nőket érintő változásokhoz a férfiakat érintő változásokra is szükség lesz és fordítva.
- **A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítése (gender mainstreaming):** a nemek közötti esélyegyenlőség elvének beépítése a társadalom uralkodó tendenciáiba (főáramába), hogy a nők és férfiak azonos előnyöket élvezhessenek.
- **A különböző nemekre gyakorolt hatások elemzése (gender impact analysis):** azt vizsgálja, hogy az intézkedések hatásai egyformán előnyösek-e a nők és a férfiak szempontjából. Megállapítja, hogy vannak-e a nők és férfiak között különbségek, és ha igen, milyen mértékűek, illetve az egyes területeken mit vonnak maguk után. A megkülönböztetések megszüntetése és az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében felméri, hogy a különböző intézkedések különbözően hatnak-e majd a nőkre és férfiakra.
- **Egyedi/pozitív fellépés (specific/positive action):** a nők vagy férfiak bizonyos csoportjainak nyújt támogatást. A nemek közötti esélyegyenlőség elvének általános érvényesítését célzó politikák mellett van rá szükség, a beazonosított egyenlőtlenségek megszüntetése vagy a különösen makacs problémák kezelése érdekében.

2. § A GEP személyi hatálya

A GEP személyi hatálya kiterjed az Egyetem valamennyi szervezeti egységében munkaviszonyban és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozójára.

3. § A nemek közötti esélyegyenlőség

- Elősegíti a munka, a kutatás és innováció minőségének és hatékonyságának javítását azáltal, hogy leképezi a társadalom egészét;
- jobb munkakörnyezetet hoz létre, amely lehetővé teszi a jó minőségű munkavégzést, kutatást és tanulást, valamint segít kiaknázni a munkavállalók maximális potenciálját és tehetségét;

- segít vonzani és megtartani a tehetségeket azáltal, hogy minden munkavállaló biztos lehet abban, hogy képességeit méltányosan és megfelelően értékeli és elismeri.

Az Egyetem a stratégiai célkitűzések megvalósítása érdekében vállalja a nemek közötti esélyegyenlőséget támogató intézményi szerkezet kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és programok létrehozását. Elsőrendű célkitűzés a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek fenntartása, valamint a nemek esélyegyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer továbbfejlesztése.

A GEP 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.

4. § A szabályozás alapelvei, tárgya, hatálya, jogi alapjai

A GEP a következő alapelvek mentén került kidolgozásra, melyeket egyben követendőnek ítélnék a nemek közötti esélyegyenlőségi célok megvalósítása és a megvalósulás felügyelete során.

4.1. A részvételiség elve

Az Egyetemen a GEP kialakítása és elfogadásának folyamata a munkavállalók mind szélesebb körű bevonásával valósul meg. Az önkéntes részvétel fontos alapelve az Egyetem demokratikus és átlátható működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző nézetek megjelenésére is, így támogatva az esélyegyenlőség mind teljesebb körű megvalósulását.

4.2. A méltányosság és igazságosság elve

A GEP mind célkitűzéseiben, tervezett intézkedéseiben, mind pedig azok megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A folyamatok és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek.

4.3. Az együttműködés elve

Egyetemünkön a GEP létrehozása, megvalósítása és monitorozása a munkavállalók csoportjaival és az Egyetem vezetésével 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.

4.4. A hitelesség elve

A GEP megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A GEP nyomán létrejövő eljárások a GEP elveinek és céljainak megfelelően egymást kiegészítő és egymással összehangolt módon működnek, hitelesen képviselik a nemek közötti esélyegyenlőség alapelvét. A GEP megvalósulása során fokozottan – az adatvédelmi szabályzaton is túl – érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme. Hitelessége különösen érvényesül az intézményi intézkedésekben, szabályzatokban, amelyeket folyamatosan harmonizálni kell a nemek közötti esélyegyenlőség alapelveivel.

4.5. A hazai, intézményi és uniós elvárások és előírások betartásának elve

A GEP megvalósítása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és irányelvek betartásra kerülnek. A nemek közötti esélyegyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az Egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

4.6. Az autonómia elve

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

4.7. Az Egyetem jelen GEP-ben rögzíti az Egyetemmel jogviszonyban álló munkavállalók

- foglalkoztatási helyzetének, így különösen azok illetményének, munkakörülményeinek, szakmai előmenetelének, képzésének, illetve a gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezményeinek stratégiáját, valamint
- az Egyetemnek az esélyegyenlőség biztosítására vonatkozó céljai és az azok eléréséhez szükséges eszközök, így különösen a képzési, munkavédelmi, valamint az intézményben rendszeresített, a foglalkoztatás feltételeit érintő programok kialakításának stratégiáját a biológiai és a társadalmi nem vonatkozásában.

5. § Adatvédelmi előírás

A GEP elkészítéséhez és alkalmazásához szükséges különleges személyes adatok csak az érintett munkavállaló önkéntes adatszolgáltatása alapján, a GEP által érintett időszak utolsó napjáig kezelhetőek.

6. § A nemek közötti esélyegyenlőség elvének érvényesítése

Az Egyetem által képviselt esélyegyenlőségi elv alapvető jellemzője, hogy az összes közösségi fellépés esetében szisztematikusan figyelembe veszi a nők és férfiak körülményei, helyzete és igényei között fennálló különbségeket. Olyan stratégia, amelynek az a célja, hogy az összes program megtervezésének, végrehajtásának, monitoringjának és értékelésének szerves részévé tegye mind a nők, mind a férfiak megfontolásait és tapasztalatait annak érdekében, hogy a nők és férfiak egyenlő mértékben részesülhessenek ezek előnyeiből, és megszűnjenek köztük az egyenlőtlenségek. A nők és férfiak közötti különbségek sohasem adhatnak alapot megkülönböztetésükre.

Fentiek alapján az Intézmény vezetősége elkötelezi magát az alábbi szempontok érvényesítésére:

- **A GEP-et nyilvános dokumentummá teszi:** a GEP nyilvános bemutatása az Egyetem publikus és belső használatú honlapján történik, így biztosítva a minél szélesebb körű és gyors tájékoztatást, információ áramlást.
- **Alkalmas, megfelelő és elérhető erőforrásokat biztosít:** az esélyegyenlőségi referens hatáskörébe utalja a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatokat. Erőforrásokat különít el a célok megvalósítására.
- **Az alábbi tárgykörökben pontosan körülírt és részletesen kidolgozott célokat tűz ki és konkrét programokat valósít meg:**

A munka és a magánélet egyensúlya és a szervezeti kultúra:

- nyitott és befogadó munkakörnyezet,
- a nők láthatósága a szervezeten belül és kívül,
- a nők hozzájárulásának megfelelő értékelése,
- befogadó munka-magánéleti egyensúlyi intézkedések és gyakorlatok,
- a szülői szabadságra vonatkozó megfontolások,

- a rugalmas munkaidő-beosztás elérhetővé tétele,
- a gondozási kötelezettségek támogatása,
- az újra munkába állást követő támogatás, mentorálás.

Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban:

- a nők számának és arányának növelése a vezetői és döntéshozói pozíciókban,
- a nők vezető pozíciókba történő bekerülését és bennmaradását biztosító intézkedések,
- a bizottsági tagok kiválasztási és kinevezési folyamatainak kiigazítása.

Nemek közötti esélyegyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben:

- a kiválasztási eljárások kritikus felülvizsgálata és az esetleges torzítások orvoslása,
- a nők és a férfiak egyenlő esélyeinek biztosítása karrierjük fejlődése és előmenetele szempontjából,
- toborzási magatartási kódexek létrehozása,
- a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó szakértők bevonása a toborzási és előléptetési bizottságokba,
- az alulreprezentált területeken lévő nők proaktív azonosítása,
- a szervezet egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek mérlegelése.

A nemek közötti esélyegyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási, fejlesztési, innovációs és oktatási tartalomba:

- a biológiai és a társadalmi nemek közötti esélyegyenlőség elemzése beépítésre kerül az Intézmény kutatási és/vagy oktatási eredményeibe;
- az Egyetem elkötelezi magát amellyel, hogy a biológiai és a társadalmi nemet beépítse kutatási prioritásaiba;
- meghatározza azokat a folyamatokat, amelyek biztosítják, hogy a nemi dimenziót figyelembe vegyék a kutatásban és az oktatásban, valamint azt a támogatást és kapacitást, amelyet a kutatók a biológiai és a társadalmi nemi szempontok elemzését magában foglaló módszertanok kidolgozásához nyújtanak;
- a fentiek biztosításában a kutatást finanszírozó és a kutatást végző szervezetek egyaránt szerepet játszanak.

Intézkedések a nemi alapú erőszak ellen, beleértve a szexuális zaklatást:

- az Egyetem világosan állást foglal a szexuális zaklatással és a nemi alapú erőszak egyéb formáival kapcsolatban;
- meghatározza az alkalmazottaktól elvárt viselkedést,
- teret nyújt a nemi alapú erőszak esetei bejelentési lehetőségeinek,
- kidolgozza az ilyen esetek kivizsgálásának és szakcionálásának módjait,
- az áldozatok és a tanúk részére támogatást nyújt,
- a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zéró tolerancia kultúrájának kialakításán dolgozik az egész szervezeten belül.

7. § Nemek közötti esélyegyenlőségi program – intézményi stratégia

A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv és intézményi stratégia nyilvános, az Egyetem honlapján közzétett, az Egyetem rektora által aláírt és az Egyetemen belül aktívan kommunikált formális dokumentum. Mutatja a nemek közötti esélyegyenlőség iránti elkötelezettséget. Ez a stratégia megerősíti az a tekintetben vállalt kötelezettséget, hogy senki ne maradjon ki a fejlődési folyamatból, és nemtől, faji vagy etnikai származásától, vallástól vagy meggyőződéstől, fogyatékosságtól, kortól vagy szexuális irányultságtól függetlenül mindenki számára megvalósuljon a nemek közötti esélyegyenlőség.

- a Nemek közötti esélyegyenlőségi program (a továbbiakban: program) célja, hogy a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést, és elősegítse a társadalmi/biológiai nemek közötti esélyegyenlőséget.
- A program magában foglalja valamennyi, a Nemek közötti esélyegyenlőségi tervben írott elvek és követelmények szerinti célt szolgáló munkáltatói intézkedést.
- A program költségvetési fedezetét az egyetemi költségvetés biztosítja.

8. § Szervezeti felépítés

A GEP és program elkészítéséért és megvalósításáért felelős a munkáltató. Ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, illetve a panaszügyek kivizsgálásáért felelős az Etikai Bizottság, a feladatok koordinálásáért pedig az esélyegyenlőségi referens.

9. § A GEP végrehajtása, ellenőrzése

Az Egyetem vezetősége vállalja, hogy a GEP megvalósítása érdekében munkacsoportot, valamint intézményi felelősöket dedikál. Az Egyetem vezetősége elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását. Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladat-megvalósítását az Egyetem vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit értékeli. Az Egyetem vezetősége elkötelezett az európai fejlesztési politika alapelvei nyugvó egyetemi GEP létrehozása, működtetése és nyilvánossága mellett, elérhetővé és hozzáférhetővé téve azt minden munkavállaló számára, illetve az Egyetemen kívüli érdeklődők számára is. Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a GEP-ben szereplő célkitűzések előrehaladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa az egyetemi és az Egyetemen kívüli közönséget.