



**ELTE** EÖTVÖS LORÁND  
TUDOMÁNYEGYETEM

# NEMI EGYENLŐSÉGI TERV

—  
**KERETTERV**



Készítette: Az ELTE EEB  
Nemi Egyenlőségi Munkacsoportja

## Tartalom

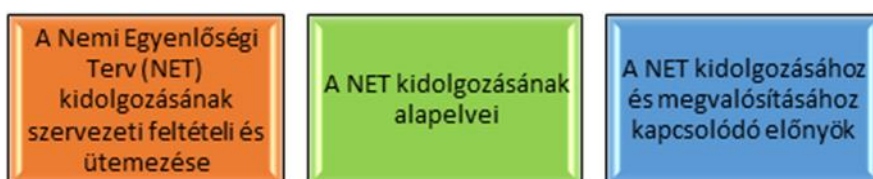
I. BEVEZETÉS .....	5
1. A Nemi Egyenlőségi Terv (NET) kidolgozásának szervezeti feltételei és ütemezése .....	5
2. A NET kidolgozásának alapelvei.....	7
a) Részvételiség elve.....	7
b) Méltányosság elve.....	7
c) Együttműködés elve .....	7
d) Hitelesség elve.....	7
e) Hazai és az uniós előírások betartásának elve .....	7
3. A NET kidolgozásához és megvalósításához kapcsolódó előnyök.....	8
a) Versenyelőnyök .....	8
b) Jobb munkakörnyezet létrehozása .....	8
c) A kutatás, oktatás eredményessége és hatékonysága .....	8
d) A tehetségek vonzása és megtartása .....	9
II. JOGI ÉS SZAKPOLITIKAI KÖRNYEZET .....	9
1. Nemzetközi szintű és európai keretek .....	9
2. Nemzeti szabályozási és szakpolitikai környezet.....	10
3. Egyetemi szintű szabályozás és szakpolitikai háttér.....	11
a) Egyetemi ombudsman.....	11
b) Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság.....	12
c) Etikai alapú védelem.....	12
d) Munkavállalói érdekképviselő.....	12
e) Sajátos védett csoportok külön szabályai .....	12
f) ELTE Intézményfejlesztési terve 2021-2024.....	12
III. NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE AZ ELTE INTÉZMÉNYRENDSZERÉN BELÜL .....	13
1. A munkavállalói csoportokra vonatkozó adatok .....	13
a) Az oktatók és kutatók nemek és karok szerinti megoszlása.....	14
b) Az oktatók munkakör és nemek szerinti megoszlása.....	15
b) Egyetemi oktatás-kutatástámogatás.....	20
c) A vezetői beosztást betöltők megoszlása .....	21
d) Nők és férfiak aránya a képviseleti szervezetekben és egyéb testületekben .....	24
e) A munkavállalói elismerések és bérezések felmérése .....	25

f) Egyéb dolgozókra vonatkozó adatok: A dolgozói elégedettségmérés nemekre vonatkozó tanulságai	26
g) A nyelvi képzettségre vonatkozó adatok .....	27
2. A hallgatókra vonatkozó adatok .....	28
a) Hallgatók nemek szerinti megoszlása karonkénti bontásban .....	28
b) Hallgatói képviselő (ELTE HÖK és ELTE DÖK) nemek szerinti megoszlása .....	28
3. A fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók és a speciális szükségletű hallgatók nemi egyenlősége.....	30
a) Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók nemi egyenlősége.....	30
b) Hallgatói adatok felmérése (2018, 2019, 2020).....	31
4. A nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalata az ELTE szervezetrendszerén belül.....	34
5. Az ELTE szervezetrendszerének, infrastruktúrájának és politikáinak vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából .....	36
a) Családbarát politikák és intézkedések.....	36
b) Családbarát infrastruktúra .....	37
IV. A NET KIALAKÍTÁSÁNAK MÁSODIK FÁZISÁHOZ RENDELT VIZSGÁLATOK ÉS FELMÉRÉSEK.....	38
1. A munkavállalók nemi egyenlőségének vonatkozásában .....	39
a) Egyenlőségi bérfelmérés .....	39
b) A speciális projektekben, pályázatokban résztvevő kutatók, oktatók pályázati keretben juttatott jövedelmének nemek szerinti megoszlása .....	39
c) A munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések vizsgálata.....	39
d) A NET keretrendszerben feldolgozott munkavállalói adatok mélyítése és elemzése .....	40
2. A hallgatók nemi egyenlősége vonatkozásában.....	40
3. Az intézményi kultúra és az oktatási, kutatási folyamatok vonatkozásában .....	41
a) Az egyetem polgárainak nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeinek és nemekre vonatkozó érzékenysége vizsgálatára .....	41
b) A szexizmus, nemi alapú erőszak, diszkrimináció eseteinek vizsgálata, eljárások, intézmények áttekintése.....	41
c) Az oktatási anyagok nemi szempontú érzékenysége vizsgálatára.....	41
V. CÉLKITŰZÉSEK, INTÉZKEDÉSEK, FELELŐSÖK .....	42
1. Az egyetem szervezet és intézmény rendszerét érintő intézkedések.....	43
a) A nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítása .....	43
b) Az egyetemi vezetés és döntéshozatal rendszerének a nemi egyenlőséget segítő átalakítása .....	45
c) Toborzás, kiválasztás, előmenetel .....	47
2. Szervezeti kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása.....	49
a) Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés .....	49
b) A karok és szakok közötti nemi elkülönülés (szegregáció) csökkentése/felszámolása.....	50

3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések.....	51
4. Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen.....	53
5. A nemi egyenlőség perspektívája a kutatásban és az oktatásban .....	53
a) A nemi egyenlőség perspektívája az oktatás területén .....	54
b) Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén .....	55
6. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése .....	56
VI. ZÁRÓRENDELKEZÉSEK: A NEMI EGYENLŐSÉGI TERV VÉGREHAJTÁSA, A VÉGREHAJTÁS ELLENŐRZÉSE .....	57
HIVATKOZOTT IRODALOM.....	58

# I. BEVEZETÉS

Az Eötvös Loránd Tudományegyetem (ELTE) elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának<sup>1</sup> a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum, melyet az Egyetem vezetésének kezdeményezésére az ELTE Egyetemvezetői Értekezlet fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, ami az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, az Intézményfejlesztési Tervvel összhangban az intézmény hivatalos stratégiájává teszi. Az ELTE ennek a stratégiának az érvényesítése érdekében a nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviselői szervek kiépítését, a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer megvalósítását, valamint a nemi dimenziókat a kutatásba és az innovációs tartalmakba való integrálását határozta el.



## 1. A Nemi Egyenlőségi Terv (NET) kidolgozásának szervezeti feltételei és ütemezése

Az ELTE Nemi Egyenlőségi Terve kidolgozásáról az általános rektorhelyettes kezdeményezésére az Egyetemvezetői Értekezlet döntött, amelyet a Harmadik Missziós Stratégiai Iroda koordinálásával Esélyegyenlőségi Bizottság (EEB) feladatkörében utalt. Az Esélyegyenlőségi Bizottság munkacsoportot állított fel a Nemi Egyenlőségi Terv kidolgozása és az ehhez szükséges felmérések, adatgyűjtések és háttérkutatások elvégzése céljából. A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport feladatköre az alábbiak szerint került meghatározásra:

- A NET Keretterv határidőre történő kidolgozása.
- A NET végleges szövegének kialakításához a második fázis megtervezése és a munkacsoportok létrehozása.
- A második fázis végrehajtása: a munka folyamatának koordinálása, ellenőrzése.
- A NET végleges szövegének kidolgozása.
- A munka során folyamatos kapcsolattartás és egyeztetés az egyetem vezetésével.

A Nemi Egyenlőségi Terv (NET) elkészítése **két fázisban** történik:

<sup>1</sup> Európai Bizottság 2020.3.5. COM(2020) 152

**ELSŐ FÁZIS:** a NET Keretterv, intézkedési javaslatokkal kidolgozott elkészítése.

**Határidő: 2021. 05. 21.**

A NET Keretterv célja:

- meghatározni a NET főbb területeit és a kiinduláshoz szükséges intézkedéseket,
- az elérhető információk és adatok alapján képet adni a nemi egyenlőség megvalósulásának jelenlegi állapotáról,
- áttekinteni az eddig elért eredményeket és a megtett intézkedéseket,
- meghatározni a NET elkészítéséhez szükséges munkafolyamatot, időbeli ütemezést, az adatgyűjtés és kutatás területeit,
- meghatározni a kidolgozott NET egyetemi vitájának és elfogadásának folyamatát.

**A Nemi Egyenlőségi Terv Keretterve az ELTE Nemi Egyenlőségi Tervének tekintendő a végleges, részletesen kidolgozott Nemi Egyenlőségi Terv elfogadásának időpontjáig.**

**MÁSODIK FÁZIS:** A NET részletesen kidolgozott szövegének elkészítése.

**Határidő: 2022. 05.31.**

- **Analízis:** a NET átfogó és elmélyített szövegtervezetéhez szükséges felmérések és kutatások lebonyolítása.

Határidő: **2021. 01. 31.**

- **Tervezés:** a NET átfogó szövegtervezet kidolgozása, operacionalizált intézkedési tervekkel.

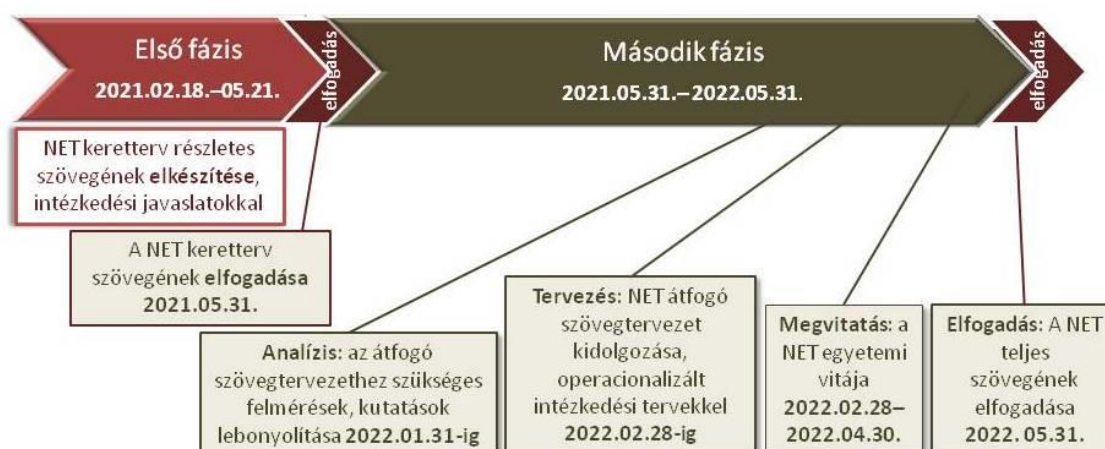
Határidő: **2022. 02. 28.**

- **Megvitatás:** a NET szövegtervezet egyetemi vitája.

Határidő: **2022. 02. 28. - 2022. 04. 30.**

- **Elfogadás:** a NET teljes szövegének elfogadása.

Határidő: **2022. 05. 31.**



1. ábra. A Nemi Egyenlőségi Terv kidolgozásának ütemezése

## 2. A NET kidolgozásának alapelvei

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

### a) Részvételiség elve

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

### b) Méltányosság elve

A NET mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NET keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen mérlegelve járnak el. A NET előírásainak kialakítása és végrehajtása során nem csupán a "betű szerinti" szabályokat követik, hanem az egészet helyzetet tágabb nézőpontból átfogják, és minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

### c) Együttműködés elve

A NET létrehozása, szövegének kialakítása, megvalósítása és monitorozása az egyetemi polgárság csoportjaival és az egyetemi vezetéssel történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködés elve megvalósulásának előfeltétele a résztvevők információkhoz való hozzáférése, az adatok és tapasztalatok közös értelmezése érdekében a tudás gyarapítását, és az attitűdök változását segítő tréningek, szemináriumok szervezése. Az együttműködés lényegi eleme a résztvevők egymással szembeni bizalma és a jószándék előfeltevése. Az együttműködés elve jogokat és kötelezettségeket, valamint a felek egymás iránti felelősséget is tartalmazza.

### d) Hitelesség elve

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A nemi egyenlőségi tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles és mértékadó, a társadalomtudományi kutatás módszertani szabályait követve jön létre. A NET nyomán létrejövő intézmények és eljárások a NET elveinek és céljainak megfelelően kongruens módon működnek, és hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelvét. A NET megvalósulása során fokozottan érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a NET által létrehozott intézmények rendelkezésre állása. A NET hitelessége különösen érvényesül a szenátusi, rektori és dékáni intézkedésekben, az egyetemi és kari szabályzatokban, amelyeket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével.

### e) Hazai és az uniós előírások betartásának elve

A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások betartásra kerülnek, ezek a NET szövegének és végrehajtásának kereteit képezik. Betartásra kerülnek az ELTE szervezeti és működési szabályzatának rendelkezései,

és minden az egyetemi polgárokat érintő intézkedés. Ugyanakkor a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével és a NET-ben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

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

A nemi egyenlőségi terv kialakítása és megvalósítása Európa szerte jelentős pozitív változásokat eredményezett az egyetemeken és más intézményekben. A tapasztalatok szerint a NET nyomán megvalósuló előnyök elsődlegesen a következők lehetnek:

#### **a) Versenyelőnyök**

A nemek közötti egyenlőség növeli a versenyképességet, az innovációt. A kutatásban, az oktatásban és a társadalmi felelősségvállalás területén is akkor érik el az egyetemek teljes potenciáljukat, ha minden tehetséget és sokszínűséget képesek felhasználni és előítélet, sztereotípiák, szegregáció vagy strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges emberek. Az egyetemek közötti rangsor versenyben komoly előrelépést jelent azoknak a strukturális akadályoknak a felszámolása, amely megakadályozza, vagy jelentősen hátráltatja a nők tudományos érvényesülését bármely szakterületen, beleértve a műszaki, természettudományos és informatikai területeket is.

#### **b) Jobb munkakörnyezet létrehozása**

Az egyetemek olyan munka- és tanulási környezetet jelentenek, amelyben a résztvevőknek, az egyetemi polgároknak, akár munkavállalók, akár hallgatók, képesnek kell lenniük arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és betöltsék szakmai és karrier elvárásaikat. Mivel ezt a munkakörnyezetet nők és férfiak alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő szempontjait. A munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel jár. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és az egyetemi polgárok jóllétét; mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezen kívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához. Mindösszesen ezek az elemek az emberi erőforrások fenntarthatóbb kezelésének alkotórészei.

#### **c) A kutatás, oktatás eredményessége és hatékonysága**

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 tartalomra számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen. A „nemi vakság” (a nemi szempontok negligálása) gyakran együtt jár más releváns társadalmi vagy tapasztalati paraméterek figyelmen kívül hagyásával. Ennek a vakságnak a feladása, a nemi tényezők figyelembevétele, emeli a tudatosságot és az érzékenységet a szélesebb körű változók beemelésének irányába.

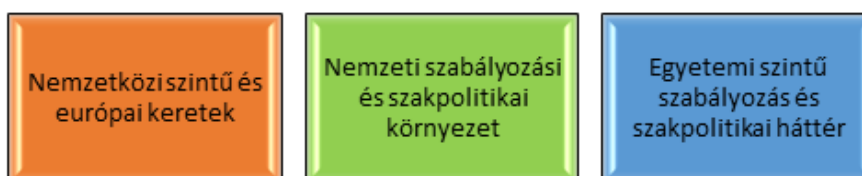


## d) A tehetségek vonzása és megtartása

A képzett és kreatív kutatók, oktatók képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. Az egyetemek és kutatószervezetek erős versenyben vannak a tehetségekért. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Mindez megköveteli a tehetséges oktatók és kutatók megtartását, és lehetőséget kell adni számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére. Statisztikai adatok bizonyítják, hogy a nők sokkal nagyobb számban hagyják el tudományos karrierjüket, mint a férfiak. A természettudományban a nők „szivárgó vezeték” jelensége jelentős hatással bír. Mindez tudásvesztést, szervezési költségeket és a tudományos kutatás és oktatás perspektívájának a korlátozottságát eredményezi. Ez egy ördögi kör, mivel a nők, ha nagyobb számban hagyják el az egyetemet, az oktatást és kutatást, akkor ez azt is eredményezi, hogy a kutatás kevésbé vonzóvá válik a nők számára. A női kutatók, oktatók vonzása és megtartása a tudásalapú gazdaságban csak akkor érhető el, ha a kutatásban és oktatásban a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenségek teljes spektruma feltárásra és felszámolásra kerül.

## II. JOGI ÉS SZAKPOLITIKAI KÖRNYEZET

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a felsőoktatási, kutatási, fejlesztési és innovációs tevékenységek szervezésének egészét áthatja. A jogi és szakpolitikai környezet többszörösen többrétegű, egyrészt általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, kifejezetten a felsőoktatás, kutatás és innováció területére vonatkozó szabályok is megjelennek. A rendszer többrétegűsége abból is fakad, hogy mind uniós, mind nemzeti, 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 szakpolitikai környezetét.



### 1. Nemzetközi szintű és európai keretek

A nemek közötti egyenlőség kérdése a nemzetközi és uniós szabályozásban is, kötelező, általános dokumentumokban is erőteljesen megjelenik. A nemzetközi, globális szabályozás körében az ENSZ keretében elfogadott egyezményeket kell kiemelni. Így a többek között a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezményeket, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmányát. A fenti, általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény, amelynek a 10. cikke kifejezetten az oktatás, s azon belül a felsőoktatás területére vonatkozik. A CEDAW 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. A fenti, általános hatályú és globális egyezményekhez Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé is tette.

Az európai szintű szabályozás körében egyrészt szólni kell az Európa Tanácsról és az annak keretében elfogadott szabályokról, így az Emberi Jogok Európai Egyezményéről, valamint az Európai Szociális Kartáról. Ezek általában tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását. 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.

A nemzetközi és az európai általános emberi jogi szabályok mellett ki kell emelni az Európai Unió, mint integrációs szervezet szerepét. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét – elsősorban a munka világa tekintetében. Az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről.

Az EU jogalkotása többszinten, erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az alapító szerződések kapcsán – elsősorban a munka világában – kialakult egy konzisztens európai bírósági gyakorlat, amelyre a későbbiekben a jogalkotás is figyelemmel volt. Egyrészt – elsősorban a foglalkoztatás terén – az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv). Másrészt 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).

A fenti, foglalkoztatási tárgyú irányelvek mellett a nők és a férfiak társadalmi egyenlősége, egyenlő bánásmódja a támogatási szabályokban (a 2014-2020 közötti ciklus tekintetében a 1303/2013/EU rendeletben), továbbá a szociális jogban is megjelenik.

A felsőoktatás világában uniós szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok, továbbá a társadalmi erőforrásokkal kapcsolatos pályázatok is – nagyrészt a 1303/2013/EU rendelet szabályaiból fakadóan – elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Másrészt a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós (Bizottság által koordinált) 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 tűzik ki célul.

Ki kell emelni, 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.

## **2. Nemzeti szabályozási és szakpolitikai környezet**

A nők és férfiak egyenlőségét alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye elsődlegesen a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében, a XV. cikkben rögzíti, ahol a XV. cikk (3) bekezdése külön kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását. Az Alaptörvény a szociális

biztonság, mint államcél körében is hangsúlyozza a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítását (XIX. cikk).

Az alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg. Az Ebktv. általában kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint sajátos védett tulajdonságra. Az Ebktv. az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények (az uniós joggal összhangban pl. ún. fordított bizonyítási teher) illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat. Ezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, amely értelemszerűen a felsőoktatási ügyek tekintetében is alkalmazható: ezen ügyekben hatóságként 2021. január 1-je óta az alapvető jogok biztosa jár el. Ezek a szabályok és rendelkezések valamennyi ágazat tekintetében általánosságban érvényesülnek.

A felsőoktatás tekintetében a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.) 12. §-a kifejezetten rögzíti, hogy az egyetem tevékenységének egészében – ideértve az oktatás és a kutatást is – az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell. Az Nftv. és annak végrehajtási rendeletei külön, részletes szabályokat elsősorban a fogyatékos hallgatók esélyegyenlősége körében szabályoznak, de a fenti rendelkezés alapján az egyetemeknek érvényesíteniük kell ezeket a szempontokat. Jóllehet az ún. innovációs törvény – a 2014. évi LXXVI. törvény – nem tartalmaz külön esélyegyenlőségi és nemek közötti egyenlőségi rendelkezést, de az Nftv. és az Ebktv. alapján értelemszerűen az egyetem kutatási és innovációs tevékenysége körében is érvényesíteni kell azt.

Figyelemmel a felsőoktatási intézmények szakmai autonómiájára, az intézmények, valamint gazdasági kérdésekben az intézmények és fenntartóik – széles körű szabályozási jogkörökkel rendelkeznek a nők és a férfiak egyenlősége körében. A következőkben az ELTE szintjén, a szabályzatokban rögzített, sajátos jogvédelmi rendszereket tekintjük át.

### **3. Egyetemi szintű szabályozás és szakpolitikai háttér**

Az ELTE a törvényi keretek között kiemelt figyelmet fordított az egyenlő bánásmód biztosítására, valamint az esélyegyenlőség, azon belül is a férfiak és a nők közötti egyenlőség előmozdítására. Az intézményi autonómia törvény által biztosított keretei között sajátos egyeztető, jogvédelmi és közvetítő szervezeteket hozott létre, amelyekre fontos hatásköröket telepített. A következőkben ezek főbb elemeit tekintjük át.

#### **a) Egyetemi ombudsman**

Az ELTE Szenátusa 2018. november 12-én elfogadta az egyetemi ombudsmanról szóló szabályzatot. Az egyetemi ombudsman az egyenlő bánásmód elvének érvényre jutásáért tevékenykedik, bármely egyetemi polgár megkeresheti, ha úgy ítéli meg, hogy az egyetemi közegben olyan sérelem vagy méltánytalanság érte, amely őt méltóságában sérti, vagy amelyet egyébként nem tart tisztességesnek. Az egyetemi ombudsman feladata, hogy a hozzá forduló egyetemi polgárokkal egyeztetve javaslatot tegyen a probléma megoldására, szükség szerint vállaljon közvetítő szerepet vagy kezdeményezze más egyetemi szereplők, döntéshozók és testületek eljárását. Az ombudsman elemzi az egyetem tevékenységének, intézményi gyakorlatainak az egyetemi polgárokat érintő egyes területeit, és azokkal összefüggésben ajánlásokat dolgoz ki. Az ombudsman a hozzá érkező panaszokról, a megtett intézkedési javaslatokról, a kiadott ajánlásokról, valamint az azokkal kapcsolatban megtett

intézkedésekről – személyiségi jogok tiszteletben tartása mellett – rendszeresen tájékoztatja az egyetemi nyilvánosságot. A tájékoztatás egyik eszközeként önálló, magyar és angol nyelvű, az egyenlő esélyű hozzáférést biztosító honlapot működtet, a tudatosságot erősítő egyetemi kommunikációs kampányokat kezdeményez.

## **b) Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság**

Az esélyegyenlőség általános kérdéseivel kapcsolatban a Szenátus sajátos, ellenőrzési, javaslattevési és bizonyos – elsősorban fogyatékosági támogatásokkal kapcsolatos – esetekben döntéshozatali jogkörrel felruházott (szak)bizottsága az egyetemi esélyegyenlőségi bizottság, amely az egyetemi ombudsman mellett a férfiak és a nők egyenlőségével kapcsolatban intézkedésekre tehet javaslatot, egyedi és kollektív vizsgálatokat folytathat. Figyelemmel arra, hogy a bizottság tagjai nem professzionális esélyegyenlőségi szakértők, hanem az egyetem polgárai (hallgatók, oktatók, kutatók, kutatást segítő és igazgatási munkatársak), ezért a bizottság titkársági feladatainak és döntéseinek előkészítésében közreműködnek a Kancellária szervezeti egységei, így a Szolgáltatási Igazgatóság, valamint a Rektori Kabinet Harmadik Misszió Stratégiai Irodája is.

## **c) Etikai alapú védelem**

Az ELTE által 2014-ben elfogadott és 2017-ben módosított Etikai Kódex célja, hogy koherens szabályozásba foglalja azon etikai normákat, amelyeket az egyetemi szabályzatok nem tartalmaznak. A Kari Etikai Bizottságok, illetve a Központi Etikai Bizottság feladataikat a véleménynyilvánítás, a tanulás, az oktatás, a kutatás szabadságát és az emberi méltóság tiszteletét figyelembe véve, valamint a hátrányos megkülönböztetés, a diszkrimináció tilalmát szem előtt tartva látják el, valamint elkötelezettek az Ebktv.-ben megfogalmazott elvek és követelmények betartása iránt, különös tekintettel az esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos feladatokra.

## **d) Munkavállalói érdekképviselő**

A munkavállalók érdekképviselői szerveihez szintén érkehetnek a nemek közötti (esély)egyenlőséggel kapcsolatos ügyek, észrevételek, javaslatok. A reprezentatív szakszervezet és a Közalkalmazotti Tanács tagot delegál az egyetemi esélyegyenlőségi bizottságba, így megvalósul a közvetett kapcsolattartás a munkavállalók és az egyetemi bizottság között.

## **e) Sajátos védett csoportok külön szabályai**

Az Nftv. és végrehajtási szabályai alapján a fogyatékos hallgatóknak sajátos esélyegyenlőségi rezsimit kell kialakítani. Az ELTE az intézményi és kari koordinátorok mellett létrehozott egy professzionális segítő egységet, a Speciális Hallgatói Ügyek Támogató Irodáját (SHÜTI). A vonatkozó előírások alapján a fogyatékos hallgatók körében külön figyelmet fordítanak a nemi egyenlőségi kérdésekkel kapcsolatos munkára is.

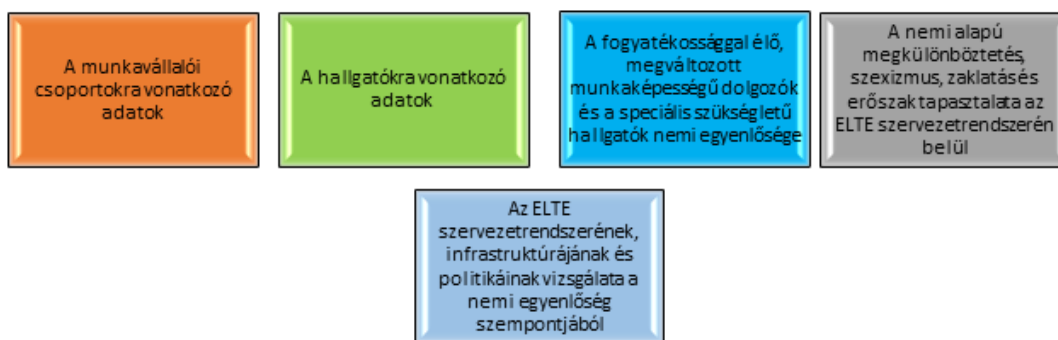
## **f) ELTE Intézményfejlesztési terve 2021-2024**

Az Egyetem 2021-2024 közötti időszakra meghatározott Intézményfejlesztési Terve hangsúlyozza, hogy figyelmet fordít a vezetői pozíciók betöltésének folyamatában az alacsonyabb reprezentációs aránnyal rendelkező nem képviselőire. Hangsúlyozza, hogy figyelembe kívánja venni a gyermeknevelés idejét a tudományos előmenetelhez szükséges szolgálati időnél, valamint rugalmas munkakörülményeket kíván biztosítani a kisgyermeket nevelők számára, bölcsődei, óvodai és napközi foglalkoztatók kialakítása és a home-office megállapodás szerinti engedélyezése útján. Az

Intézményfejlesztési Terv elkötelezte magát a nemi egyenlőségi terv kialakítása, és az Egyetem valamennyi tevékenységében, különösen az oktatásban, kutatásban történő végrehajtása mellett.

### III. NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE AZ ELTE INTÉZMÉNYRENDSZERÉN 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 megvalósuljon. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő, többségében gyakorlati adat rövid értelmezésére van lehetőség, a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség. A jelen dokumentumban feldolgozott adatok az ELTE szervezeti rendszerében<sup>2</sup> található szervezeti egységekre vonatkoznak, és az ELTE központi adatgyűjtéséből származnak.



A NET Keretterv az ELTE szervezetrendszerén belül található munkavállalói csoportok, hallgatók, fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók és speciális szükségletű hallgatók adataira, a nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalatait feldolgozó ELTE-n belül lefolytatott kutatásra, valamint az ELTE szervezetrendszerének, infrastruktúrájának és politikáinak vizsgálatára épül.

#### 1. A munkavállalói csoportokra vonatkozó adatok

Az ELTE munkavállalói: oktatók, kutatók, tanárok<sup>3</sup>, illetve oktatás-kutatás támogató munkatársak nemek szerinti megoszlása látható az alábbi táblázatban és ábrán, 2020-ban<sup>4</sup>, karonkénti bontásban.

1. táblázat. Az ELTE munkatársak munkavállalói csoportok és karok szerinti nemi megoszlása (2020)<sup>5</sup>

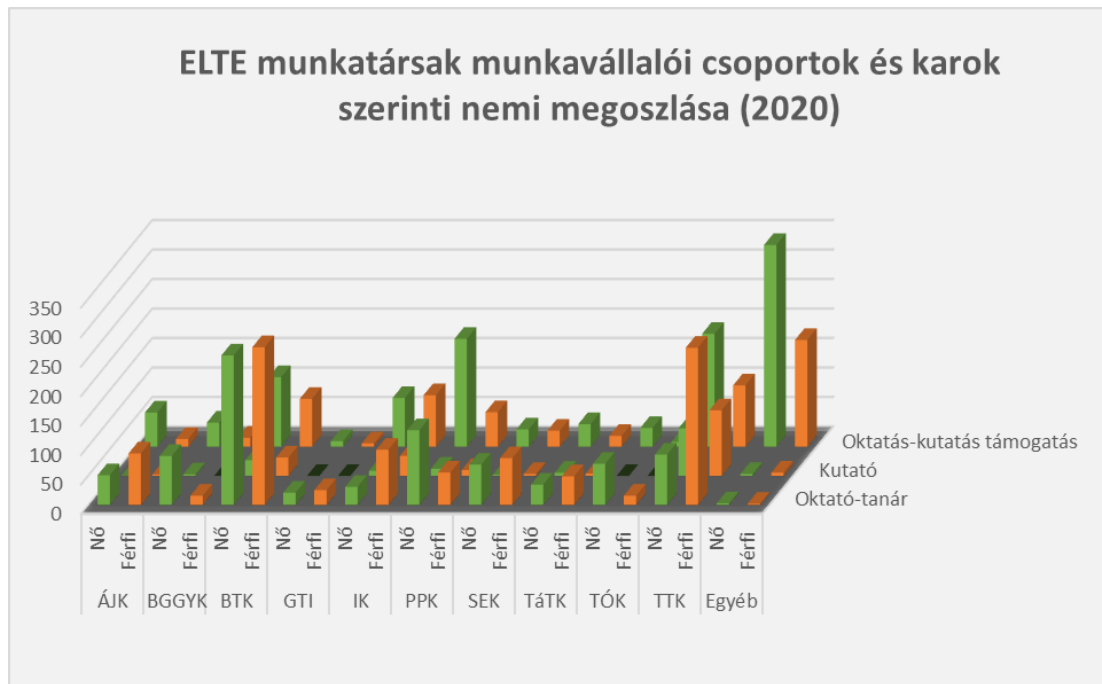
Az ELTE munkatársak munkavállalói csoportok és karok szerinti nemi megoszlása (2020)																							
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK		Egyéb		
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	
Oktató-tanár	50,67	87,6	83,23	16	253,7	267,71	21	25,33	31	93,89	126,89	55,21	68,65	79,6	34,67	48,86	70,04	16	85,63	266,76	3	2,29	
Kutató	0,46	2,42	2,75	0	26,72	31,29	0	0	8,9	34,05	12,32	10,12	2	3,42	5,5	3,84	0	0	80,75	111,29	3,46	5,75	
Oktatás-kutatás támogatás	58,06	13,42	41,06	15,36	118,2	81,30	9,55	5,72	82,82	87,49	183,16	58,70	29,55	27,30	38,45	18,46	31,97	8,25	191,62	104,17	342,3	181	

<sup>2</sup> Az ELTE szervezeti rendszerét lásd: <https://www.elte.hu/organogram>

<sup>3</sup> A tanárok alacsony elemszáma miatt ezt a kategóriát az oktató kategóriával vontuk össze.

<sup>4</sup> A 2020 december 31-i napi adat reprezentálja a 2020 évi adatokat.

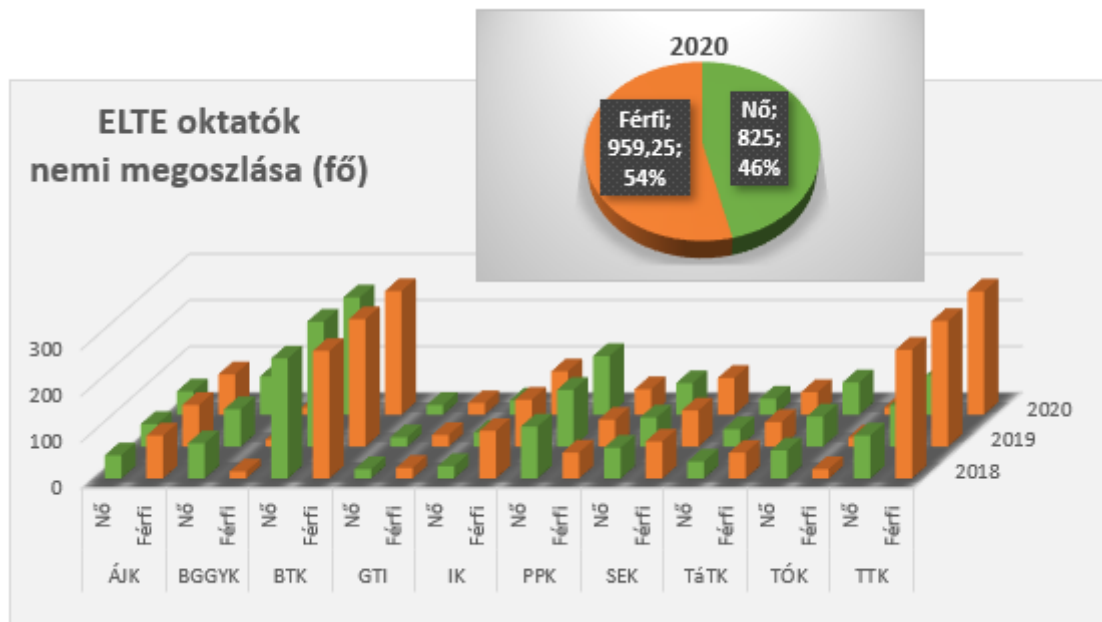
<sup>5</sup> Az év adatait a december 31-i adat reprezentálja.



2. ábra. Az ELTE munkatársak munkavállalói csoportok és karok szerinti nemi megoszlása (2020)<sup>6</sup>

#### a) Az oktatók és kutatók nemek és karok szerinti megoszlása

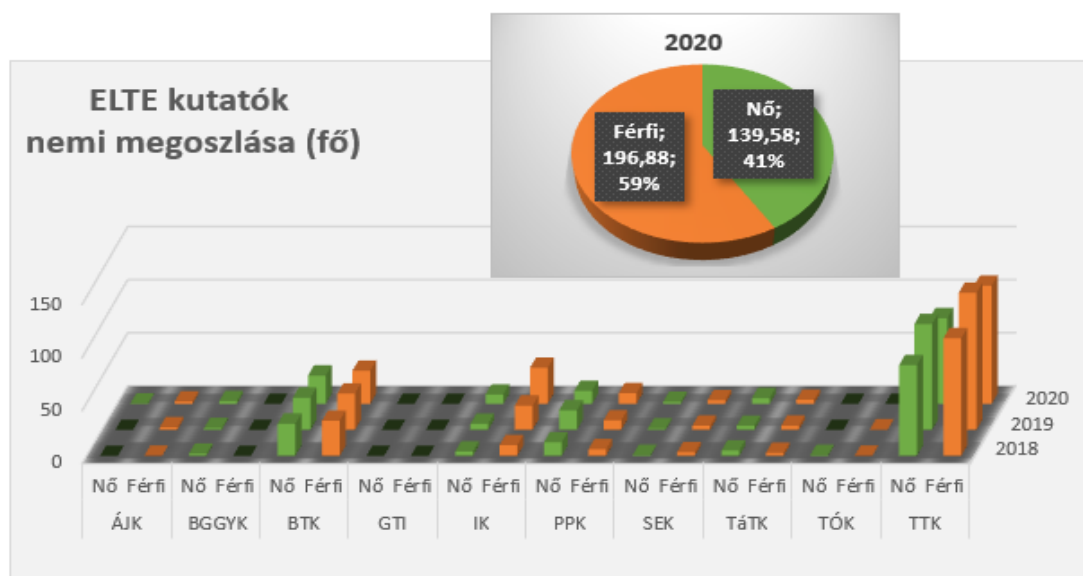
Az alábbi ábrákon az oktatók és kutatók nemenkénti megoszlása három egymást követő év (2018, 2019, 2020)<sup>7</sup> adatait összehasonlítva, karonkénti bontásban láthatók.



3. ábra. Az oktatók nemek szerinti megoszlása karonkénti bontásban

<sup>6</sup> Az év adatait a december 31-i adat reprezentálja.

<sup>7</sup> Az egyes évek adatait az adott év december 31-i adatai reprezentálják.



4. ábra. A kutatók nemek szerinti megoszlása karonkénti bontásban

#### b) Az oktatók munkakör és nemek szerinti megoszlása<sup>8</sup>

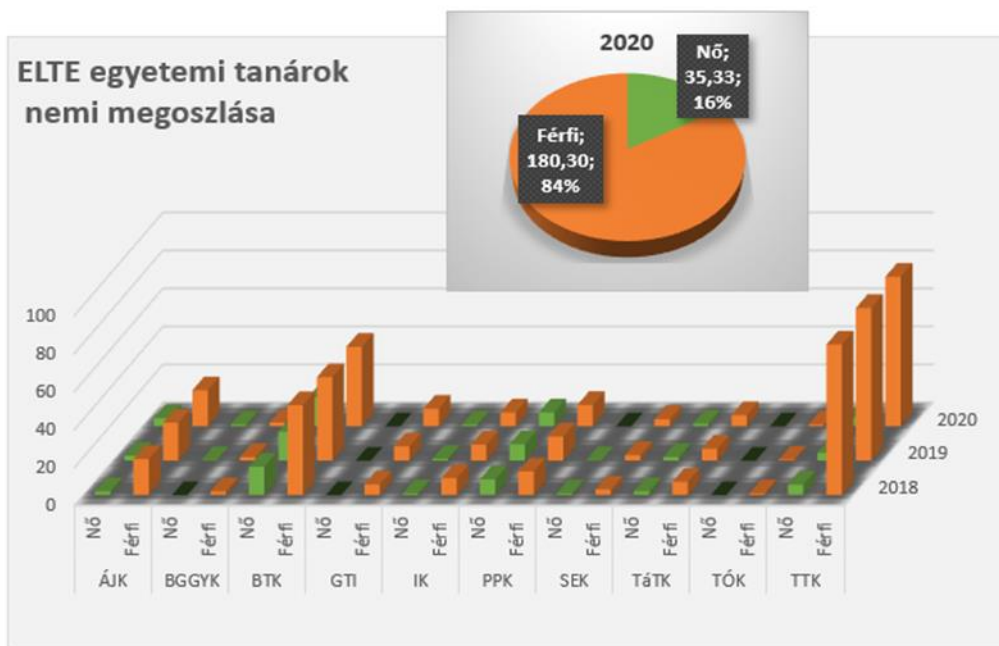
Az alábbi táblázatok és ábrák egyetemi oktatók munkaköri beosztás (egyetemi tanár, egyetemi docens, adjunktus és tanársegéd) szerinti megoszlását mutatják nemek szerint, három egymást követő évben (2018, 2019, 2020)<sup>9</sup> karonkénti bontásban.

2. táblázat. Az egyetemi tanárok nemi megoszlása karonkénti bontásban

ELTE egyetemi tanárok nemi megoszlása (fő)																				
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
2018	2,00	19,00	0,00	2,00	15,00	47,35	0,00	5,67	1,00	9,00	8,33	12,45	1,00	3,00	2,00	7,00	0,00	1,00	5,55	79,25
2019	2,67	19,98	0,33	2,00	15,40	43,99	0,00	7,55	1,00	8,50	8,67	12,75	0,34	3,01	2,00	6,33	0,00	0,67	4,16	80,41
2020	4,33	19,02	1,00	2,00	15,29	41,87	0,00	9,33	1,00	7,33	7,38	11,29	0,00	3,83	1,43	5,87	0,00	1,00	4,90	78,76

<sup>8</sup> A kutatók munkakörönkénti nemi megoszlását az alacsony elemszám miatt ebben a fázisban nem vizsgáltuk.

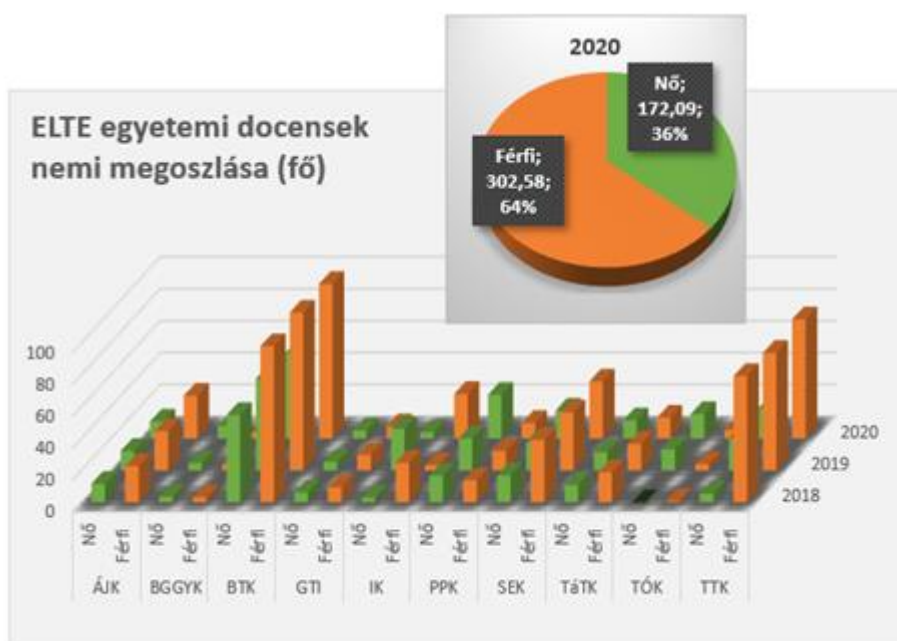
<sup>9</sup> Az egyes évek adatait az adott év december 31-i adatai reprezentálják.



5. ábra. Az egyetemi tanárok nemi megoszlása karonkénti bontásban

3. táblázat. Az egyetemi docensek nemi megoszlása karonkénti bontásban

ELTE egyetemi docensek nemi megoszlása (fő)																				
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
2018	11,67	22,75	3,59	3,25	54,81	97,92	6,19	9,50	3,00	24,81	16,80	13,80	17,02	39,23	10,92	18,91	0,00	1,00	5,55	79,25
2019	12,25	24,66	4,76	4,00	57,59	99,02	5,50	9,83	26,12	3,33	20,12	12,26	17,99	36,40	11,50	16,76	13,23	4,00	20,33	73,73
2020	10,67	26,92	7,84	4,00	53,58	96,98	5,08	7,75	4,00	28,00	27,50	9,76	17,50	35,76	11,43	13,17	15,42	5,51	19,07	74,73

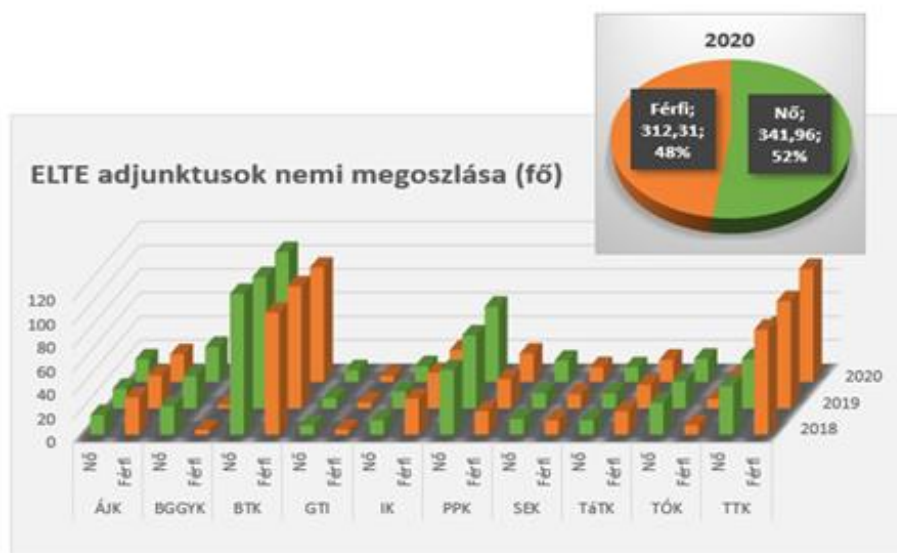


6. ábra. Az egyetemi docensek nemi megoszlása karonkénti bontásban



4. táblázat. Az egyetemi adjunktusok nemi megoszlása karonkénti bontásban

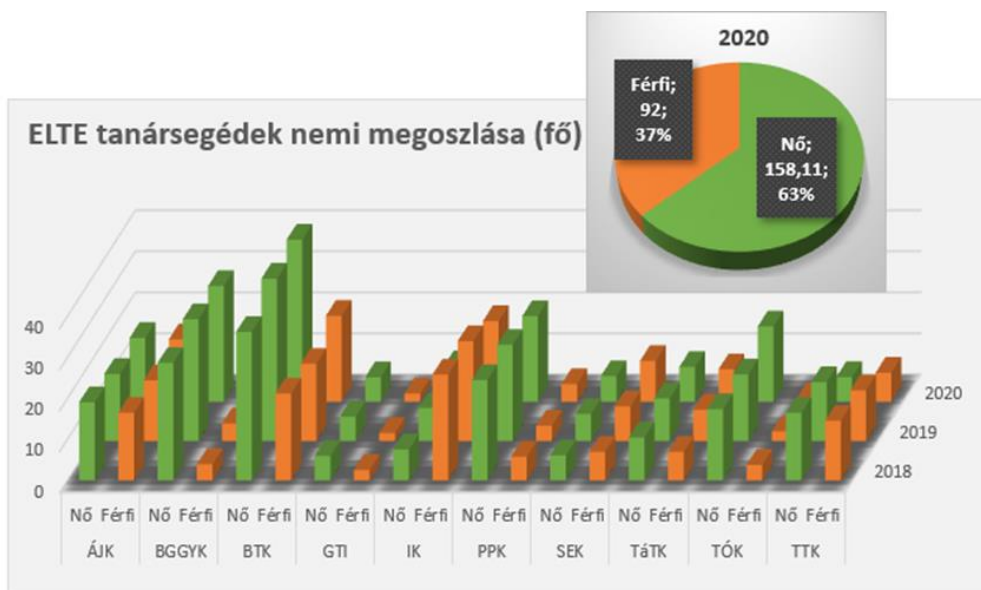
ELTE adjunktusok nemi megoszlása (fő)																				
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
2018	16,67	31,62	24,19	4,10	119,14	103,05	8,00	4,42	12,33	30,48	54,70	19,92	13,47	12,13	12,25	20,00	26,93	8,17	41,21	88,96
2019	16,67	27,66	27,25	3,00	110,95	103,23	8,75	5,00	14,18	30,05	61,61	24,64	12,92	11,92	12,58	19,75	22,90	7,96	41,76	90,64
2020	19,09	23,42	29,54	4,05	109,74	96,72	9,92	4,92	13,33	26,87	63,56	23,96	18,00	12,45	12,39	18,91	19,58	5,49	46,81	95,52



7. ábra. Az egyetemi adjunktusok nemi megoszlása karonkénti bontásban

5. táblázat. Az egyetemi tanársegédek nemi megoszlása karonkénti bontásban

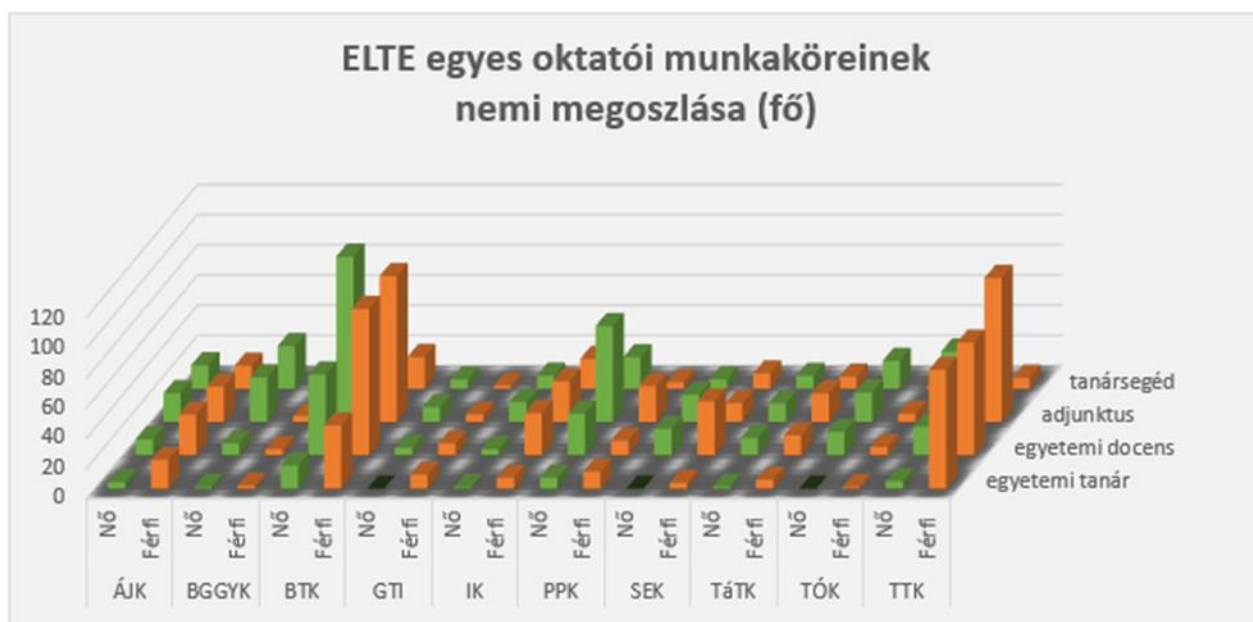
ELTE tanársegédek nemi megoszlása (fő)																			
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	
2018	19,09	16,54	28,71	4,00	36,26	21,21	6,00	2,58	7,58	25,84	24,51	5,82	6,17	7,00	10,50	6,99	17,42	3,83	
2019	16,41	14,83	29,76	4,33	39,66	18,87	6,00	2,00	8,08	24,39	23,49	3,78	6,65	8,50	10,41	7,67	16,28	2,39	
2020	15,58	15,25	28,26	3,95	39,54	20,98	6,00	2,00	8,67	19,69	20,90	4,33	6,25	9,98	8,50	7,92	18,38	1,00	



8. ábra. Az egyetemi tanársegédek nemi megoszlása karonkénti bontásban

6. táblázat. Az ELTE egyes oktatói munkaköreinek nemi megoszlása karonkénti bontásban (2020)

	ELTE egyes oktatói munkaköreinek nemi megoszlása (fő)																			
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
egyetemi tanár	4,33	19,02	1,00	2,00	15,29	41,87	0,00	9,33	1,00	7,33	7,38	11,29	0,00	3,83	1,43	5,87	0,00	1,00	4,90	78,76
egyetemi docens	10,67	26,92	7,84	4,00	53,58	96,98	5,08	7,75	4,00	28,00	27,50	9,76	17,50	35,76	11,43	13,17	15,42	5,51	19,07	74,73
adjunktus	19,09	23,42	29,54	4,05	109,74	96,72	9,92	4,92	13,33	26,87	63,56	23,96	18,00	12,45	12,39	18,91	19,58	5,49	46,81	95,52
tanársegéd	15,58	15,25	28,26	3,95	39,54	20,98	6,00	2,00	8,67	19,69	20,90	4,33	6,25	9,98	8,50	7,92	18,38	1,00	6,03	7,09



9. ábra. Az ELTE egyes munkaköreinek nemi megoszlása karonkénti bontásban (2020)

A fenti adatok azt mutatják, hogy alapvetően az oktatók-kutatók nagyobb hányada férfi, ez a megoszlás azonban jelentős eltéréseket mutat az egyetemi karok tekintetében. Az Informatikai és a

Természettudományi Karokon különösen nagy a férfi oktatók és kutatók aránya, ebben az adott tudományok és a munkaerőpiaci nemi megoszlás férfi túlsúlya is tükröződik. A jellemzően a nők által dominált tudományok és munkaerőpiaci nemi megoszlás a Pedagógiai és Pszichológiai Karon (PPK), a Tanító- és Óvóképző Karon (TÓK), és a Bárczi Gusztáv Gyógypedagógia Karon (BGGYK) érezteti hatását. E kétirányú tendencia és nemi arányeltolódás vezet az ELTE karai közötti nemek szerinti elkülönüléshez (szegregációhoz<sup>10</sup>).

Összefüggés mutatható ki a karokon tanuló hallgatók nemi összetétele és az oktatók, kutatók nemi összetétele között. Azokon a karokon (BGGYK, TÓK és PPK), ahol több női hallgató van, magasabb a női oktatók-kutatók aránya is, ami egyfelől leképezi a munkaerőpiaci nemi szegregációt és másfelől, ez a nemi elkülönülés képződik le a karok nemi megoszlásában. Azonban több olyan kar is van, ahol megfordul ez az arány. Bár a nők aránya a hallgatók között jelentősen magasabb, mint a férfi hallgatóké, mégis az oktatók és kutatók tekintetében a férfiak aránya magasabb. Ilyen az Állam- és Jogtudományi Kar (ÁJK), a Bölcsészettudományi Kar (BTK), és a Társadalomtudományi Kar (TÁTK). A NET kidolgozásának második fázisában lefolytatandó további vizsgálat során ezeket az arányokat fontos lesz összevetni a nemzetközi adatokkal. Első összehasonlítás gyanánt két ország adatait mutatjuk be példaként, amelyek hasonló tendenciákat mutattak. Például 2019-ben Nagy Britanniában, míg az egyetemi hallgatók nemi megoszlása 56,6% nő, 44,1% férfi volt, addig az egyetemi oktatók és kutatók körében ez az arány megfordult és a nők aránya már csak 44% volt. Ugyanakkor a professzoroknak csupán 20%-a volt nő (Santos-Dang Van Phu 2019). Ausztriában 2014-ben még hasonló volt a helyzet, a hallgatók 53%-a volt nő, míg az oktatók, kutatók csupán egyharmada (Dubois-Shaik - Fusulier 2015). 2015-ben kötelezővé tették az egyetemek számára a Gender Equality Plan (Nemi Egyenlőségi Terv) kidolgozását, majd ezt követően 2017-re a női oktatók aránya meghaladta a 40%-ot (Wroblewski – Striedinger 2017). A nemzetközi tendenciák hasonlóak tehát, azonban az látható, hogy változások is elérhetők.

Még egyértelműbben látszik a nemi egyenlőtlenség az eltérő munkaköri pozíciók tekintetében. Az egyetemi tanárok között minden karon jelentősen magasabb a férfiak aránya. Itt egyfajta üvegplafon hatás érvényesülését látjuk, amennyiben a nők számára a magasabb pozíció ténylegesen sokkal nehezebben elérhető, hozzáférhető.

Az egyetemi docensek pozíciójában ez a különbség már kisebb, és néhány kar esetében pozitív változás figyelhető meg az utóbbi években: a PPK, BGGYK, TÓK és kiemelten a TTK tekintetében is. Az alacsonyabb pozíciójú adjunktusok és tanársegédek viszonylatában sokkal inkább kiegyenlítették a számok (ez jól látszik a pozíciókat összesítő, csak 2020-ra vonatkozó táblázatban (6. táblázat) és ábrán (9. ábra)). Különösen a tanársegédek esetében az ÁJK-n és a TTK-n

---

<sup>10</sup> A nemi szegregáció fogalma a felsőoktatásban és a vele szoros kapcsolatban lévő munkaerő piacon, ezek zárt szegmentumokra történő szabadlását jelenti a nemek mentén, minek következtében az egyes területeket az egyik vagy a másik nem uralja nagyobb mértékben. A szakirodalom az elkülönülés kettős metszetét – a horizontális és a vertikális szegregációt – vizsgálja. A horizontális szegregáció a nemek részvételét méri az egyes ágazatokban, foglalkozásokban. A vertikális szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein jelenti meg (Koncz 2010). A nemek közötti szegregáció felső oktatáson belüli jelensége egyre nagyobb figyelmet kap a kutatásokban, nem utolsósorban azért, mert kulcsfontosságú a munkaerőpiaci nemek közötti egyenlőtlenség megértésében. Becslések szerint például a tanulmányi területek megválasztása a nemek közötti jövedelmkülönbség 15-25% -át magyarázza a felsőfokú végzettségűek körében (Bobbitt-Zeher 2007). Bár a 20. század második felében a nyugati országokban a nők részvétele látványosan nőtt a felsőoktatásban, és ezzel a tendenciával párhuzamosan nőtt a nők munkaerő-piaci részvétele, a foglalkozási arénában azonban még mindig messze vagyunk a nemek közötti egyenlőségtől, és a szegregáció az oktatásban az elhúzódó egyenlőtlenség egyik legfontosabb oka (Smyth és Steinmetz 2008). Az oktatási intézmények továbbra is a nemek közötti egyenlőtlenség motorjai (Barone 2011).

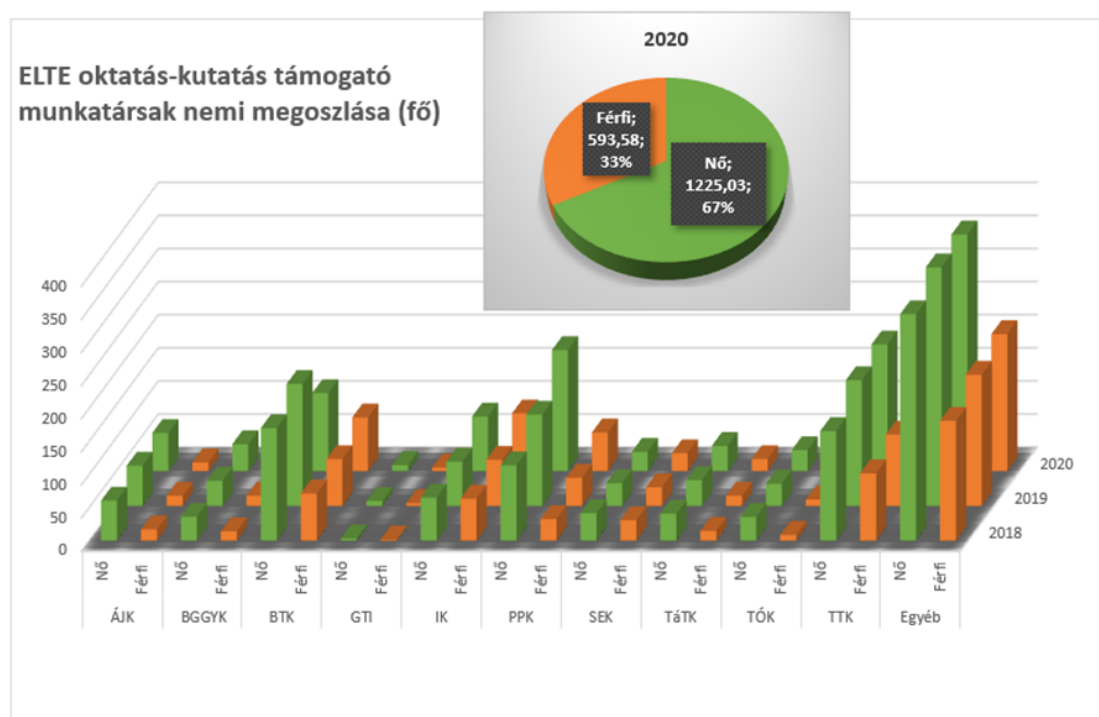
kifejezetten szembevetendő a nemek egyenlőségének tendenciája, míg a BTK-n megfordul az arány és a nők kerülnek többségbe. Ezzel együtt, ahogyan haladunk a magasabb státuszú munkakörök felé, világosan látható, hogy ez a női többség elenyészik, és az egyetemi tanárok körében már a férfiak jelentős dominanciája látható, még a BTK-n is. Ez utóbbi jelenséget érdemes jobban vizsgálat tárgyává tenni, s ha vannak rá adatok, akkor hosszú távon is feltárni, nem arról van-e szó, hogy ezen a karon az alacsonyabb pozíciókból jellemzően nehezebben tudnak továbblépni a nők. Ez általában inkább a természettudományi területen jellemző tendencia a kutatások szerint (Hill, Corbett, St. Rose, 2010).

## b) Egyetemi oktatás-kutatástámogatás

Az alábbi táblázat és ábra az oktatás-kutatástámogatásban dolgozó munkatársak nemi megoszlását mutatja be három év (2018, 2019, 2020)<sup>11</sup> adatait összehasonlítva, karonkénti bontásban.

7. táblázat. Az oktatás-kutatás támogató munkatársak nemi megoszlása

ELTE oktatás-kutatás támogató munkatársak nemi megoszlása (fő)																							
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK		Egyéb		
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	
2018	60,65	17,28	36,18	14,3	170,3	71,44	3,56	1,97	65,18	63,66	113,97	32,64	41,68	31,22	40,89	14,92	36,14	8,92	165,73	101,89	342,31	181,21	
2019	61,02	15,46	38,14	15,6	184,5	70,95	7,68	4,35	67,14	69,94	138,08	42,71	34,50	28,41	39,14	15,45	33,87	9,96	190,19	107,88	360,56	198,4	
2020	58,06	13,42	41,06	15,4	118,2	81,30	9,55	5,72	82,82	87,49	183,16	58,70	29,55	27,30	38,45	18,46	31,97	8,25	191,62	104,17	357,73	207,32	



10. ábra. Az oktatás-kutatás támogató munkatársak nemi megoszlása<sup>12</sup>

Az oktatók és kutatók tekintetében érvényesülő férfi túlsúllyal szemben különösen erős a különbség az egyéb munkakörben foglalkoztatottak esetében, ahol viszont kétszer annyi nőt foglalkoztat az

<sup>11</sup> Az egyes évek adatait az adott évek december 31-i adatai reprezentálják.

<sup>12</sup> Az „Egyéb” kategóriába tartozó szervezeti egységek a jelen táblázatban: Rektori Kabinet, Rektori Koordinációs Központ (kivéve a köznevelési intézmények), Kancellária, Közös rektori-kancellári irányítású egységek.

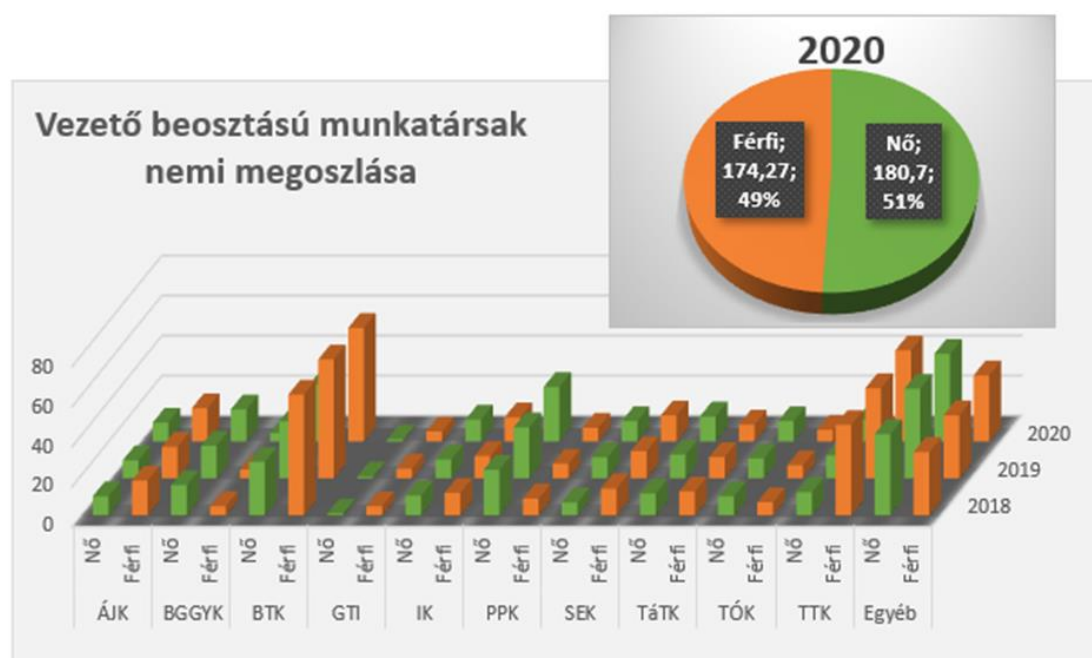
ELTE, mint férfit. Ebben tetten érhető az a jelenség, hogy az alacsonyabb presztízsű és rosszabbul fizetett munkákban jellemzően több a nő foglalkoztatott. A NET kialakításának második fázisában további adatokra lesz szükség annak érdekében, hogy differenciálni lehessen ebben a csoportban is a felsővezetők, középvezetők, alkalmazottak tekintetében. A jelenleg rendelkezésünkre álló táblázatokban és grafikonokon nem szerepelnek a köznevelési intézmények<sup>13</sup>, ezek vizsgálatára a második fázisban kerül sor. Ezekre vonatkozóan azonban szükség lesz egy külön feltárára, mert itt más mechanizmusok és tényezők érvényesülhetnek, mint a felsőoktatásban.

### c) A vezetői beosztást betöltők megoszlása

A vezetők nemi megoszlása minden szervezetben lényeges mutatója a nemi egyenlőség megvalósulásának vagy hiányának. Ennek fényében kerül bemutatásra az ELTE-n vezető beosztásban dolgozó munkatársak nemek szerinti megoszlása, három év összehasonlításában (2018, 2019, 2020)<sup>14</sup>, karonkénti bontásban.

8. táblázat. *A vezetői beosztású munkatársak nemi megoszlása karonkénti bontásban*

Vezető beosztású munkatársak nemi megoszlása																							
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK		Egyéb		
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	
2018	9,67	17,41	15,15	4,87	26,83	60,41	1,00	4,67	10,00	11,33	22,88	8,47	6,53	13,54	11,00	12,00	9,59	6,67	11,71	45,25	40,63	31,75	
2019	9,10	15,83	16,42	4,47	28,56	59,50	1,00	5,00	9,49	11,25	25,56	7,45	10,58	13,67	11,92	10,67	10,00	6,63	11,55	45,16	44,89	31,56	
2020	9,42	16,63	16,08	4,16	28,33	56,74	1,00	5,00	10,92	12,05	27,21	6,87	10,21	13,05	12,50	8,42	10,17	5,83	11,05	45,52	43,81	33,00	



11. ábra. *A vezető beosztású munkatársak nemi megoszlása karonkénti bontásban*<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Az ELTE gyakorló iskolái.

<sup>14</sup> Az egyes évek adatait az adott év december 31-i adatai reprezentálják.

<sup>15</sup> Az „egyéb” kategóriába tartozó szervezeti egységek a jelen táblázatban: Rektori Kabinet, Rektori Koordinációs Központ (kivéve köznevelési intézmények), Kancellária, Közös rektori-kancellári irányítású egységek.

A fenti oszlopos és kördiagram adatai azt mutatják, hogy bár összesítve valamivel magasabb a női vezetők aránya, mint a férfiaké, azonban részletesebb elemzést követően jól látható, hogy a hierarchiában felfelé a nők aránya folyamatosan csökken (a magasabb vezetői beosztásokban már csak 32%), ami hasonló módon valósul meg a bizottságokban való részvétel tekintetében is: azaz minél tekintélyesebb, nagyobb presztízsű vagy tudományos jellegű a bizottság, annál kevesebb benne a női résztvevő.

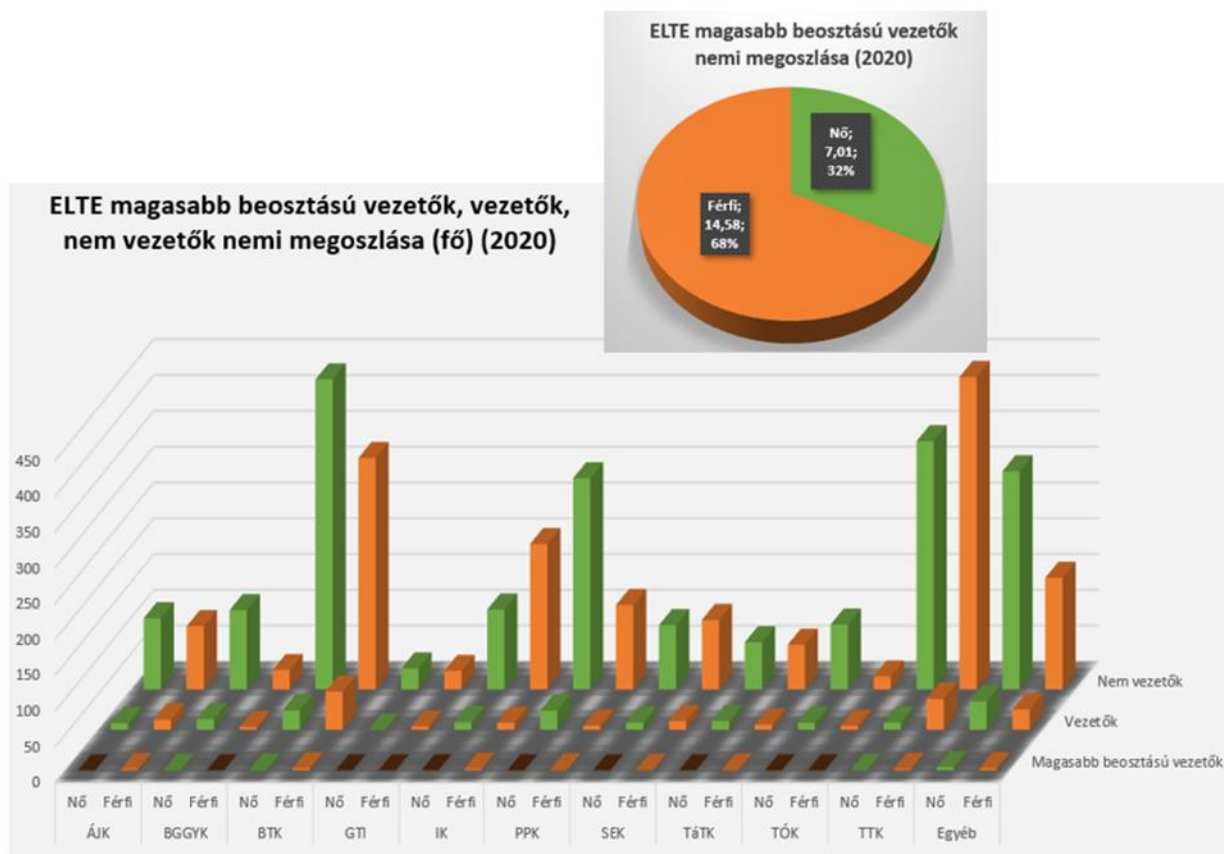
A vezetők tekintetében a BGGYK, TÓK, PPK és TáTK esetében kiegyensúlyozottabb a nemek aránya. A PPK esetében a nők magasabb reprezentációját láthatjuk a vezetői beosztásokban, míg a TáTK esetében látható pozitív változás az elmúlt három évben. A BTK és TTK esetében a férfi túlsúly különösen szembetűnő, míg az IK esetében az egyéb adatokhoz képest kiegyenlített ez az arány. Az okok feltárása további vizsgálatot igényel.

Összefoglalásként elmondható, hogy az adatok alapján az ELTE-n is érvényesülnek a nemek egyenlősége terén azok a rendszerszintű problémák, amelyek a nők érvényesülését nehezítik az általános társadalmi gyakorlatban, és bizonyos munkakörökben és területeken a férfiak nagyobb arányát eredményezik. Ennek társadalmi tényezői ismertek: például a gondoskodó feladatok melletti nehezebb karrierépítés, a nemi sztereotípiák mentén kialakult karrierutak stb. (Ecklund, Lincoln, Tansey, 2012). Azonban a NET kialakításának második szakaszában egy mélyebb kutatásnak fel kell tárnia a jelenség ELTE-n belüli sajátos dimenzióit, a Karok különbségeit, a pozitív (vagy negatív) változások mögötti okokat, az előmenetel és munkaerő toborzás sajátos körülményeit és nem utolsósorban a női munkavállalók tapasztalatait. A szakirodalom szerint, valamint más európai országok gyakorlata szerint is az egyetemi intézkedések javíthatnak a kialakult helyzeten. Például a munkaerő toborzás, támogatás, vezetőképzés és érzékenyítés területei mind olyanok, amelyek jelentősen képesek befolyásolni a nemek egyenlőségét az egyetemen dolgozó munkatársak körében (Hill, Corbett, St. Rose, 2010). Ezek a dimenziók tehát kiemelt fontosságúak a jelen tervben megfogalmazott intézkedések területén.

9. táblázat. *Magasabb beosztású vezetők, vezetők, és nem vezetők nemi megoszlása karonkénti bontásban (2020)*<sup>16</sup>

ELTE magasabb vezetők, vezetők, nem vezetők nemi megoszlása (fő) (2020)																							
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		SEK		TáTK		TÓK		TTK		Egyéb		
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	
<b>Magasabb vezetők</b>	0,00	2,00	1,00	0,00	1,00	3,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	1,00	0,00	0,58	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,84	2,00	4,17	3,00
<b>Vezetők</b>	9,42	14,63	15,08	4,16	27,33	53,74	1,00	5,00	10,92	10,05	27,21	5,87	10,21	12,47	12,50	7,42	10,17	5,83	10,21	43,51	39,65	28,76	
<b>Nem vezetők</b>	99,78	88,63	110,95	27,20	433,31	323,56	29,55	26,05	111,80	203,38	295,17	118,12	89,99	97,26	66,12	62,75	90,84	18,41	346,94	436,70	304,95	156,25	

<sup>16</sup> Az évet a 2020. december 31-i adat reprezentálja.



12. ábra. Az ELTE vezető beosztású munkatársainak<sup>17</sup> nemi megoszlása 2020-ban<sup>18</sup>, kiemelés: a magasabb beosztású vezetők nemek szerinti megoszlása, 2020<sup>19</sup>

<sup>17</sup> „Egyéb” kategória magyarázata a 13. lábjegyzetben.

<sup>18</sup> 2020. december 31-i állapotot mutató adatok.

<sup>19</sup> 2020. december 31-i állapotot mutató adatok.

d) Nők és férfiak aránya a képviseleti szervezetben és egyéb testületekben

10. táblázat. *ELTE testületek tagjainak nemi megoszlása*<sup>20</sup>

ELTE testületek tagjainak nemi megoszlása					
Testület neve	Nő	Nők aránya%	Férfi	Férfiak aránya%	Összesen
Szenátus	22	34.9%	41	65.1%	63
ÁJK Kari Tanács	14	27.5%	37	72.5%	51
BGGYK Kari Tanács	18	85.7%	3	14.3%	21
BTK Kari Tanács	26	48.1%	28	51.9%	54
IK Kari Tanács	2	12.5%	14	87.5%	16
PPK Kari Tanács	31	86.1%	5	13.9%	36
TáTK Kari Tanács	10	38.5%	16	61.5%	26
TÓK Kari Tanács	27	73.0%	10	27.0%	37
TTK Kari Tanács	7	15.2%	39	84.8%	46
BDPK Intézeti Tanács	14	38.9%	22	61.1%	36
GTI Intézeti Tanács	7	38.9%	11	61.1%	18
Közalkalmazotti Tanács	10	66.7%	5	33.3%	15
Egyetemi Doktori Tanács	6	28.6%	15	71.4%	21
Egyetemi Etikai Testület	3	33.3%	6	66.7%	9
Egyetemi Rehabilitációs Bizottság	6	30.0%	14	70.0%	20
Egyetemi Hallgatói Szociális és Ösztöndíjbizottság	13	72.2%	5	27.8%	18
Egyetemi Kollégiumi Felvételi Bizottság	2	22.2%	7	77.8%	9
Egyetemi Költségvetési Tanács	9	47.4%	10	52.6%	19
Egyetemi Kreditáviteli Bizottság	3	27.3%	8	72.7%	11
Egyetemi Sporttanács	3	27.3%	8	72.7%	11
Egyetemi Találmányi Testület	3	27.3%	8	72.7%	11
Ésélyegyenlőségi Bizottság	11	73.3%	4	26.7%	15
Fenntartható Fejlődés Tanácsa	7	63.6%	4	36.4%	11
Hallgatói Jogorvoslati Bizottság	6	54.5%	5	45.5%	11
Hallgatói és Oktatói Mobilitási Bizottság	6	46.2%	7	53.8%	13
Intézményi Érdekegyeztető Tanács	0	0.0%	3	100.0%	3
Kitüntetési Bizottság	5	38.5%	8	61.5%	13
Könyvtári Tanács	12	63.2%	7	36.8%	19
Közalkalmazotti Szociális Bizottság	12	92.3%	1	7.7%	13
Köznevelési Bizottság	11	55.0%	9	45.0%	20
Központi Etikai Bizottság	4	50.0%	4	50.0%	8
Lakásügyi Bizottság	10	76.9%	3	23.1%	13
Minőségfejlesztési Bizottság	9	50.0%	9	50.0%	18
Munkahelyi Állatjóléti Bizottság	3	60.0%	2	40.0%	5
Oktatásszervezési és Hallgatói Ügyek Bizottsága	6	30.0%	14	70.0%	20
Oktatási és Képzési Tanács	10	58.8%	7	41.2%	17
Pedagógusképzés Egyeztető Testülete	9	39.1%	14	60.9%	23
Pedagógusképzési és Pedagógus-továbbképzési Tanács	11	52.4%	10	47.6%	21
Szakkollégiumi Hálózati Bizottság	3	33.3%	6	66.7%	9
Tehetséggondozási Tanács	6	23.1%	20	76.9%	26
Tudományos Tanács	3	20.0%	12	80.0%	15
<b>Összesen</b>	<b>380</b>	<b>45.2%</b>	<b>461</b>	<b>54.8%</b>	<b>841</b>

<sup>20</sup> Az adatok a 2020. december 31-i állapotot mutatják.



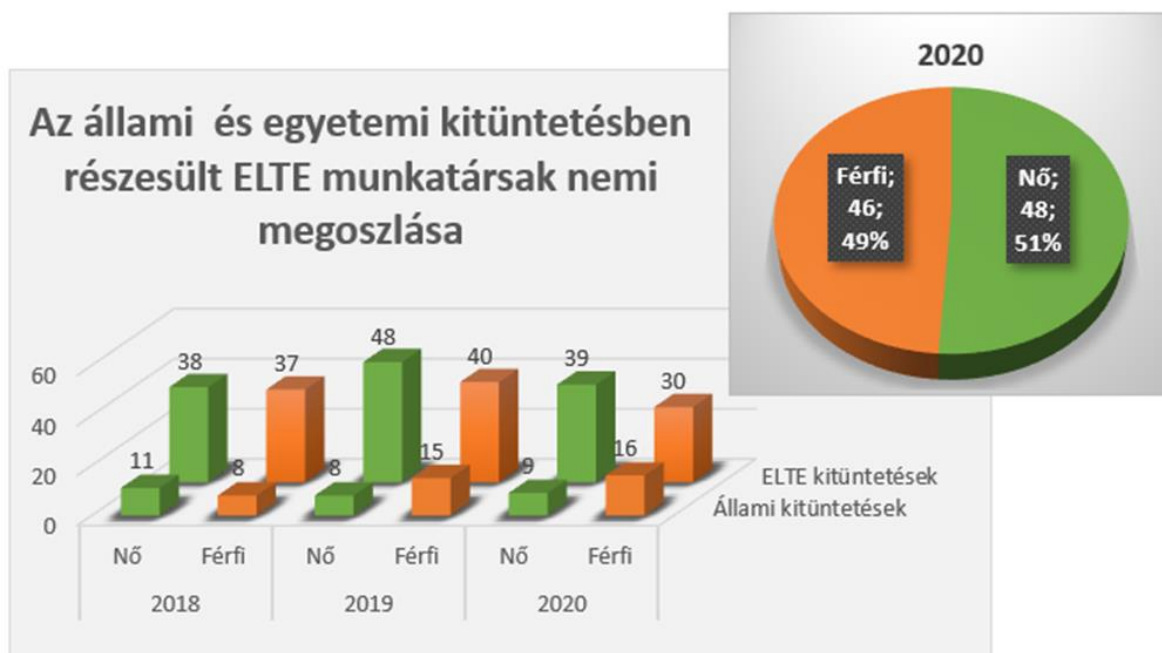


13. ábra. *ELTE testületek tagjainak nemi megoszlása*

A munka második fázisában a bizottságok, tanácsok és testületek összetételét fontos lesz mélyebben megvizsgálni a bekerülés módja, az összetétel kialakítása szempontjából. A rendelkezésre álló gyakorisági adatokból látszik, hogy a testületek nagy részében nincs egyensúly a női és férfi résztvevők között. Néhány kar esetében a férfi túlsúly különösen szembetűnő: az IK, valamint az AJK, TTK és TáTK kari tanácsában látható aránytalanság a férfiak javára és a női részvétel rovására. A BGGYK, TÓK, PPK esetében pedig női túlsúly látható. Ezekben az adatokban valószínűleg tükröződik a kar oktatóinak nemi összetétele is, azonban ez nem mindenhol tűnik direkt összefüggésnek, tehát ez további vizsgálatot igényel. Csak úgy, mint a lehetséges változások feltárása. Az adatok világosan rámutatnak arra, hogy minél magasabb presztízsű, illetve minél inkább tudományos jellegű egy testület, jellemzően annál nagyobb – néhol jelentős különbséggel – a férfiak aránya: pl. Szenátus, Tudományos Tanács, Egyetemi Habilitációs Bizottság, Egyetemi Doktori Tanács, Kitüntetési Bizottság. Az Egyetemi Sporttanácsban szintén jelentős a férfiak javára az eltérés, míg a Fenntartható Fejlődés Tanácsa vagy Esélyegyenlőségi Bizottság esetében számottevő a nők aránya. Egyes bizottságok esetében valószínűleg az arányok a dolgozók, illetve a hallgatók összetételéből is adódnak, mint a Közalkalmazotti Tanács, Egyetemi Hallgatói Szociális és Ösztöndíjbizottság esetében. Elmondható, hogy a nemi egyenlőtlenségek jelen vannak az egyetem testületeiben is.

#### **e) A munkavállalói elismerések és bérezések felmérése**

A bérek felmérésére nem volt lehetőség a terv készítésének első szakaszában, de az egyenlőségi bérfelmérés kikerülhetetlen feladat a nemi egyenlőség helyzetének feltárása szempontjából, amelyet a munka második fázisában fogunk elvégezni. Jelenleg a dolgozói elismerésekkel kapcsolatban a kitüntetések adatai állnak rendelkezésre.



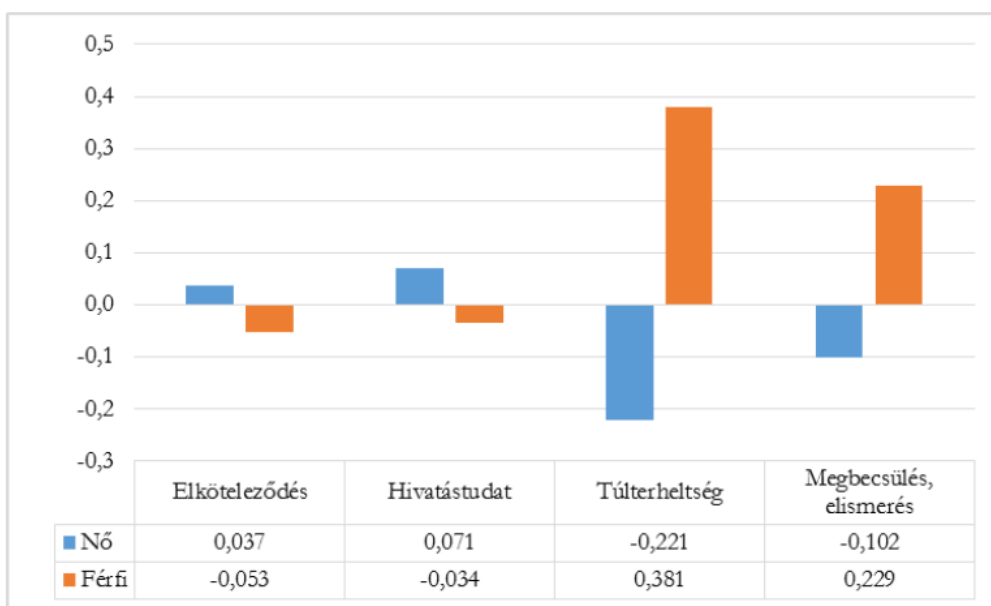
14. ábra. Az állami és egyetemi kitüntetésben részesült ELTE munkatársak nemi megoszlása

A kitüntetésekkel való elismerés tekintetében az egyetem körülbelül egyenlő mértékben ismeri el a férfi és női dolgozókat. Az állam által adományozott kitüntetések vonatkozásában azonban a vizsgált három évben növekvő különbségeket fedezhetünk fel, mely a férfiak túlsúlyát mutatja. A mélyebb tendenciákat azonban itt is tovább kell vizsgálni a munka második fázisában. Szemügyre kell venni, hogy milyen pozícióban és milyen területen dolgozók kapnak kitüntetések, illetve, hogy miért van több férfi az utóbbi két évben az állami kitüntetettek között. Azt is fontos látni, hogy az elismerésnek csak az egyik formája az egyetemi kitüntetés, és az is előfordulhat, hogy a nők egyéb téren történő kisebb mértékű elismerése kompenzálódik itt. A teljesebb képhez látni kell az egyéb (pl. anyagi) jutalmakat is.

#### f) Egyéb dolgozókra vonatkozó adatok: A dolgozói elégedettségmérés nemekre vonatkozó tanulságai

A munkatársi elégedettségre, illetve igényekre vonatkozó, az ELTE által végzett 2018-as és 2020-as felmérésekben<sup>21</sup> 4 faktor területén látszott különbség a nők és férfiak között. A férfiak elismertebbnek érezték magukat, mint a nők, azonban elégedettségük, elköteleződésük, hivatástudatuk alacsonyabb volt a nőkéénél. A túlterheltséget is kevésbé érezték a férfiak a nőkhöz képest. Az adatok okait további vizsgálatoknak kell feltárniuk, de úgy tűnik, hogy a nők elkötelezettebbek az egyetem iránt, miközben érzésük szerint több munka hárul rájuk, ugyanakkor kevésbé érzik magukat megbecsültnak. Úgy tűnik ezekből az adatokból, hogy a nők az alacsonyabb elismertség ellenére a terheket és az elköteleződést is nagyobb mértékben vállalják magukra. Ez a szocializációs okokban gyökerező nemi szerepelvárások sajátosságaira is visszavezethető.

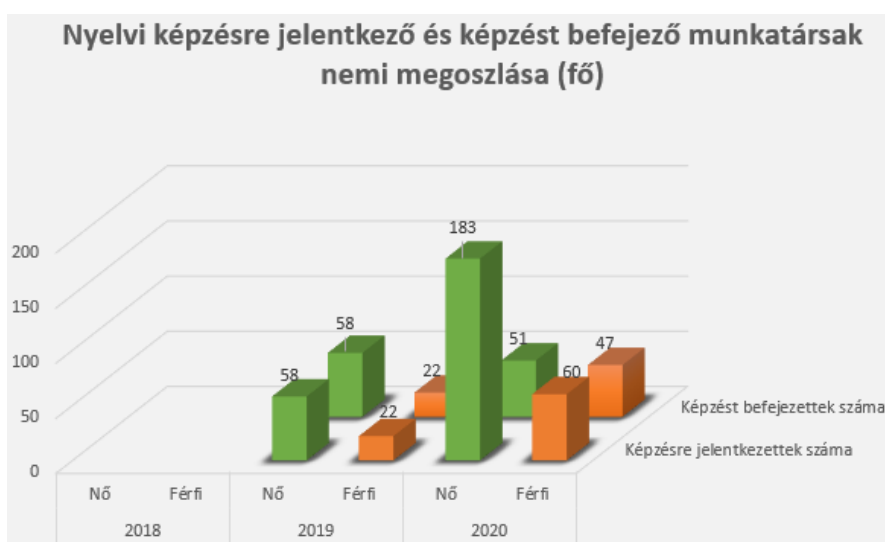
<sup>21</sup> A felmérést az ELTE Minőségügyi Iroda készítette 2018-ban és 2020-ban, a két jelentés közül a táblázathoz a 2018-ban készült jelentést használtuk fel.



15. ábra. Nemek szerinti különbségek a dolgozók elégedettségében (2018)<sup>22</sup>

### g) A nyelvi képzésekre vonatkozó adatok

Az elégedettség-felmérésben is érintett dolgozói bevonódás és aktivitás egyik tényezője az, mennyien jelentkeznek különféle, az egyetem által nyújtott képzésekre. Az elmúlt három évre vonatkozóan a nyelvi képzések jelentkezési adatai állnak egyelőre rendelkezésre. További elemzést igényel, hogy mi az oka a nők magas arányának. Szembetűnő továbbá az adatokból, hogy 2020-ban nagyon nagy volt a nők lemorzsolódásának aránya a képzéseken, amely nagy valószínűséggel a pandémiával összefüggésben álló otthoni gondoskodási feladatoknak tudható be (bár erre vonatkozóan is szükség van további vizsgálatra). Itt is látszik, hogy nem ugyanúgy érintette a nőket és a férfiakat a pandémiás helyzetből adódó életmód és munkamód változás.



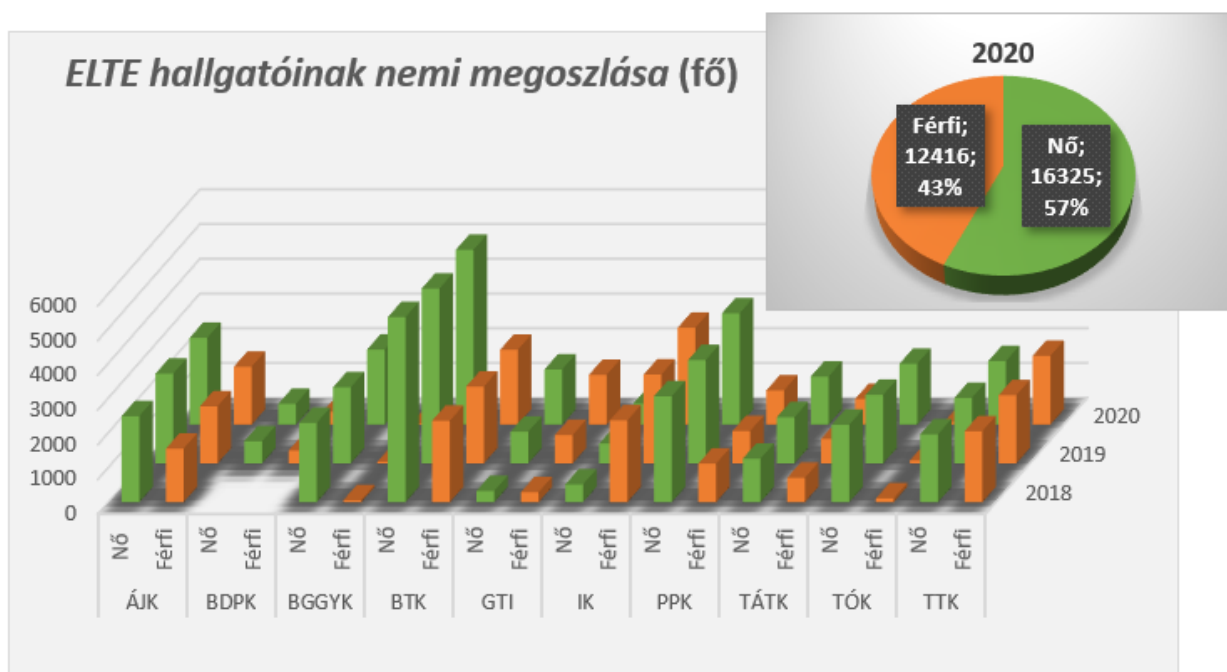
16. ábra. Nyelvi képzésen résztvevő munkatársak nemi megoszlása

<sup>22</sup> Forrás: Beszámoló az Eötvös Loránd Tudományegyetem munkatársi igény, elégedettség felméréséről. ELTE Minőségügyi Iroda, 2020.

## 2. A hallgatókra vonatkozó adatok

### a) Hallgatók nemek szerinti megoszlása karonkénti bontásban

A hallgatók nemi eloszlása követni látszik azt a jellemző trendet, amelyet a humán- és pedagógiai tudományok területén lehet tapasztalni, tehát ezeken a területeken a nők, míg a természettudományok terén a férfiak túlsúlya jellemző. Különösen a gyógypedagógus- valamint az óvó- és tanítóképzés területén nagyon erős a nők túlsúlya. Az informatika területén pedig a férfiak vannak nagyszámúval többen. A Természettudományi Kar kiegyenlítettebb számai mögött érdemes lenne tovább vizsgálni a szakonkénti bontást, illetve azt a kérdést, hogy ezeket a számokat hogyan befolyásolja a nagyszámú tanárszakos hallgató, és körükben milyen a férfi-nő arány.



17. ábra. Az ELTE hallgatóinak nemi megoszlása karonkénti bontásban (2018, 2019, 2020)<sup>23</sup>

### b) Hallgatói képviselet (ELTE HÖK és ELTE DÖK) nemek szerinti megoszlása

Az adatok alapján megállapítható, hogy az ELTE szervezeteiben a karok többségében a női képviselők túlreprezentáltak, még azokban az esetekben is, ahol a hallgatók nemek szerinti megoszlása eltérő arányt mutat, azaz több a férfi hallgató, mint a női. Ez alól szinte egyetlen kivétel az Informatika Kar. Fontos lenne további vizsgálatokkal megállapítani, hogy a hallgatói képviseletekben való jelentős női reprezentáció milyen körülményekkel magyarázható.

<sup>23</sup> Az adatok az adott évek őszi szemeszterére vonatkoznak.

11. táblázat. *ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) tagjainak nemi megoszlása (2020)*<sup>24</sup>

ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) nemek szerinti megoszlása (fő)																							
		összesen		Nő		%		Férfi		%													
2018		639		370		57,9%		269		42,1%													
2019		521		308		59,1%		213		40,9%													
2020		562		352		62,6%		210		37,4%													

	Központi szervezetek		Kari szervezetek																		Kollégiumok	
			ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		TÁTK		TÓK		TTK			
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
2018	14	17	7	19	17	0	91	51	14	10	29	61	24	8	18	19	72	10	7	9	77	65
2019	19	12	2	19	23	1	76	48	13	10	28	54	19	7	19	9	58	5	7	15	44	33
2020	12	20	13	17	28	1	85	42	20	14	24	57	29	12	22	7	61	5	11	9	47	26

12. táblázat. *ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) és az összhallgatói létszám nemi megoszlása (fő) (2020)*<sup>25</sup>

	ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) nemek szerinti megoszlása (fő) (2020)																	
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		TÁTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
ELTE hallgatói létszám	2500	1672	2164	50	5035	2159	1593	1435	609	2791	3211	990	1388	742	1756	75	1832	1983
Hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK)	13	17	28	1	85	42	20	14	24	57	29	12	22	7	61	5	11	9

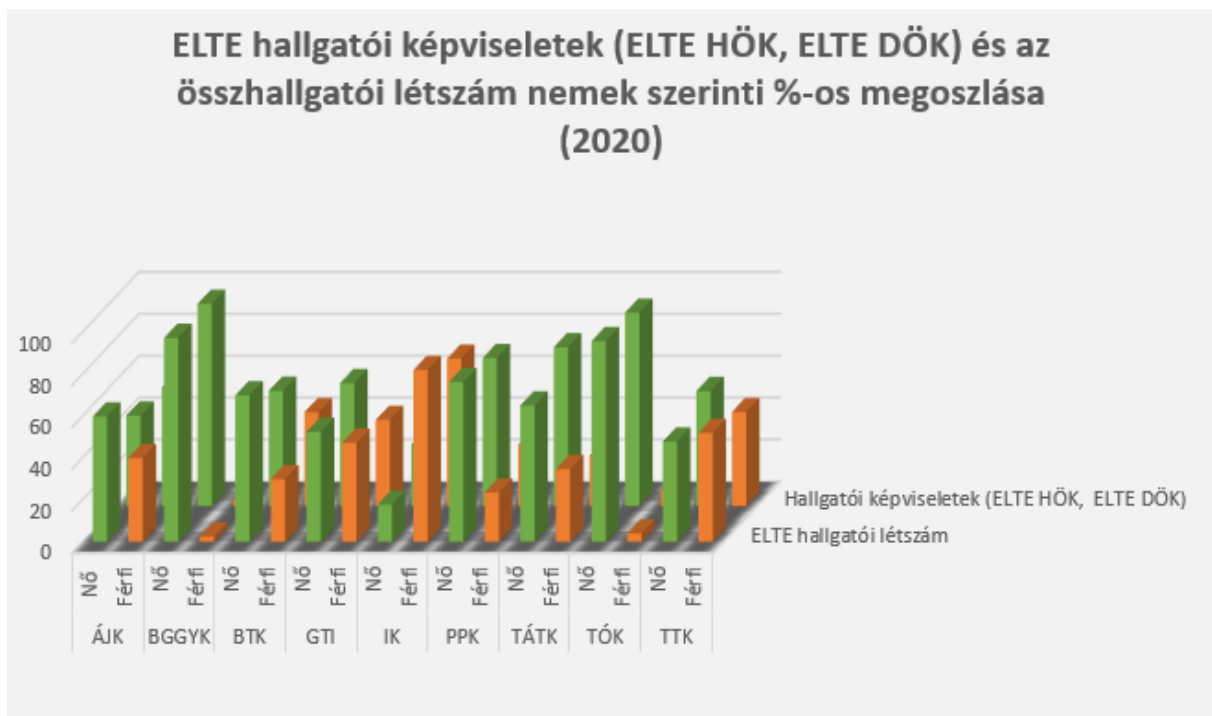
13. táblázat. *ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) és az összhallgatói létszám nemi megoszlása (%) (2020)*<sup>26</sup>

	ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) nemek szerinti megoszlása (%) (2020)																	
	ÁJK		BGGYK		BTK		GTI		IK		PPK		TÁTK		TÓK		TTK	
	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi
ELTE hallgatói létszám	59,9	40,1	97,4	2,6	70	30	52,6	47,4	17,9	82,1	76,4	23,6	65,2	34,8	95,9	4,1	48	52
Hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK)	43,3	56,7	96,6	3,4	55,1	44,9	58,8	41,2	29,6	70,4	70,7	29,3	75,9	24,1	92,4	7,6	55	45

<sup>24</sup> Az az itt megadott adatok az adott évi tisztújító ülésektől függenek, ami minden karon eltérő, így adott pontos dátumhoz nem köthetők.

<sup>25</sup> Az az itt megadott adatok az adott évi tisztújító ülésektől függenek, ami minden karon eltérő, így adott pontos dátumhoz nem köthetők.

<sup>26</sup> Az az itt megadott adatok az adott évi tisztújító ülésektől függenek, ami minden karon eltérő, így adott pontos dátumhoz nem köthetők.



18. ábra. *ELTE hallgatói képviselvek (ELTE HÖK, ELTE DÖK) és az összhallgatói létszám nemi megoszlása (%) (2020)*

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

Az ELTE kiemelt figyelemmel kíséri és célzott politikák kialakításával kívánja megteremteni a fogyatékossgal élő hallgatók és dolgozók, valamint a megváltozott munkaképességű munkatársak egyenlőségét. Ennek fényében a fogyatékossgal élő ELTE polgárok nemi egyenlőségére vonatkozó adatokat részletesen vizsgáljuk.

#### a) Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozók nemi egyenlősége

A fogyatékossgal élő személyekkel szembeni sztereotípiák még mindig élnek hazánkban, és mindkét nemet sújtják, azonban a fogyatékossgal élő nőknek az általános negatív attitűdök mellett egyéb, a társadalmi és biológiai nemi szerepvállalásból adódó hátrányos megkülönböztetésekkel is meg kell küzdeniük.

A fogyatékossgal fogalma kapcsolatban áll a nemek közötti esélyegyenlőség kérdésével. Miközben gyermekkorban a fogyatékossgal élők között magasabb a fiúk aránya, ez az arány a munkaképes korú és idősebb populációban megváltozik, a fogyatékossgal élő nők több, mint felét teszik ki a fogyatékossgal élő népességnek. A fogyatékossgal élő emberek közötti nemi egyenlőtlenség több területen is fellelhető, ezért ezt a jelenséget többszörös hátrányos megkülönböztetésként definiálja mind az ENSZ (CEDAW egyezmény), mind az Fogyatékos Emberek Szervezeteinek Tanácsa. A fogyatékossgal élő nők körében alacsonyabb a házasságban élők aránya, “a fogyatékossgal élő egyszülős családokban pedig 82%-ban nő a családfenntartó” (Keveházi 2016, 35).

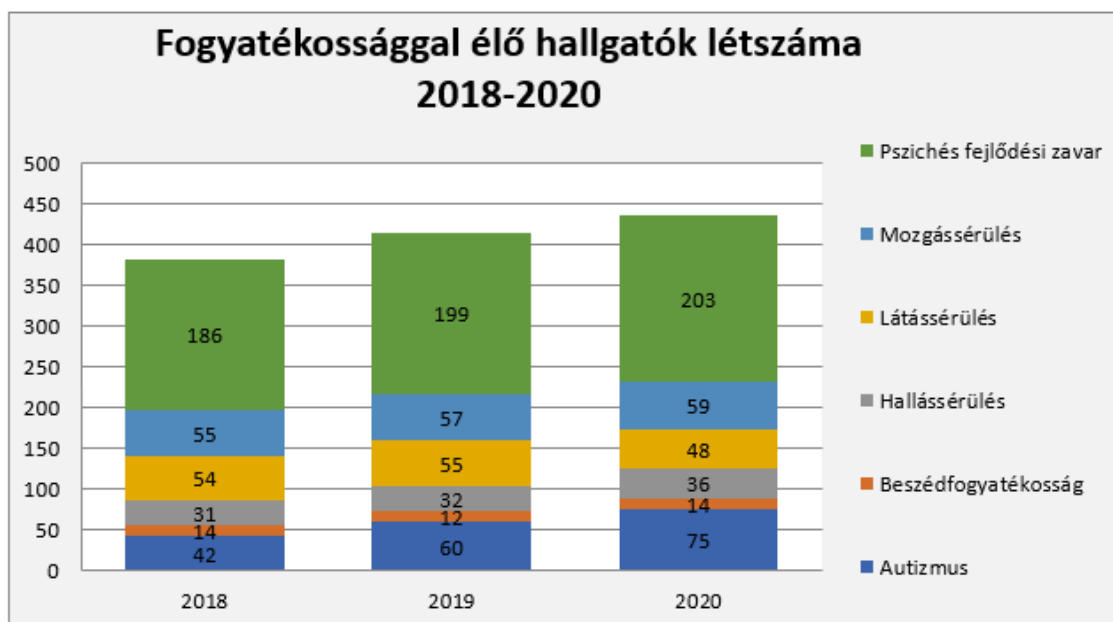
A 2016-os mikrocenzus adatai alapján a fogyatékossgal élő magyar emberek kevesebb, mint 16%-a foglalkoztatott. Ha a megváltozott munkaképességű személyeket is ideszámítjuk, még akkor is csak 28,8% a foglalkoztatási arányuk. Többségük akkreditált, vagy védett munkahelyen dolgozik és alacsony a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatottságuk. Az adatok alapján a nők körében a foglalkoztatottság 0,8%-kal magasabb, mint a férfiak körében. Ugyanakkor a felsőfokú végzettség a fogyatékossgal élő férfiak esetében 0,6%-kal magasabb, mint a nőknél, és a fogyatékossgal élő nők átlagos munkabére is alacsonyabb<sup>27</sup>.

A fogyatékossgal élő emberek döntéshozatali lehetősége igen csekély, a családi és társadalmi hatalmi viszonyokban jellemzően az elnyomott szerepben találhatók (Könczei 2017). A fogyatékossgal élő nők körében még magasabb a hatalmi struktúrákban betöltött nagyon alacsony státusz és a saját sorsukról történő döntési lehetőség minimális megléte. A fogyatékossgal élő kevés számú vezető nő szinte kizárólag csak az érdekvédelmi szövetségekben tölt be vezetői pozíciót.

Jelenleg nem állnak rendelkezésre adatok arról, hogy Egyetemünkön hány megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személy dolgozik. Fontos feladat a létszámadatok és a fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű személyek helyzetének feltárása, kiemelten a nemi esélyegyenlőség szempontjának érvényre jutása.

## b) Hallgatói adatok felmérése (2018, 2019, 2020)

A speciális szükségletű (az Nftv. szóhasználata szerint fogyatékossgal élő: autizmus-spektrum zavarban érintett, beszéd fogyatékos, hallássérült, látássérült, mozgáskorlátozott és pszichés fejlődési zavarral élő) hallgatók létszáma évről évre növekszik Egyetemünkön (19. ábra).



19. ábra. A fogyatékossgal élő hallgatók létszáma az ELTE-n

27

Az egyenlő esélyű hozzáférésük biztosításával kapcsolatos intézkedéseinket a Hallgatói Követelményrendszer és az Esélyegyenlőségi Tervünk tartalmazza. Jelen elemzés célja annak vizsgálata, hogy a speciális szükségletű hallgatók között tapasztalható-e a nemek között esélykülönbség. Önmagukban a fenti számok csak annyit mutatnak, hogy évente 20-30 fővel emelkedik az ELTE-n a regisztrált speciális szükségletű hallgatók száma. Az sokkal érdekesebb, hogy ezek a számok milyen arányt jelentenek az összhallgatói létszámhoz képest. A 2019-es adatok alapján az ELTE hallgatói létszámát alapul véve 1,27%-uk, 2019-ben 1,31%-uk és 2020-ban 1,32%-uk rendelkezett valamilyen speciális szükséglettel. Összességében tehát elmondható, hogy a speciális szükségletű hallgatók száma mind az abszolút, mind a relatív értékeket nézve is kismértékű emelkedést mutat.

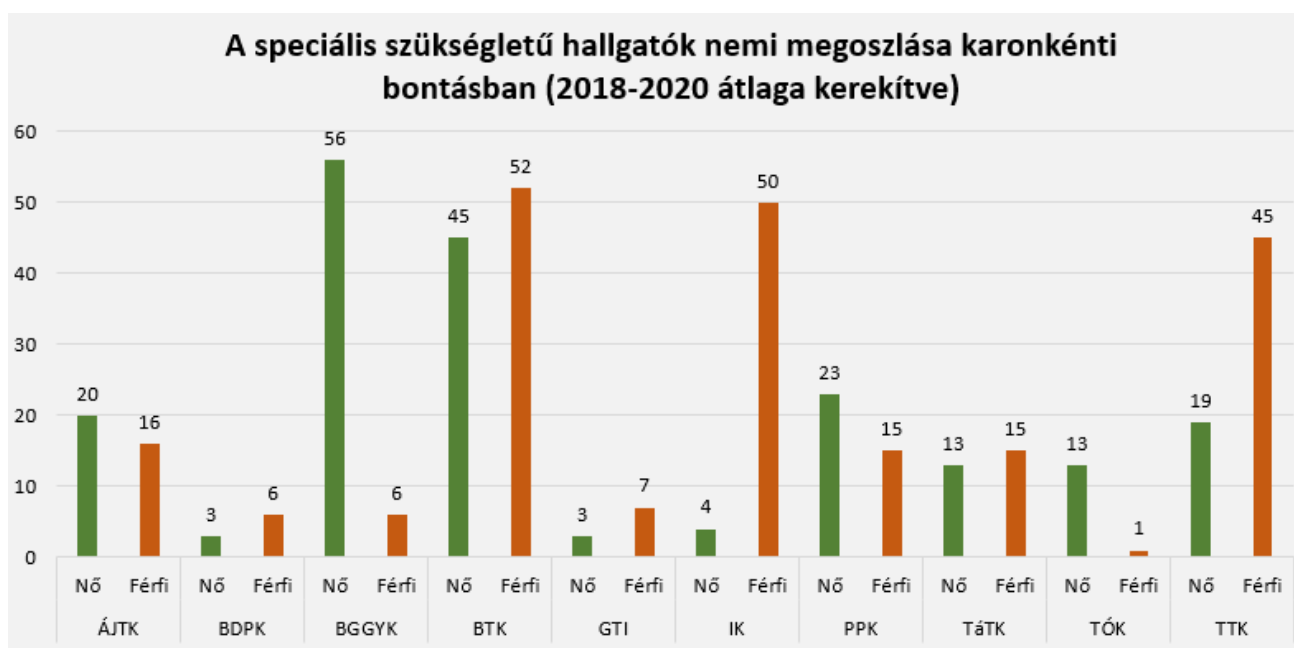


20. ábra A speciális szükségletű hallgatók nemi megoszlása

Az adatok szerint a férfi hallgatók száma mindegyik vizsgált évben magasabb volt, mint a nőké, bár a különbség a két nem reprezentációja között igen csekély, 2020-ban pedig szinte teljesen kiegyenlített. Ha arányaiban vizsgáljuk a megoszlást, akkor az látható, hogy 2018-ban a speciális szükségletű nők aránya 46,3%, ami az összes nő hallgató 64,7%-os reprezentációjához képest kisebb részvételi arányt mutat. A 2019-es év adatait vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a speciális szükségletű nők aránya kis mértékben növekedett: 48,7%, ami az összes nő hallgató arányaitól: 63,9% -tól még mindig elmarad. A 2020-as adatokból azt olvashatjuk ki, hogy a speciális szükségletű nők aránya 49,8%, ami viszont kis mértékben meghaladja az összes nő hallgató 48,25%-os arányát.

A NET megalkotásának második szakaszában szükséges tovább vizsgálni a fogyatékossgal élő hallgatóink közötti nemi esélyegyenlőséget olyan területeken is, amelyek érintik az életminőséget, az önrendelkezési képességet, a tanulmányi sikerességet, a tanulás melletti munkát, vagy a hallgatói önkormányzatokban betöltött szerepet.



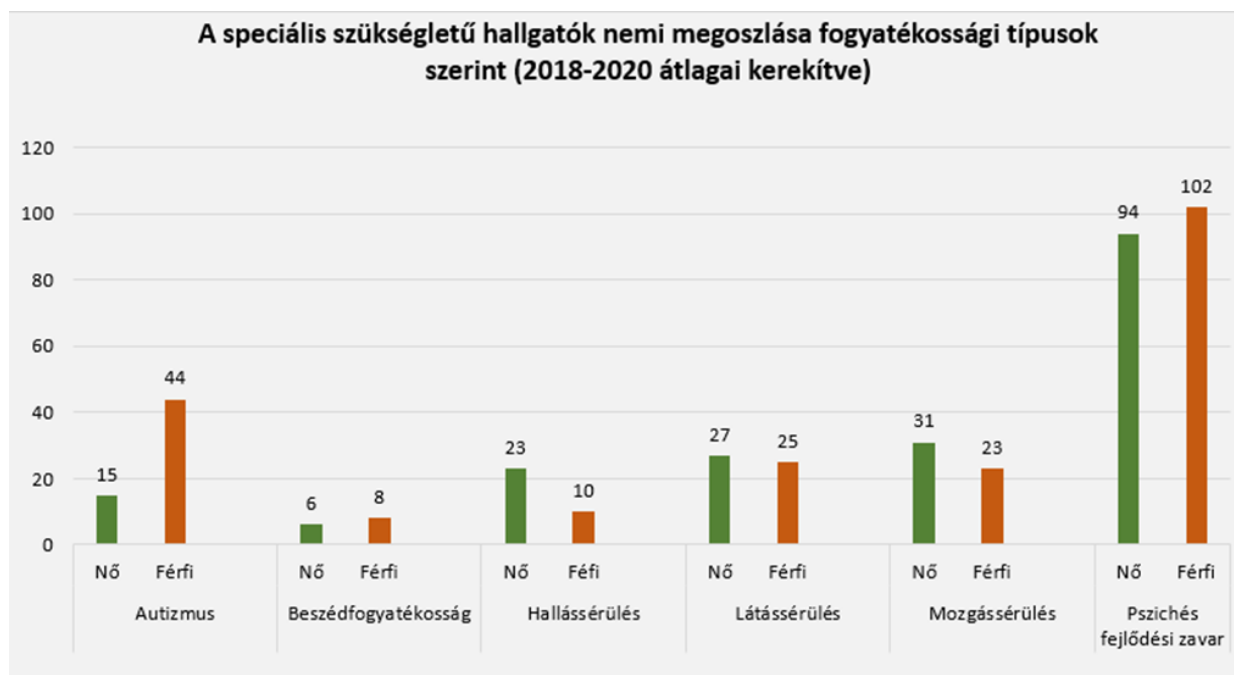


21. ábra. A speciális szükségletű hallgatók nemi megoszlása karonkénti bontásban (2018-2020 átlaga kerekítve)

A karonkénti nemi különbségek a speciális szükségletű hallgatók esetében a három vizsgált év átlagát tekintve némi különbséget mutatnak az összes hallgató kari eloszlásához viszonyítottnak. Az ÁJK esetében a nők aránya 60%, míg a speciális szükségletű nő hallgatóké 55%. A BDPK<sup>28</sup> esetében (a 2019-20-as éveket vizsgálva) a nők kari átlaga 37%, míg a speciális szükségletű nőké valamivel alacsonyabb: 33%. A BGGYK-n a nők aránya kimagaslóan magas, 97%, míg a speciális szükségletű nő hallgatóké valamivel kisebb: 90%. A BTK-n a hallgatók 69%-a nő, míg ez az arány a speciális szükségletű hallgatók esetében jóval kisebb: 44%. A GTI<sup>29</sup>-n az összes nő hallgató 52%-os arányához képest a speciális szükségletű nőké jóval alacsonyabb: 30%. Az IK-n a nők aránya mindössze 18%, a speciális szükségletű nőké pedig még ennél is alacsonyabb, csupán 7%. A PPK-n a hallgatók között a nők 76%-os többségéhez képest a speciális szükségletű nők aránya elmarad, 60%-os. A TáTK-on a nők aránya 65%, míg a speciális szükségletű nőké csupán 46%. A TÓK-on szintén kimagasló a nők aránya, 95%, amely szinte teljesen megegyezik a csekély számú speciális szükségletű hallgatók nemi eloszlásával, 93%-uk nő. Végül, a TTK-n a nő-férfi arány 48-52%, a speciális szükségletű hallgatók esetében pedig 30-70%, tehát a nők itt is kisebb jelenlétet mutatnak, mint a kari átlagoktól eltekintve, abszolút értékben 4 kar esetében a nők vannak többségben: ÁJK, BGGYK, PPK és TÓK esetében.

<sup>28</sup> A Berzsényi Dániel Pedagógusképző Központ az ELTE Savaria Egyetemi Központ része.

<sup>29</sup> ELTE Gazdaságtudományi Intézet



22. ábra. A speciális szükségletű hallgatók nemi megoszlása fogyatékosági típusok szerint (2018-2020 átlagai kerekítve)

A speciális szükségletű hallgatók között a legnagyobb a nemi reprezentációs különbség az Autizmus-Spektrum zavar esetén. 74,5%-os a férfiak túlsúlya a nők 35,5%-ához képest. Ezt az aránybeli különbséget némiképp magyarázza az a tény, hogy az autizmus előfordulása több nemzetközi tanulmány szerint is a férfiak körében magasabb. Több száz szakirodalmi adat elemzésére alapozva 5:1-es arányt jelölnek meg a szerzők (Lai et al. 2015). Az arányok alakulásában a nők körében nehezebben felismerhető és ennek következtében nehezebben diagnosztizálható okok is szerepet játszanak.

A kevés számú beszéd fogyatékosággal regisztrált hallgató körében 43%-ban fordulnak elő nők. A hallássérült hallgatók között már a nők vannak többségben, arányuk közel 70%-os. Hasonló arányokat találtak a brit egyetemeken is (Parker et al. 2007), csak úgy, mint a látássérült hallgatók nemi arányainak vonatkozásában, amely már sokkal kiegyenlítettebb, hiszen 52%-os a nők részvétele. A mozgáskorlátozott hallgatók körében a nők aránya szintén magasabb: 57%.

A pszichés fejlődési zavar több típust foglal magába: ADHD, diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia, magatartás- és viselkedészavarok körét, és abszolút számuk is a legmagasabb a fogyatékosági csoportok között. E sokszínű hallgatói csoport 48%-a nő, vagyis a nemi aránybeli különbségek elhanyagolhatóak.

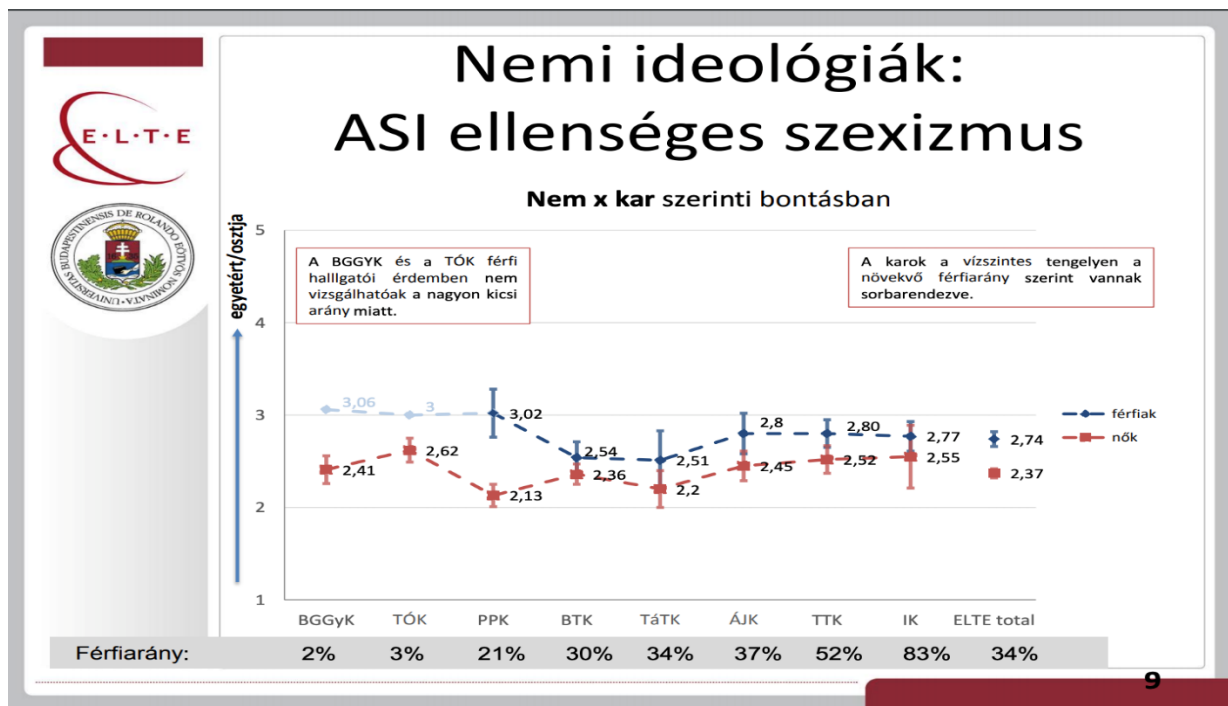
#### 4. A nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalata az ELTE szervezetrendszerén belül

Az ELTE Szenátusa által 2015 júniusában elfogadott Erőszak-megelőzési koncepcióban foglalt vállalásoknak megfelelően az ELTE Rektori Kabinet megbízásából 2015 december és 2016 május között a Társadalomtudományi Kar Módszertani Kutatóközpontja interjú, valamint két, az egyetem diákságára reprezentatív mintán kérdőíves kutatást folytatott le abból a célból, hogy feltárja az egyetemen belüli intézményes nemi rezsimek (Acker 1990) működésével kapcsolatos tapasztalatokat,

különös tekintettel a diákok által érzékelt nemi alapú megkülönböztetésre, szexizmusra, zaklatásra és erőszakra.

A kérdőíves kutatásokból<sup>30</sup> kiderült, hogy globális szinten a diákok átlagos vélekedése a nemek közötti viszonyokkal kapcsolatban jellemzően kevésbé tükrözi vissza a nők és férfiak közti hierarchikus kapcsolatokat. A karok között, valamint bizonyos esetekben a női és férfi hallgatók attitűdjei között statisztikailag is kimutatható különbségek voltak (23. ábra).

A kutatásból az is kiderült, hogy ELTE-s oktatók részéről nőikkel szembeni nemi alapú megkülönböztetésnek (pl. lekicsinylő vagy hierarchikus nemi viszonyt teremtő megjegyzésnek, ellenséges megnyilvánulásnak, kivételezésnek) a női diákok 12 %-a, férfiakkal szemben a férfi diákok 10 %-a volt elszenvedő alanya. Szexuális jellegű visszaélésnek (pl. előnyök kilátásba helyezése szexuális ellenszolgáltatásért cserébe) vagy nem kívánt közeledésnek (pl. engedély nélküli és közeledési szándékú, rossz érzést kiváltó érintés, fogdosás, tapogatás) más ELTE-s diák részéről a nők 10 %-a, a férfiak 8 %-a volt alanya. Oktatók részéről csak női hallgatók számoltak be ilyen jellegű tapasztalatról: a női hallgatók 5 %-a adott erről jelzést. Alig van olyan ELTE egyetemi kar, ahonnan nem érkezett ilyen jelzés.



23. ábra. Nemi ideológiák és az ellenséges szexizmus megjelenése az ELTE oktatói és hallgatói részéről<sup>31</sup> az ASI kérdőív<sup>32</sup> alapján

<sup>30</sup> ELTE-kutatás „Nemek közötti egyenlőtlenségek különböző formáival kapcsolatos attitűdök és tapasztalatok” 2015-2016. tanév. Szerkesztette: Gregor Anikó (2017).

[https://www.elte.hu/media/b1/c6/5aaa2a07525eb786e6ba92bc6287c6820bea2d25c44471284f21d1b1a506/ELTE-kutatas\\_kutatas%20leirasa.pdf](https://www.elte.hu/media/b1/c6/5aaa2a07525eb786e6ba92bc6287c6820bea2d25c44471284f21d1b1a506/ELTE-kutatas_kutatas%20leirasa.pdf)

<sup>31</sup> Forrás: ELTE-kutatás: Nemek közötti egyenlőtlenségek különböző formáival kapcsolatos attitűdök és tapasztalatok (2015-2016), 9.o.

<https://www.elte.hu/dstore/document/5369/Besz%C3%A1mol%C3%B3%20az%20ELTE%20egyetemi%20ombudsman%20munk%C3%A1j%C3%A1r%C3%B3%202019-2020.doc>

<sup>32</sup> Glick és Fiske Ambivalens Szexizmus Kérdőíve (ASI)(Glick-Fiske 1996).

A kutatás eredményeinek következtében 2018 novemberében került sor az ELTE szervezeti rendjén belül az Egyetemi Ombudsman intézményének bevezetésére. Az egyetemi ombudsman munkája a 2019/2020-as tanévvel kezdődött meg, tevékenységét pedig egy ombudsmanhelyettes segíti. A 2019/2020-as tanévről szóló beszámolója<sup>33</sup> szerint két olyan ügyben járt el vagy adott tanácsot, melynek nemi vonatkozásai vannak.

Az Egyetem központi és kari Etikai Bizottságai 2018-2020 között kilenc esetben folytattak le etikai eljárást nemi vonatkozású panasz ügyekben. Ebből öt esetben a panasz nemi alapú előítélet, szexizmus miatt, tizenegy esetben pedig nemi alapú zaklatás, két esetben pedig hátrányos megkülönböztetés miatt érkezett<sup>34</sup>. Az Etikai Bizottságok eljárásai hat esetben megállapították az etikai kódex sérelmét, míg három esetben elutasították a panaszt. Ebből a három esetből egy esetben az elutasítás az igényérvényesítési követelmények (időtúllépés) nem megfelelése miatt történt.

A nemek iránti érzékenység és a tudatosság növelése, valamint egy befogadó és igazságos oktatási környezet megteremtése szempontjából fontos szerepe van a kurrikulumoknak és az oktatási anyagoknak. Ennek a területnek a vizsgálatára a NET kialakításának második fázisában kerül sor. Ehelyütt felhívjuk a figyelmet arra a vizsgálatra, amely 2019-ben az ELTE tanárképzési kurrikulumának pedagógiai és pszichológiai területét elemezte a nemek iránti érzékenység tekintetében egy EU Erasmus+ nemzetközi projekt keretében (Rédai - Sáfrány, 2019). A vizsgálat adatai szerint a nemek kérdése csupán néhány tantárgyban jelent meg explicit módon és a téma transzverzális érvényesülése sem látszott. Egy a pedagógiai és pszichológiai tárgyak óraszámát tovább csökkentő reform következtében pedig a kifejezett említések száma egy tantárgyra szűkölt.

## 5. Az ELTE szervezetrendszerének, infrastruktúrájának és politikáinak vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából

Az ELTE a munka és magánélet egyensúlyának megteremtését szorgalmazó Európai Unió elv<sup>35</sup> megvalósítását elsősorban ún. családbarát intézkedések útján igyekszik elérni.

### a) Családbarát politikák és intézkedések

Az ELTE-n foganatosított családbarát intézkedések alapvetően az egyetem munkavállalóit célozzák, míg a külön fejezetben tárgyalt családbarát infrastrukturális fejlesztések egyaránt szolgálják a (kis)gyermeket nevelő hallgatókat és munkavállalókat.

A munkavállalókat érintő családbarát intézkedések közül kiemelendő a 2019-től elérhető ún. Babaköszöntő támogatás, amelyben 2019-ben 45 fő, 2020-ban 56 fő igénylő ELTE munkavállaló részesült<sup>36</sup>. Az ELTE által szervezett hagyományos családi események közül a családi majálison 2019-ben 260 fő vett részt (2020-ban a pandémia miatt elmaradt), míg a Mikulás-ünnepségre mindkét említett évben körülbelül 500 gyermeket regisztráltak az egyetemen dolgozó szüleik (az

<sup>33</sup>

<https://www.elte.hu/dstore/document/5369/Besz%C3%A1mol%C3%B3%20az%20ELTE%20egyetemi%20ombudsman%20munk%C3%A1j%C3%A1r%C3%B3%202019-2020.doc>

<sup>34</sup> A kilenc panaszban a benyújtók több sérelmet is megjelöltek.

<sup>35</sup> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

<sup>36</sup> <https://www.elte.hu/csaladbarat/tamogatas>

esemény 2020-ban online került megrendezésre). Szintén a munkavállalók gyermekei vehettek részt az egyetem pénzügyi támogatásával megvalósuló nyári táborokban (2018-ban 28 fő, 2019-ben 47 fő résztvevő; 2020-ban a pandémia miatt nem kerültek megrendezésre).

Az Egyetem vezetése 2019-ben dedikált költségkeret biztosításával indította útjára az „ELTE családbarát munkahelyért, egyetemért” programot, amely elsősorban a (kis)gyermek(ke)t nevelő ELTE polgárok (főként munkavállalók) igényeihez szabott változatos szolgáltatások, munkahelyi gyermekbarát lehetőségek, családi programok stb. megvalósítását tűzte ki célul 2020 januárjától kezdődően<sup>37</sup>. A 2020-ban kezdődött pandémia és annak utóhatásai azonban mind a fizikai kivitelezés, mind a pénzügyi háttér szempontjából jelentősen megnehezítették a program megvalósítását. Mindazonáltal a programban rejlő potenciál mindenképpen érdemessé teszi arra, hogy a (főként pénzügyi) lehetőségek függvényében a jövőben ismét előtérbe kerüljön.

## **b) Családbarát infrastruktúra**

Az egyetem kisebb és nagyobb volumenű infrastrukturális fejlesztéseinek időnként gátat szab a forráshiány, illetve a hasonló beruházások tervezésének és kivitelezésének bonyolultsága. Mindazonáltal az egyetem törekszik arra, hogy a kampuszokon és egyéb épületekben fokozatosan kialakításra kerüljenek a (kis)gyermekükkel érkező hallgató vagy munkavállaló szülőket kiszolgáló bizonyos infrastrukturális elemek. Az egyetemi épületek közül jelenleg a BGGYK Ecséri úti épületében, a PPK Kazinczy utcai épületében, a TÓK Kiss János altábornagy utcai épületében és a Savaria Egyetemi Központ Károlyi Gáspár téri épületében működik babaszoba (1-1, ill. a SEK-en 2), a BTK Múzeum krt. 6-8. épületében 2021-ben készül el, míg a jövőben kerülhet sor a Lágymányosi kampuszon található, jelenleg használaton kívüli babaszoba ismételt üzembe helyezésére ill. hasonló helyiség kialakítására az ÁJK Egyetem téri épületében. A babaszobákban vagy azoktól függetlenül elhelyezett pelenkázókból jellemzően épületenként egy-egy darab áll jelenleg rendelkezésre, az ÁJK Egyetem téri épületében a pelenkázók száma a 2021-es fejlesztés keretében 3-ra bővül. A kampuszokon működő étkezdék többsége rendelkezik legalább egy-egy etetőszékkel.

Említést érdemel, hogy a PPK Izabella utcai épülete bababarát területnek van nyilvánítva, a TÓK Kiss János altábornagy utcai épületében kialakított Közösségi Tér szintén kiszolgálja a kisgyermekkel érkezők igényeit, a BTK-n pedig hasonló szellemben zajlik jelenleg egy hallgatói közösségi tér kialakítása.

Az egyetemi épületek, kollégiumok akadálymentesítése nem csupán a mozgásukban akadályozott hallgatók és munkavállalók szempontjából bír jelentőséggel, de a babakocsival érkezők számára is fontos kérdés. Az akadálymentes megközelítés lehetőségei kampuszonként, épületenként eltérőek, de összességében megállapítható, hogy az akadálymentesítés a jövőben is jelentős ráfordítást igényel majd.

Nagyobb volumenű családbarát infrastrukturális fejlesztésként a Lágymányosi kampusz terveiben szerepel egy központi dolgozói bölcsőde-óvoda kialakítása, ahová szállítási szolgáltatással lenne megkönnyítve a szülők részére a gyermekek intézménybe való eljuttatása, valamint az ELTE Damjanich Utcai Kollégiumában 8 db 3 szobás családbarát apartman kialakítása, amely fejlesztések a pénzügyi háttér függvényében valósulhatnak meg. Utóbbi fejlesztés célja, hogy az Egyetem megkönnyítse a fiatal házaspárokat tervező vagy kisgyermekes hallgatók és dolgozók lakhatási körülményeit.

<sup>37</sup> <https://www.elte.hu/csaladbarat/programok-szolgáltatások>

Az ELTE családbarát intézkedései nemcsak a fiatal kezdő családokra, hanem a középkorú és nyugdíj előtt álló családokra is vonatkoznak és kell, hogy vonatkozzanak további szolgáltatások létrehozásával, mint pl. nyelvoktatás folytatása, nyugdíjas korba való átmenet támogatása, pszichológiai tanácsadás, kiégés-prevenció, szűrővizsgálatok, sportesemények, kirándulások stb.

A családbarát egyetem koncepciója megköveteli az ELTE-től a családbarát infrastruktúra további fejlesztését, mint például családbarát irodák kialakítását, valamint jövőbeli szolgáltatások létrehozását (például szakképzett gyermekfelügyelői rendszer kiépítése, munkaidőkedvezmények, távmunka lehetősége, tanfolyamok, tanácsadás (párkapcsolati, gyereknevelési konzultáció, egészségügyi szolgáltatások, hallgatói egyéni vizsgarend lehetősége), továbbá az elérhető szolgáltatások, lehetőségek közismertté tételét, azok kihasználtságának nyomon követését ill. a további szolgáltatások, lehetőségek iránti igény felmérését (irányzott elégedettségi felméréseken keresztül).

#### IV. A NET KIALAKÍTÁSÁNAK MÁSODIK FÁZISÁHOZ RENDELTE VIZSGÁLATOK ÉS FELMÉRÉSEK

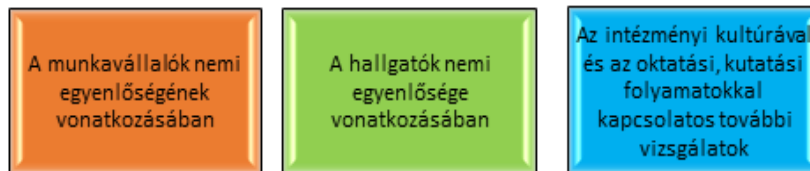
A Nemi Egyenlőségi Terv kialakításának második fázisa azt célozza, hogy a jelenlegi, a már rendelkezésre álló adatok felhasználása és elemzése során felmerült további adatszükséglet és elemzés megvalósuljon a fázis első, analízis szakaszában, majd a szükséges felmérések és adatelemzések elvégzése után olyan tervezési folyamat indulhasson meg, amely a jelenleginél részletesebben és pontosabban képes meghatározni a beavatkozási pontokat, megtervezni a beavatkozások konkrét módszereit, és karokra és szervezeti egységekre lebontva képes definiálni azokat a feladatokat, amelyek célirányosan tudják befolyásolni a nemek egyenlőségét az egyetem szervezetében, tevékenységében és működésében.

Az első fázisban, a NET Kereterv kialakítása során a már meglévő alapadatok álltak rendelkezésre, az adatok mögöttes tényezőit vizsgáló felmérések és kutatások irányára, mélységére és kiterjedésére ezeknek az adatoknak a keretervbe történő beillesztése során derült fény. A NET kialakításának második fázisában a NET Munkacsoport a különböző alterületekre koncentrált munkacsoportokat hoz létre. A NET Munkacsoport feladata a második fázisban a kutatások koordinálása, irányítása, a vizsgálati eredmények értékelése, és a szervezetfejlesztési javaslatokat is tartalmazó végleges Nemi Egyenlőségi Terv elkészítése. A NET-ben tesz a Munkacsoport javaslatot arra, hogy a nemi egyenlőség elvének képviselőjére és a NET végrehajtásának monitorozására létrejövő Nemi Egyenlőségi Bizottság, illetve a Nemi Egyenlőségi Felelősök hol helyezkedjenek el ELTE és a karok rendszerén belül.

A NET Kereterv az alábbiakban határolja körül a második fázis vizsgálati területeit:

- az egyes területekre vonatkozó meglévő adatok elemzése, új adatgyűjtés indítása, illetve meglévő adatok másod- és mélyelemzése;
- a szükséges vizsgálatok, felmérések, fókuszcsoporthoz beszélgetések lebonyolítása;
- az egyetem írásos dokumentumainak (különösen szabályzatainak) és az oktatási anyagok és kurrikulumok a nemi egyenlőség szempontjából való vizsgálata.

Mindenek alapján a második fázis kutatási irányait a következőkben lehet meghatározni:



## 1. A munkavállalók nemi egyenlőségének vonatkozásában

### a) Egyenlőségi bérfelemelés

Az Európai Bizottság „A nemek közötti bérszakadék kezeléséről szóló 2017-2019-es uniós cselekvési terv végrehajtásáról”<sup>38</sup> szóló, valamint az Európai Parlament 2020. január 30-i állásfoglalása a nemek közötti bérszakadékról (2019/2870(RSP))<sup>39</sup> szóló dokumentumban felhívta a tagállamokat a bérek átláthatóságának megerősítésére. Ennek folyományaként az Európai Bizottság irányelvet terjesztett elő „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 megerősítése által”<sup>40</sup> címmel 2021-ben. Az Irányelv a fizetések átláthatóságának biztosítását kívánja meg a szervezeteken belül, amely lehetővé teszi az alkalmazottak számára, hogy felderítsék és bizonyítsák a nemi alapon történő bérkülönbségeket.

A felsőoktatás rendszerében a bérek meghatározása a közalkalmazotti bértábla alapján történik, és a tudományos fokozaton alapuló státuszok betöltése, valamint a vezetői megbízatás befolyásolja mértéküket, ezért fontos a fent kigyűjtött adatok alapján számszerűsíteni a bérek nemek szerinti megoszlását. Ez azért fontos, hogy számokkal is láthatóvá váljon a nemek közötti bérkülönbség (ha van ilyen). A bérfelemelésnek tartalmaznia kell mind az oktatók-kutatók, mind az adminisztrációban és az oktatás-kutatás támogatásban dolgozók bérvizonyainak kimutatását, nemek szerinti megoszlásban.

### b) A speciális projekteken, pályázatokban résztvevő kutatók, oktatók pályázati keretben juttatott jövedelmének nemek szerinti megoszlása.

A speciális projekteken és pályázatokban való részvétel komoly lehetőséget nyújt az oktatók-kutatók számára jövedelmük akár jelentős megnövelésére. Fontos annak megértése, hogy a nők és férfiak milyen arányban képesek részt venni az ilyen jövedelemnövelő projekteken, s hogy vajon a nőket a családi- és otthoni kötelezettségek nem zárják-e ki az ilyen pályázatokban való részvételből. Ennek megítélése azért is jelentős, mert ennek függvényében lehet megítélni a munka és magánélet összeegyeztetését célzó és a családbarát intézkedések tényleges hatékonyságát.

### c) A munka és magánélet egyensúlyát elősegítő intézkedések vizsgálata

A rugalmas munkaidő szabályozásának és eddigi igénybevételének áttekintése. A Gyes-ről, Gyed-ről visszatérők intézményes támogatási folyamatainak feltárása.

<sup>38</sup> Brüsszel, 2020. 03.05. <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2020/HU/COM-2020-101-F1-HU-MAIN-PART-1.PDF>

<sup>39</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0025\\_HU.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0025_HU.html)

<sup>40</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/com-2021-93\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/com-2021-93_en_0.pdf)

## d) A NET kerettervben feldolgozott munkavállalói adatok mélyítése és elemzése

Az e dokumentum IV. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE AZ ELTE INTÉZMÉNYRENDSZERÉN BELÜL című fejezetében több helyen is utalás történt arra, hogy további adatok beszerzése, illetve mélyelemzése szükséges. A fentiek alapján a következő területek vizsgálatára van szükség:

- A karok közötti nemi elkülönülés (szegregáció) szakokra történő lebontáson keresztül való további elemzése, az adatok nemzetközi (elsősorban EU-s) felsőoktatási adatokkal történő összehasonlítása;
- Az eltérő munkaköri pozíciók nemi megoszlásának mélyelemzése, az okok feltárása; a nemekhez kötődő karrierutak feltárása;
- A karrier és előmeneteli rendszerek vizsgálata és elemzése, a nőknek nyújtott támogatások feltárása;
- Az egyetemi adminisztráció és oktatás-kutatástámogatás tekintetében a vezetői megbízások nemi megoszlásának vizsgálata;
- Az ELTE-hez tartozó köznevelési intézmények vizsgálata;
- A vezetői beosztások megoszlásának mélyelemzése és a szervezeti okok feltárása, illetve olyan stratégiák kialakítása, amelyek képesek megfordítani az általános tendenciákat; a női munkavállalók tapasztalatainak becsatornázása;
- A képviseleti szervezetben lévő tagok nemi megoszlásának mélyelemzése – válasz arra, hogy miért csökken a nők reprezentációja a tudományosabb, illetve a nagyobb presztízsű bizottságok felé haladva; az okok feltárása;
- A testületekbe, bizottságokba való bekerülési módok áttekintése és elemzése;
- A munkavállalók elismerési rendszerének mélyelemzése;
- A munkavállalói elégedettségi adatok másodelemzése és utóvizsgálata;
- A képzések rendszerének nemi nézőpontból történő vizsgálata; a képzés-fejlesztés módozatai;
- A munkatársi (pályakezdő oktatók, kutatók) 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 - Lehetséges adatgyűjtés: az adóbevalláshoz készített nyilatkozatok alapján, 2017 előtről vannak adatok, amikor még nem a NAV készítette az adóbevallást;
- A fogyatékossgal, vagy tartós betegséggel élő gyermeket nevelők, vagy családtagot ápolók száma és nemek szerinti megoszlása - Lehetséges adatgyűjtés: az adóbevalláshoz készített nyilatkozatok alapján, 2017 előtről vannak adatok, amikor még nem a NAV készítette az adóbevallást.
- A megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő alkalmazottak/munkavállalók számáról, nemi arányáról, sajátos helyzetükről adatgyűjtés és felmérés készítése, aminek az eredményei alapján a következőkben intézkedések javasolhatóak.

## 2. A hallgatók nemi egyenlősége vonatkozásában

- A hallgatók karonkénti szegregációjának mélyelemzése és szakonkénti vizsgálata;



- A hallgatói lemorzsolódás szakonkénti vizsgálata;
- A hallgatói képviseleti rendszerbe való bekerülés módjainak vizsgálata;
- A nemi alapú megkülönböztetés, szexizmus, zaklatás és erőszak tapasztalatának utóvizsgálata;
- Az egyetemi ombudsman és az Etikai Bizottságok ügyeinek vizsgálata;

### **3. Az intézményi kultúra és az oktatási, kutatási folyamatok vonatkozásában**

#### **a) Az egyetem polgárainak nemi sztereotípiákra vonatkozó attitűdjeinek és nemekre vonatkozó érzékenységének vizsgálata**

A szakirodalommal összhangban az EU „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia”<sup>41</sup> című dokumentum szerint a nemi sztereotípiák befolyásolják a folyamatokat, amelyek a nemek közötti egyenlőtlenségeket létrehozzák. Ezért ennek felmérése is kiemelt pontja a tervezett intézkedéseknek. Ennek a vizsgálatnak az eredményeként lehet majd kialakítani azt a nemi egyenlőségi tréninget, amelyet az intézkedésként kíván bevezetni az egyetem.

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

Ennek keretében az etikai kódex, etikai bizottságok, a hallgatói fegyelmi szabályzat stb. vizsgálatára, amennyiben szükséges új panaszkezelési eljárások kialakítására kerül sor.

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

Összhangban az Európai Unió Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia című dokumentummal<sup>42</sup> szükséges a kurrikulumok és oktatási anyagok vizsgálata a nemek reprezentációjának, a megjelenítés sztereotípiá mentességének szempontjából. Különösen az oktatási anyagok nemekre vonatkozó érzékenységének, valamint az oktatási rendszereknek és módszereknek a vizsgálata szükséges.

<sup>41</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_hu](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hu)

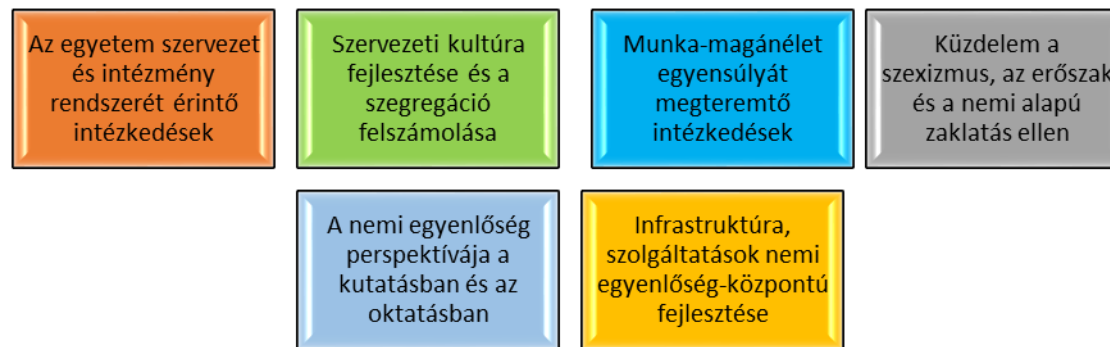
<sup>42</sup> Európai Bizottság, Brüsszel, 2020. 6. oldal

## V. CÉLKITŰZÉSEK, INTÉZKEDÉSEK, FELELŐSÖK

A Nemi Egyenlőségi Keretterv a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, de egy-egy esetben operacionalizált célokat is meg tud fogalmazni, melyekhez intézkedéseket rendel, és a megvalósítás intézményeit, és megvalósulási formáit indikátorként kezeli. Az intézkedéseket rövid, közép és hosszútávú időmezőben helyezi el, felelősöket jelöl meg és előírja a monitoring és az értékelés megvalósításának mibenlétét. Ezek az intézkedések néha azért nem tartalmaznak konkrétumokat, mert a második szakasz mélyebb és minden releváns összefüggésre kitérő vizsgálata teszi elérhetővé a valódi szükségletekhez és feltételekhez igazodó intézkedések pontosabb meghatározását.

Az előző fejezetben felsorolt, a második fázisra tervezett vizsgálatok megvalósítása szerves részét képezik a célkitűzéseknek, melyek elrendeléshez az egyetem vezetésének intézkedései szükségesek. Mindazonáltal a célkitűzések között ez a dokumentum nem ismétli meg a fenti fejezetben felsorolt kutatásokat, csak azokat a vizsgálatokat nevesíti, amelyek valamilyen speciális módon kötődnek további intézkedésekhez vagy indikátorokhoz.

A jelen dokumentum monitoringon a kitűzött célok megvalósításához rendelt intézkedések, indikátorok és intézmények létrejöttének, a NET előírásai és szellemisége szerinti működésének meghatározott időszakonkénti vizsgálatát, ellenőrzését és értékelését érti. A „célkitűzések – intézkedések – megvalósítási idő – felelősök – monitoring/értékelés” táblázatban megjelölt vizsgálatok, az intézményi feladatok és az ott megjelölt tevékenységek végrehajtása, amennyiben nem képezik részét a NET kialakítás második fázisának, a teljes NET elfogadását követően kerülnek megvalósításra. A NET rendszeres felülvizsgálata a teljes terv hatályba lépésétől számítva az abban meghatározott időszakonként történik meg.



## 1. Az egyetem szervezet és intézmény rendszerét érintő intézkedések<sup>43</sup>

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

Azon a szervezeti egységek és intézmények megteremtése, amelyek támogatják a nemi egyenlőségi munkát és kifejezetten az a feladatuk, hogy elősegítsék tevékenységükkel a nemi egyenlőséget az Egyetem életének és működésének minden területén<sup>44</sup>.

**Általános, hosszútávú célkitűzés:** Olyan szervezeti rendszerek kialakítása, amely alkalmas arra, hogy a nemi egyenlőség megvalósítását tervezze, operacionalizálja, szervezze, monitorozza és folyamatosan értékelje.

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
Az Esélyegyenlőségi Bizottság (EEB) feladatainak kibővítése nemi egyenlőségi célok megvalósításával	Az Esélyegyenlőségi Terv szövegének kibővítése és átalakítása a NET által megfogalmazott célok és feladatok szerint Az EEB SZMSZ-ének összehangolása a NET követelményeivel.	A megvalósulás folyamatban	Rektor, Általános Rektorhelyettes, EEB, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A dokumentumok módosításának ellenőrzése.
Nemi Egyenlőségi Munkacsoport létrehozása az EE Bizottságon belül	A Nemi Egyenlőségi Munkacsoport feladatának meghatározása, tagjainak felkérése	Megvalósult. A feladatok meghatározása folyamatban.	Általános Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A teljesülés ellenőrzése.
Egyetemi Esélyegyenlőségi Referens feladatainak	Az Esélyegyenlőségi Referens megnevezés kibővítése:	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes,	Az Esélyegyenlőségi Referens feladatai átalakításának,

<sup>43</sup> Az intézkedéseket összefoglaló táblázatban szereplő rövidítések feloldása: EEG – Esélyegyenlőségi Bizottság; EEI – Emberi Erőforrás Igazgatóság; EET – Esélyegyenlőség Terv; ELTE DÖK – ELTE Doktori Önkormányzat; ELTE HÖK – ELTE Hallgatói Önkormányzat; ENER – Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Referens; ESI – Egyetemi Stratégiai Iroda; INNOK – Innovációs Központ; KMRI – Kommunikációs, Marketing és Rekrutációs Igazgatóság; OKTIG – Oktatási Igazgatóság; MÜFIG – Műszaki Főigazgatóság; NET – Nemi Esélyegyenlőségi Terv; NSI – Nemzetközi Stratégiai Iroda; PÁK – Pályázati Központ; SHÜTI – Speciális Hallgatói Ügyeket Támogató Iroda; SZMSZ – Szervezeti és Működési Szabályzat; TUDPOL – Tudománypolitikai Iroda

<sup>44</sup> Összhangban az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Stratégiájával (Brüsszel 2020), valamint az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Intézete által kibocsátott a Nemi Egyenlőség az Egyetemen és a Kutatásban (Gender Equality in Academia and in Research) Útmutatóval (GEP Gear Tool 33. oldal).

kiterjesztése a NET-ben foglaltak végrehajtására	Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Referensre (ENEF)		EEI <sup>45</sup>	valamint a megnevezés módosításának ellenőrzése.
Az ENEF tevékenységét támogató infrastruktúra létrehozása	Annak felmérése, hogy a jelenlegi szervezeti rendszerbe hová és hogyan illeszthető be a ENE Referens munkája	2 év (középtávú)	Rektor, Általános Rektorhelyettes	Az infrastruktúra létrehozási folyamatának kontrollálása és a teljesülés ellenőrzése.
Egyetemi ombudsman feladatainak összehangolása a NET-ben foglalt célokkal és feladatokkal	Az ombudsman feladatait meghatározó szabályzat módosítása	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes	A szabályzat átalakításának ellenőrzése.
Kari Esélyegyenlőségi Felelősök feladatainak összehangolása a NET céljaival és feladataival A Felelős megnevezésének átalakítása: Kari Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Felelőssé	A kari esélyegyenlőségi felelős feladatainak kibővítése a nemi egyenlőségi prioritásokkal.	2 év (középtávú)	Kari Dékánok	Az átalakítási folyamat megvalósulásának ellenőrzése.
A meglévő ELTE szabályzatok, utasítások nemi egyenlőségi szempontok szerinti átalakítása.	Az egyetemi szabályzatok és utasítások áttekintése és módosítása a nemi egyenlőségi szempontok alapján	1 év (rövidtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	Annak ellenőrzése, hogy a szabályzatok módosítása megtörtént-e
Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer kialakítása és bevezetése	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)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
	Nemi szempontú adatgyűjtési rendszer felállítása	1 év (rövidtávú)	Rektori Hivatal	

<sup>45</sup> Emberi Erőforrás Igazgatóság

Magyarázat egyes operacionalizált célkitűzésekhez, kapcsolódó intézkedésekhez és indikátorokhoz:

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 az Általános Rektorhelyettes felkérésére az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai közül kerülnek kijelölésre, továbbá a munkacsoport kiegészül az Egyetem állományába tartozó, a területen kutatásokat folytató és kiemelkedő munkássággal rendelkező Referensek bevonásával. A Munkacsoport felügyeli és ellenőrzi az Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Referens nemi egyenlőséggel kapcsolatos munkáját.

1. a.3. Egyetemi Esélyegyenlőségi Referens feladatainak és megnevezésének átalakítása. Az egyetemi Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Referens 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 Referens 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 Referens irányítása mellett.

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

Törekvés arra, hogy az intézmény (egyetemi, kari szintű, valamint az adminisztratív, oktatás-kutatás támogató szervezeteinek) vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közti egyensúly megvalósuljon, annak érdekében, hogy a szervezet megfeleljen a nemi egyenlőség elvárásainak<sup>46</sup>. Ennek megvalósulásához az szükséges, hogy a nők és a férfiak a hatalmi, vezetői pozíciókhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és kiegyensúlyozottan vegyenek részt a vezetési és (formális és informális) döntéshozatali struktúrákban. Továbbá szükséges, hogy maga a döntéshozatal nemi szempontból érzékeny (vagy a nemeket, a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő) legyen, melynek egyik fontos szempontja és egyben szűrője a nemek közötti egyenlőség.

---

<sup>46</sup> Összhangban az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Stratégiájával (Brüsszel 2020), valamint az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Intézete által kibocsátott a Nemi Egyenlőség az Egyetemen és a Kutatásban (Gender Equality in Academia and in Research) Útmutatóval (GEP Gear Tool 45. oldal).

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

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
A vezetővé válás folyamatainak elemzése	Folyamatelemzés elrendelése	1 év (rövidtávú)	EEI	A folyamatelemzés nyomán készült jelentés értékelése a jelenlegi HR folyamatokhoz történő illeszkedés szempontjából.
	A folyamatok elemzése	1 év (rövidtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
A nemi egyenlőséget szem előtt tartó vezető választási folyamatok kialakítása	A vezetővé válás folyamatait elemző vizsgálat eredményeinek beépítése az emberi erőforrásokkal kapcsolatos folyamatokba	2 év (középtávú)	EEI Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	Az új folyamatok kialakításának ellenőrzése és értékelése
Törekvés a nők arányának növelésére azokban a vezetési és döntéshozó testületekben, ahol a nemek egyensúlya sérelmet szenved (az adatok szerint a hierarchiában magasabb szinten lévő vezetői és magasabb presztízsű döntéshozói testületek esetében)	Vezetővé válást segítő mentori programok kialakítása a nők számára	2 év (középtávú)	EEI, ENEF, Szolgáltatási Igazgatóság	A mentori programok kialakításának és megvalósításának folyamatos értékelése
	Annak a lehetőségnek a megvitatása, hogy a nők és férfiak aránya meghatározásra kerüljön a döntéshozó testületekben. Fókuszcsoportos beszélgetések szervezése.	3 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF	A megvitatás lehetőségeinek megteremtése és a vita eredményeinek nyomon követése; Fókuszcsoportos beszélgetések eredményeinek feldolgozása
A felső- és középvezetésében a fogyatékossgal élő munkavállalók megjelenésének támogatása	A vezetővé válás folyamatát elősegítő programok kiterjesztése a fogyatékossgal élő munkatársakra	2 év (középtávú)	EEI	A folyamat értékelése és rendszeres jelentés készítés a megvalósulásról
A fogyatékossgal élő női hallgatók	A speciális szükségletű női	2 év	SHÜTI, ELTE	Az arányok kialakításának

arányának növelése a döntéshozó testületekben	hallgatók arányának növelése a hallgatói önkormányzatokban	(középtávú)	HÖK, ELTE DÖK, ENEF	ellenőrzése és értékelése.
	A speciális szükségletű női hallgatók számára önérvényesítési képességeket növelő programok biztosítása (kurzusok, egyéni tanácsadás, kampányok)	2 év (középtávú)	SHÜTI, ELTE HÖK, ELTE DÖK, ENEF	

### c) Toborzás, kiválasztás, előmenetel

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

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

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítási idő	Felelős	Monitoring/ Értékelés
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából	Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése	1 év (rövidtávú) majd folyamatos	Általános Rektorhelyettes	A vizsgálat eredményéről jelentés készítése.
	A toborzási és előmeneteli eljárások elemzése		EEl Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermekes szülőkre	Kutatás elrendelése	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes	A kutatás eredményeinek jelentésben történő összefoglalása. A vizsgálat eredményeinek összehangolása a jelenlegi
	A kutatás végrehajtása	1 év	Nemi Egyenlőségi	

		(rövidtávú)	Munkacsoport, Szolgáltatási Igazgatóság	struktúrákkal.
A nők és a gyermekes szülők karrier lehetőségeinek strukturális megerősítése	Új karriertervezési és karriertámogatási eljárások kiépítése	3 év (középtávú)	Szolgáltatási Igazgatóság, EEI, Kari Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Felelősök	Az új eljárások kiépítésének ellenőrzése, az eredmények rendszeres értékelése
	Nemi egyenlőséget elősegítő előmeneteli politikák kialakítása			
	A Gyes-ről, Gyed-ről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása és mentorálása <sup>47</sup>			
Álláshirdetések vizsgálata a nemi egyenlőség megvalósulása szempontjából	A vizsgálat elrendelése	1 év (középtávú)	Általános Rektorhelyettes	A vizsgálat megvalósításának ellenőrzése
	A vizsgálat megvalósítása, elemzés készítése	1 év	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	
Az álláshirdetések nemi elfogultság mentessé tétele	Magyar nyelvű nemi egyenlőségi dekóder <sup>48</sup> kialakítása; A nemi egyenlőségi dekóder bevezetése	2 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF	A nemi egyenlőségi dekóder működésének értékelése

<sup>47</sup> Ebben a folyamatban a munkavállaló, közvetlen munkahelyi vezetője és a kari Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi felelős vesz részt, amely során több személyes egyeztetésre is sor kerül. Az ezek során kialakított megállapodás a munkavállaló munkaköri leírásának részévé válik.

<sup>48</sup> Az EU országokban már kialakított nemi egyenlőségi dekóder célja az ELTE 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.



## 2. Szervezeti kultúra fejlesztése és a szegregáció felszámolása

### a) Figyelemfelhívás, érzékenyítés és kompetenciafejlesztés

A figyelemfelkeltő és 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, tudatosságának növelése és készségeinek megerősítése, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.

**Általános hosszútávú cél:** Az egyetem polgárainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése és magas szintű kompetenciájának elérése.

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítás ideje	Felelős	Monitoring/ Ellenőrzés
A részvételiség elvének megvalósítása: a NET végleges szövegének kialakítása az egyetemi polgárok bevonásával	Kari/intézeti szinten oktató/kutató és munkatársi, valamint hallgatói beszélgetések megszervezése és megtartása a NET megvitatásának szakaszában	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A megbeszélések tartalmát összefoglaló jelentések készítése
A nemi egyenlőség elveinek és logikájának megismertetése és elfogadtatása	A NET háttéranyagként magyarázó és indokoló háttéranyag készítése	1 év (rövidtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A háttéranyag kidolgozásának elfogadtatása.
Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning tananyagának kialakítása és a tréning folyamatának kidolgozása	A tréning tananyagának kialakítását végző munkacsoport létrehozása	1 év (középtávú)	Általános Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A nemi egyenlőségi érzékenyítő tréning anyagainak és folyamattervének ellenőrzése
	A tréning tananyagának és folyamatának kidolgozása			
Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning megszervezése az ELTE polgárai (vezetői, oktatói, kutatói, munkatársi, hallgatói csoportok) számára <sup>49</sup>	Rektori utasítás a tréning elvégzésének kötelezővé tételére minden egyetemi polgár számára	2 év (középtávú)	ENEF	A végrehajtás ellenőrzése, a tréningekről beszámoló készítése

<sup>49</sup> A tréning elsőkörben történő, minden egyetemi polgárt érintő elvégzését követően csupán az újonnan belépő hallgatók és munkavállalók számára kötelező a tréning elvégzése.

Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning évenkénti megtartása az ELTE polgárai közé újonnan belépőknek	Rektori utasítás a tréning elvégzésének kötelezővé tételére minden új belépő számára	3 év (középtávú)	ENEF	A tréningek megtartásának ellenőrzése
A nemi egyenlőség elveinek folyamatos fejlesztése, megismertetése, a tudományos adatok és tapasztalatok nyomon követése	Hazai és nemzetközi konferenciák, események szervezése a nemi egyenlőség mibenlétéről és megvalósításának folyamatáról	Folyamatos, de legalább évente egy alkalommal	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF	Folyamatos nyomon követés, 2 évente a megvalósulás értékelése
A nemi egyenlőség és a fogyatékossgal élő egyetemi polgárok egyenlőségének összekapcsolása	Nemi egyenlőségi fogyatékossgtudományi kurzusok, workshopok rendszeres szervezése	2 év (középtávú)	SHÜTI, ENEF	Folyamatos nyomon követés, 2 évente értékelés
Az egyetem kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából	Az áttekintés elrendelése	1 év (rövidtávú)	Kommunikációs, Marketing és Rekrutációs Igazgatóság, ENEF	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 az felsőoktatási képzésben alakul ki<sup>50</sup>. Ennek a jelenségnek a mérséklése érdekében az egyetemnek törekednie kell a karok közötti hallgatói szegregáció csökkentésére. Az Informatikai Kar férfi túlsúlyának és a pedagógiai és gyógypedagógiai karok női túlsúlyának csökkentését, illetve az arányok kiegyenlítését tűzzük ki célként.

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

<sup>50</sup> Lásd 10. lábjegyzetet.

<b>Operacionalizált célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítás ideje</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/ Ellenőrzés</b>
Nemzetközi és hazai hálózatok kialakítása, az anti-szegregációs jó gyakorlatok feltárása, kialakítása és az egyetemi működésbe történő beépítése	Nemzetközi pályázatokban való részvétel a jó gyakorlatok feltárására, kialakítása;	1 év (rövidtávú)	PÁK, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, Kari Esélyegyenlőségi és Nemi Egyenlőségi Felelősök	Az új gyakorlatok bevezetésének ellenőrzése, hatékonyságuk mérése
	Innovatív módszerek bevezetése	2 év (középtávú)		
Nemi egyenlőségi nézőpontú lemorzsolódás-vizsgálat	A vizsgálat mérőszámainak kidolgozása; A vizsgálat elrendelése és végrehajtása	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A vizsgálatról készült jelentés megvitatása, eredményeinek beépítése a jelenlegi gyakorlatokba
A férfi túlsúlyú karok női hallgatói arányának növelése	Hallgatói rekrutáció új formáinak kialakítása	2 év (középtávú)	Rektor, Dékánok, ENEF, Kommunikációs Igazgatóság, Oktatási Igazgatóság, ELTE HÖK, ELTE DÖK	Az új toborzási formák és mentori programok eredményeinek mérése, értékelő jelentés írása
	Mentor-programok kidolgozása női hallgatók számára			
A női túlsúlyú karok férfi hallgató arányának növelése	Hallgatói rekrutáció új formáinak kialakítása	2 év (középtávú)	Rektor, Dékánok, ENEF, Kommunikációs Igazgatóság, Oktatási Igazgatóság, ELTE HÖK, ELTE DÖK	Az új toborzási formák és mentori programok eredményeinek mérése, értékelő jelentés írása
	Mentor-programok kidolgozása férfi hallgatók számára			

### 3. Munka-magánélet egyensúlyát megteremtő intézkedések

A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier az oktatási és kutatási területen. Ez a terület minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek. Olyan témakörök jelennek meg e téma keretében, mint pl. a nemi szempontból érzékeny

kommunikáció; a GYES-en, GYED-en lévő munkatársak visszatérésének támogatása; vagy a szülői munkakedvezményre vonatkozó rendelkezések.

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

<b>Operacionalizált célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítás ideje</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/ Ellenőrzés</b>
A gondoskodási feladatokat ellátó munkatársak és hallgatók felmérése	Támogatások, kedvezmények rendszerének kialakítása	3 év (középtávú), majd folyamatos	EEB, EEI, ELTE HÖK, ELTE DÖK, ENEF	A felmérés eredményeinek jelentésbe foglalása
Gyes-ről Gyed-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása	2 év (középtávú)	ENEF	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése
Gyermekes munkatársak és hallgatók szolgáltatásainak továbbfejlesztése	A jelenlegi szolgáltatások és a családbarát program felülvizsgálata	3 év (középtávú)	Szolgáltatási Igazgatóság	A gyermekes munkatársak és hallgatók szolgáltatásai hatékonyságának mérése; A szükségletfelmérés eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal
	A gyermekes munkatársak és hallgatók szükségleteinek felmérése	2 év (középtávú)	Minőségügyi Iroda, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF	
A fogyatékossgal élő nők helyzetének javítása	Rugalmas munkaidő biztosítása	3 év (középtávú)	SHÜTI, EEI, EEB, ENEF	A kialakított intézkedések hatékonyságának és hatásának mérése
	Otthoni munkavégzés biztosítása			
	Családbarát intézkedések (pl. önkéntes hallgatók bevonása a gyermeküket nevelő fogyatékossgal élő munkavállalók segítésébe – gyermekfelügyelet)			
A kisgyermekes szülők	Új szabályzatok kidolgozása a	2 év	Általános	Az új munkaidő formák

számára rugalmas munkaidő kialakítása, home office megállapodások feltételeinek kialakítása	rugalmas munkaidő és a home office igényeibe vételére	(középtávú)	Rektorhelyettes, ENEF	hatékonyságának mérése
---	---	-------------	-----------------------	------------------------

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

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

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

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Indikátorok	Megvalósítás ideje	Felelős	Monitoring/Értékelés
A szexizmus, erőszak és a nemi alapú zaklatás jelenségének láthatóvá tétele	A téma prioritásként kezelése és folyamatos napirenden tartása	3 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF, Egyetemi Ombudsman	A panasz eljárás kidolgozásának ellenőrzése, az új eljárások működésének és hatásosságának mérése
	Speciális, az áldozatok helyzetét szem előtt tartó panasz eljárás kidolgozása a szexuális és nemi alapú ügyek kivizsgálására			
Az áldozatokat támogató rendszerek kialakítása	Áldozatsegítő programok és intézmények létrehozása	3 év (középtávú)	ENEF, Ombudsman, Életvezetési Tanácsadó	Az intézmények hatékonyságának mérése

#### 5. A nemi egyenlőség perspektívája a kutatásban és az oktatásban

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

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

**a) A nemi egyenlőség perspektívája az oktatás területén**

<b>Operacionalizált célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítás ideje</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/Értékelés</b>
A curriculumok és oktatási anyagok nemi szempontú vizsgálata	Kutatócsoport létrehozása	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes	A kutatócsoport munkájának értékelése
A nemi szempontokat figyelembe vevő ajánlások kidolgozása a curriculumok és oktatási anyagok létrehozásához	Az ajánlások kidolgozását végző munkacsoport létrehozása	2 év (középtávú)	Általános Rektorhelyettes, ENEF	A munkacsoport munkájának értékelése, az ajánlások beépítése az egyetemi szabályzatokba és gyakorlatokba
Nemzetközi programokban közös kurrikulumok kidolgozása nemi egyenlőség témájában	A nemi egyenlőséget szem előtt tartó pályázatokban való részvétel, az ilyen programok támogatása	2 év (középtávú)	Nemzetközi Stratégiai Iroda, Kari Nemzetközi Irodák, ENEF	A nemzetközi és hazai pályázatok végrehajtásának ellenőrzése
Külföldi egyetemmel közös mesterprogram kialakítása a nemi egyenlőségi kérdések kutatására és oktatására	Az ilyen programok támogatása és az oktatók/kutatók motiválása a részvételre; a téma figyelésének felvétele a pályázati felelősök feladatkörébe.	2 év (középtávú)	Nemzetközi Stratégiai Iroda, Kari Nemzetközi Irodák, ENEF, Pályázati Központ (PÁK)	A nemzetközi közös mesterprogramok kialakításának és megvalósításának ellenőrzése
Egyetemi és kari innovációs programok kialakítása a nemi egyenlőség területén	Az innovációs programok kidolgozását támogató és motiváló feltételrendszer kialakítása	1 év (rövidtávú)	Általános Rektorhelyettes, ENEF, Innovációs Központ	Az innovációs programok feltételrendszerének ellenőrzése, értékelése

b) Nemi egyenlőségi dimenzió az innováció és a kutatás területén

<b>Operacionalizált célkitűzések</b>	<b>Intézkedések/ Indikátorok</b>	<b>Megvalósítás ideje</b>	<b>Felelős</b>	<b>Monitoring/ Értékelés</b>
A nemi egyenlőségi perspektíva meghatározása és megjelenítése az egyes kutatási területeken	Ajánlások kialakítása a pályázatokban megjelenítendő nemi perspektíva összefüggésében	2 év (középtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport, ENEF, Innovációs Központ, PÁK	Az ajánlások kialakításának és végrehajtásának ellenőrzése
Nemzetközi hálózatok és kutatások a nemi egyenlőség területén	A nemi egyenlőség területén kialakított nemzetközi kooperáció támogatása, konferenciák szervezése	2 év (középtávú)	Nemzetközi Stratégiai Iroda, PÁK, ENEF	A nemzetközi kooperációk hatékonyságának mérése
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)	Tudományos Rektorhelyettes, Tudománypolitikai Iroda, ENEF	A témakiírások, pályázatok és elismerések kialakításának ellenőrzése, működésük hatékonyságának mérése
ELTE-n belüli nemi egyenlőségi kritériumok létrehozása, melyek alapján a témában folytatott kutatások előnyben részesíthetők	Kritériumok kidolgozása	1 év (rövidtávú)	Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A kritériumok kidolgozásának ellenőrzése, a megvalósulás hatékonyságának mérése
Tudomány- és kutatástámogatás, tudományos ismeretterjesztés a nemi egyenlőség témájában	A témában folytatott kutatások és ismeretterjesztés felvétele a kutatói teljesítmény értékelés indikátorai közé	2 év (középtávú)	Tudományos Rektorhelyettes, Tudománypolitikai Iroda, ENEF	A feladat megvalósításának ellenőrzése
Nemek egyenlőségének támogatása az egyetemi innováció területén	A nemek aktivitásának vizsgálata az innovációs folyamatokban (kurzusok, kutatás, tudástranszfer stb.)	1 év (rövidtávú)	InnoK, ESI, Karok, Nemi Egyenlőségi Munkacsoport	A vizsgálatok és programok megvalósulásának ellenőrzése; A kidolgozott ajánlások bevezetésének hatékonyság mérése

	Ajánlások/tervek kidolgozása a nők támogatására az egyetemi innováció területén	3 év (középtávú)		
--	---	------------------	--	--

## 6. Infrastruktúra, szolgáltatások nemi egyenlőség-központú fejlesztése

A nemi egyenlőség megvalósulásának fizikai feltételeinek (épületek, berendezések) és az egyetemi polgároknak nyújtott szolgáltatások vizsgálata és fejlesztése, annak érdekében, hogy például 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.

Operacionalizált célkitűzések	Intézkedések/ Intézkedések	Megvalósítás ideje	Felelős	Monitoring/ Értékelés
Az egyetem épületeinek átvizsgálása a szükséges infrastrukturális feltételek ellenőrzése céljából pl. baba-szülő szoba stb.	Vizsgálócsoport létrehozása	1 év (rövidtávú)	Műszaki Főigazgatóság, Kancellár	A vizsgálat eredményeinek megvitatása és terv készítése a szükséges teendők elvégzésére
Épület, illetve infrastruktúra fejlesztés	Tárgyalások az épületfenntartás munkatársaival	3 év (középtávú)	Műszaki Főigazgatóság, Kancellár	Az infrastruktúra fejlesztés ellenőrzése



## VI. ZÁRÓRENDELKEZÉSEK: A NEMI EGYENLŐSÉGI TERV VÉGREHAJTÁSA, A VÉGREHAJTÁS ELLENŐRZÉSE

A Nemi Egyenlőségi Terv második fázisának megvalósítására munkacsoportok állnak fel, amelyek az I. Bevezetés fejezetben megjelölt határidőkkel elvégzik az V. fejezetben és az Intézkedések között megjelölt kutatásokat, adatelemzéseket és vizsgálatokat. Az ELTE vezetése elkötelezte magát a második fázis megvalósítása mellett és megfelelő erőforrásokat rendel a kutatások véghezviteléhez.

Az Intézkedések végrehajtására megjelölt szervezetek és intézmények feladatainak megvalósítását az Egyetem vezetése folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli. Az értékelés alapján visszacsatolást ad a gyakorlatban tevékenykedő szakembereknek és munkatársaknak az esetleges korrekciók elvégzése céljából.

Az egyetem vezetése elkötelezte magát a Nemi Egyenlőségi Terv nyilvánossága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden egyetemi polgár számára, illetve az egyetemen kívüli érdekeltek és érdeklődők számára is. A NET nyilvános bemutatása és megismertetése az egyetem információs infrastruktúráján keresztül történik videó, rádióműsorok, az egyetemi és kari hírlevelek és az egyetemi és kari honlapok segítségével. Az egyetem vezetése figyelmet fordít arra, hogy folyamatosan tájékoztassa az egyetemi polgárságot a terv célkitűzéseinek megvalósulásáról, a nemek közötti egyenlőség területén történő előrelépésekről.

Az Európai Bizottság 2020-ban újrafogalmazta a nemek közötti esélyegyenlőség megteremtésével kapcsolatos stratégiáját. A NET átfogó, teljes változata (annak elfogadásáig jelen dokumentum: a Kereterv) minden jelenlegi európai fejlesztési politika és fejlesztési eszköz belső szerkezetéhez hozzátartozik.

Az ELTE valamennyi tevékenységében, így az oktatással összefüggésben is vállalja a kidolgozott Nemi Egyenlőségi Tervben (Kerettervben) leírtak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.



A Nemi Egyenlőségi Tervet (Kerettervet) az egyetemi vezetői elfogadását követően meg kell jeleníteni az ELTE, valamint a karok honlapján a hallgatók és a munkavállalók tájékoztatása céljából.

A Nemi Egyenlőségi Tervet meg kell ismertetni az újonnan hallgatói vagy foglalkoztatási jogviszonyt létesítő érintettekkel is.

A Nemi Egyenlőségi Terv rendszeres felülvizsgálatának időkeretéről a végleges Nemi Egyenlőségi Terv rendelkezik. A Nemi Egyenlőségi Terv végleges szövegének elfogadási határideje: 2022. május 31.

Budapest, 2021. június 28.

Fenti dokumentumot az ELTE Egyetemvezetői Értekezlete fogadta el, amit az Egyetem vezetője hitelesít.

  
Prof. Dr. Borhy László  
rektor  
  
Eötvös Loránd Tudományegyetem

## HIVATKOZOTT IRODALOM

- Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2): 139-158.
- Barone, C. (2011) Some Things Never Change: Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades. *Sociology of Education* 84(2) 157–176.
- Bobbitt-Zeher, S. (2007) The Gender Income Gap and the Role of Education. *Sociology of Education* 80(1) 1–22.
- Dubois-Shaik, F. – Fusulier, B. (2015) Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and Interrelated Phenomena in Seven European Countries. GARCIA EU-Framework 7 funded project under topic SiS.2013.2.1.1-1 “Supporting changes in the organisation of research institutions to promote Gender Equality”. Trento University.
- Ecklund, E. H. - Lincoln, A. E. - Tansey, C. (2012) Gender segregation in elite academic science. *Gender & Society* 26(5) 693-717.
- Glick, P. - Fiske, S.T. (1996) The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology* 70(3) 491-512.
- Hill, C. - Corbett, C. - St Rose, A. (2010) *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. Washington, DC: American Association of University Women.
- Keveházi K. (2016) Fogytékosságról gender-szemüvegen át a Magyar Női Érdekérvényesítő Szövetség közpolitikai ajánlásai a fogyatékkal 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. *Statistikai Szemle* 88(10-11) 1082 – 1105.
- Könzei Gy. (szerk.) (2017) *Az esélyegyenlőségtől a Taigetoszig? – Kutatási zárótanulmány*. Forrás: [https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany\\_az\\_eselyegyenlosegtol\\_a\\_tai\\_getoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://edit.elte.hu/xmlui/bitstream/handle/10831/34118/zarotanutmany_az_eselyegyenlosegtol_a_tai_getoszig.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Lai, M-C. - Lombardo, M.V. - Auyeung, B. - Chakrabarti, B. - Baron-Cohen, S. (2015) Sex/Gender Differences and Autism: Setting the Scene for Future Research. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry* 54(1) 11–24.
- 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.
- Rédai D. - Sáfrány R. (2019) (szerk.) *Gender in national education documents and teaching resources, and in teachers' pedagogical approaches and everyday teaching practices in Austria, the Czech Republic and Hungary*. Comparative report. *Towards Gender Sensitive Education*: Brno,

Budapest, Vienna. URL: <https://gendersensed.eu/wp-content/uploads/2019/08/Comparative-report.pdf>

Santos, G. - Dang Van Phu, S. (2019) Gender and Academic Rank in the UK. *Sustainability*, 11, 1-46.

Smyth, E. – Steinmetz, S. (2008) Field of Study and Gender Segregation in European Labour Markets. *International Journal of Comparative Sociology* 49(4-5) 257–281.

Wroblewski, A. – Striedinger, A. (2017) Gender Equality in Science and Research in Austria. Institute of Advanced Studies, Vienna.