PANNON EGYETEM

A Pannon Egyetem
Nemek Közötti Esélyegyenlőség Terve (GEP)

A Szenátus elfogadta: 2021. december 9.

A karbantartásért felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke

1. A Nemek közötti egyenlőségi terv létrejöttének célja:

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv olyan, egyfajta cselekvési terv összessége, amely célja a nemi dimenzió integrációjának és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs (K+I) szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül. A Pannon Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéhez kapcsolódva, a Nemek Közötti Egyenlőség Terv stratégiai célokat, elemzési fázist, tervezett intézkedéseket és végrehajtási, illetve monitoring szakaszt különböztet meg.

2. Fogalmak

Biológiai nem (sex): A biológiai nem vagy röviden nem a férfi és a nő biológiailag meghatározott jellemzőire utal a reproduktív szervek és a funkciók tekintetében.
Társadalmi nem (gender): A társadalmi nem vagy gender olyan a szocializáció során tanult (nem biológiai) tulajdonságok, szerepek, viselkedésmódok halmaza, amelyet a társadalom elvár az egyéntől biológiai neme alapján.
Nemek közötti egyenlőség (gender equality): A nők és férfiak, lányok és fiúk egyenlő jogai, kötelezettségei és lehetőségei. Olyan helyzet előteremtése, ahol bármely nemhez tartozó egyének szabadon hozhatnak döntéseket, valamint szabadon fejleszthetik személyes képességeiket a szigorúan vett nemi szerepek által támasztott korlátok nélkül.
Nemek szerinti elemzés (gender analysis): Olyan kritikai vizsgálat melyből kiderül, hogy a nemi szerepek, tevékenységek, szükségletek, lehetőségek és jogok/jogosultságok különbségei hogyan hatnak a nőkre, férfiakra, lányokra és fiúkra egy adott szakpolitikai területen, helyzetben vagy kontextusban.
A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming): A nők és férfiak körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevétele a különböző szabályzatok, irányelvek, intézkedések esetén.
Nemi dimenzió (gender dimension): A nemi elemzés kutatásba való integrálását jelenti.

3. Stratégiai célok

A Nemek Közötti Egyenlőség Terv fő célkitűzése, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, elemzési és ellenőrzési rendszert

hozzon létre, amelyek a tudatosságnövelés céljával lehetővé teszik a Pannon Egyetemen a nemek közötti egyenlőség teljeskörű megvalósulását.
Célként tekintendő a nemek közötti egyenlőség megvalósítása az alábbi területeken:

- a toborzás
- a megtartást célzó intézkedések
- a karrier előrehaladás támogatása
- a családbarát politika kialakítása
- a nemi elfogultságok és a sztereotípiák leépítése
- a szexuális zaklatás megelőzése

4. **Az elemzési, tervezési fázisban adatok begyűjtése, nemek szerinti adatok gyűjtése, folyamatok és gyakorlatok kritikus értékelése történik a nemek közötti egyenlőségek és a nemi elfogultság felderítése céljából az alábbi szempontrendszer szerint:**

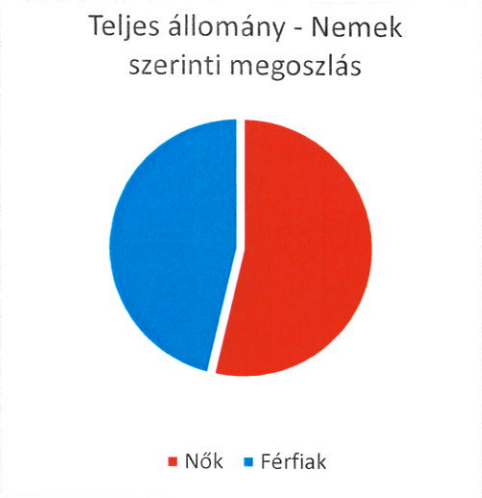
- Nemek aránya összegyetemi szinten
- Nemek aránya a vezetők/nem vezetők tekintetében
- Nemek aránya munkakörönként
- Nemek aránya korcsoportonként
- Beérkezett hallgatói panaszok száma nemi megkülönböztetésre tekintettel
- Beérkezett munkavállalói panaszok száma (Etikai Bizottsághoz beérkező panasz szexuális zaklatás miatt, vagy pályázatok elbírálása során felmerült nemi megkülönböztetésre tekintettel)
- Elnyert nyílt álláspályázatok száma: .....fő, melyből a nők száma: ..... fő

Az elemzési és tervezési fázisban közreműködött munkatársak:
Dr. Tóth József egyetemi docens (Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke), Görög Tamás ügyvivő szakértő (Munkaügyi Főosztály vezetője), Rotter Dóra ügyvivő szakértő (Fejlesztési és Projektigazgatóság), Görögné Kővári Krisztina ügyvivő szakértő (Fejlesztési és Projektigazgatóság), Fehérvölgyi Szabolcs ügyvivő szakértő (Fejlesztési és Projektigazgatóság), Csizmadiáné Dr. Czuppon Viktória egyetemi docens (Gazdaságtudományi Kar).

A Pannon Egyetemen 2021.08.31. napjával bezárólag történt meg azon adatok elemzése, melyekkel kapcsolatos megállapítások képezik a tervezett akciók alapját.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság az elmúlt 12 hónapban nem kapott olyan tartalmú bejelentést, ami a nemek közötti egyenlőség tiszteletben tartásának megsértésére irányult.

A létszámadatok részletes elemzése során az alábbi főbb észrevételek történtek. A nők-férfiak aránya (53%-47%) egyetemi szinten közel azonos eloszlást mutatott, a vezetők esetében ez az arány eltérően alakult. Annak ellenére, hogy a nők aránya jelentős a vezetésben (42%), továbbra is a férfiak vannak többségben (58%).

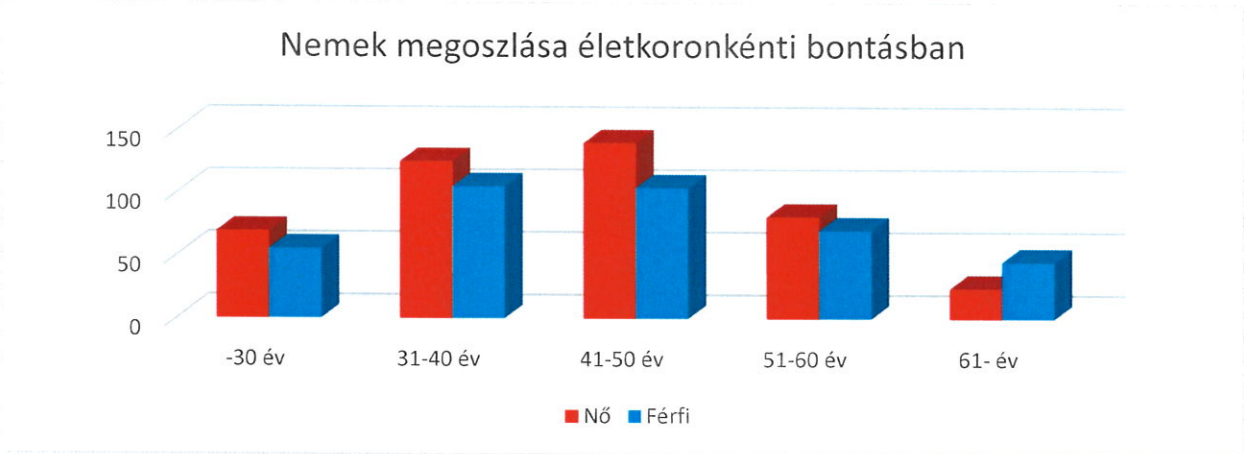


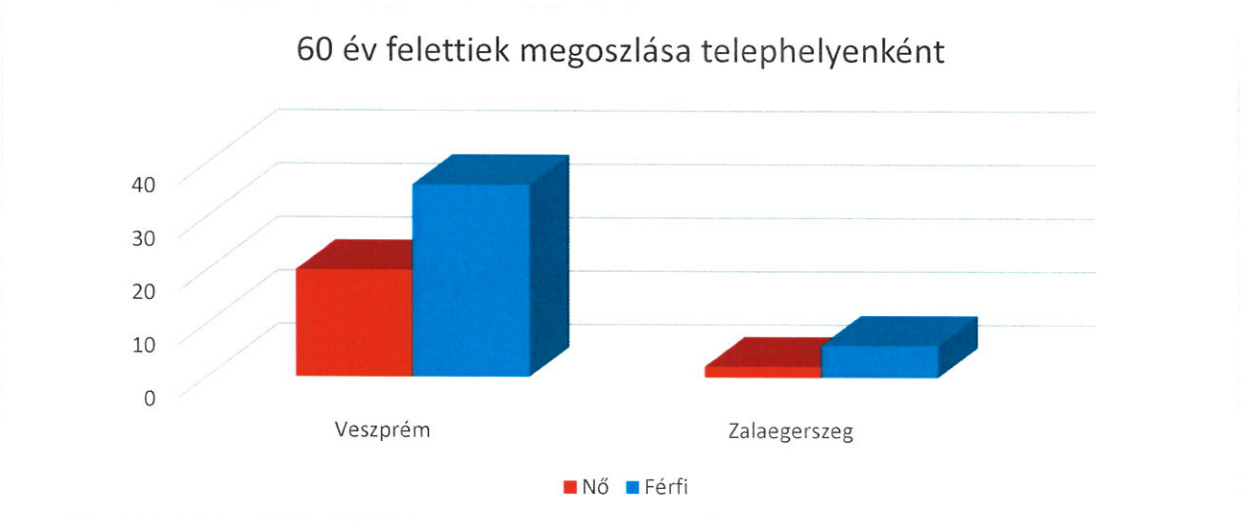


A létszám vizsgálata során a telephelyenkénti adatokban nem volt tapasztalható anomália.



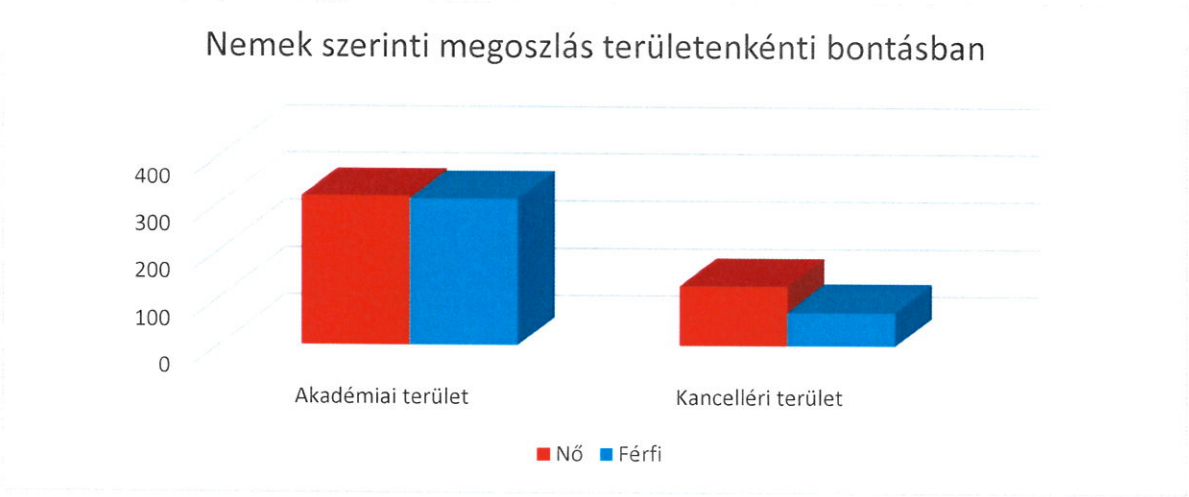
A korcsoportonkénti vizsgálat során a nemek szerinti megoszlásban a 60 év feletti korosztály esetében figyelhető meg az egyetemi szintű aránytól eltérő kép. Ezen korosztály esetében elsősorban a veszprémi és zalaegerszegi telephelyeken tapasztalható eltérő arány. Többi telephely esetében ebben a korcsoportban foglalkoztatottak alacsony száma miatt nem megítélhető a férfiak-nők arányának viszonya az egyetemi átlaghoz képest.



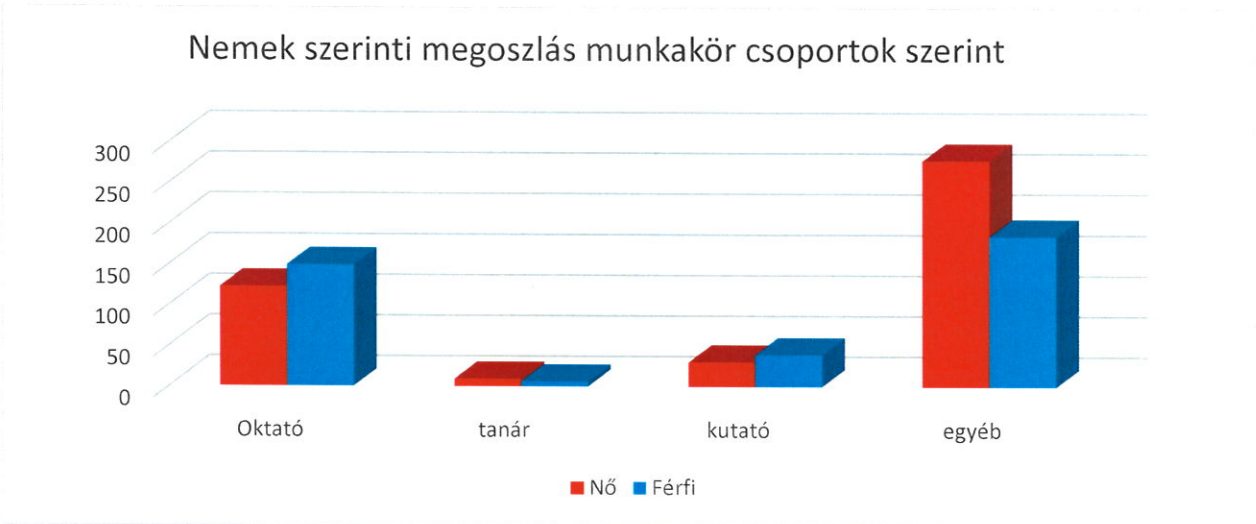


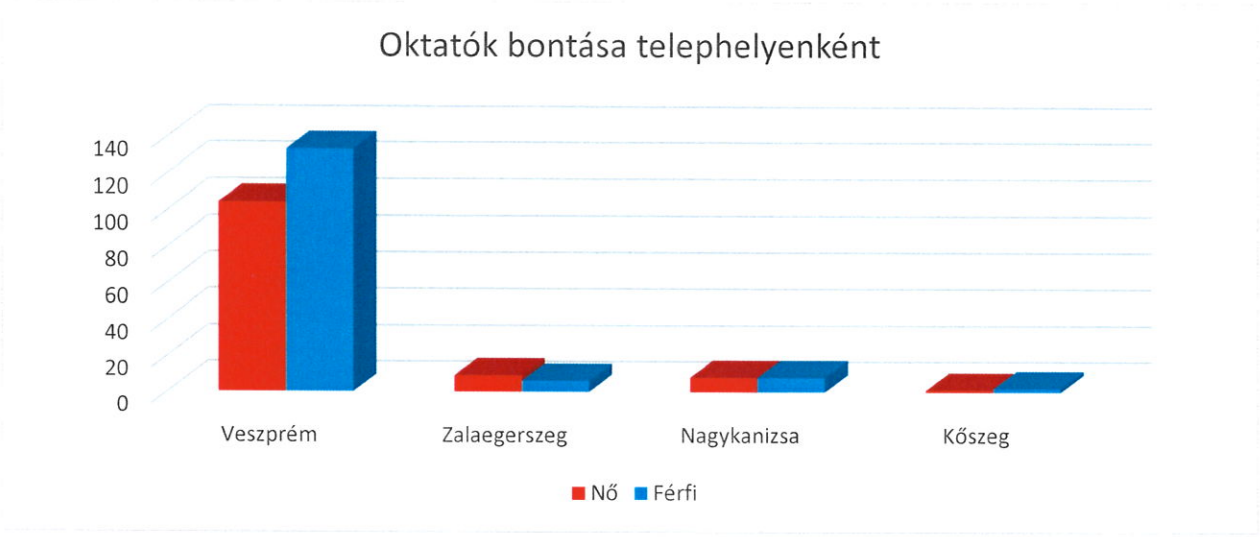
Az akadémiai területen vizsgálva nem tapasztalható eltérés a nemek arányában. Szintén nem mutatott eltérést a telephelyenkénti vizsgálat eredménye.

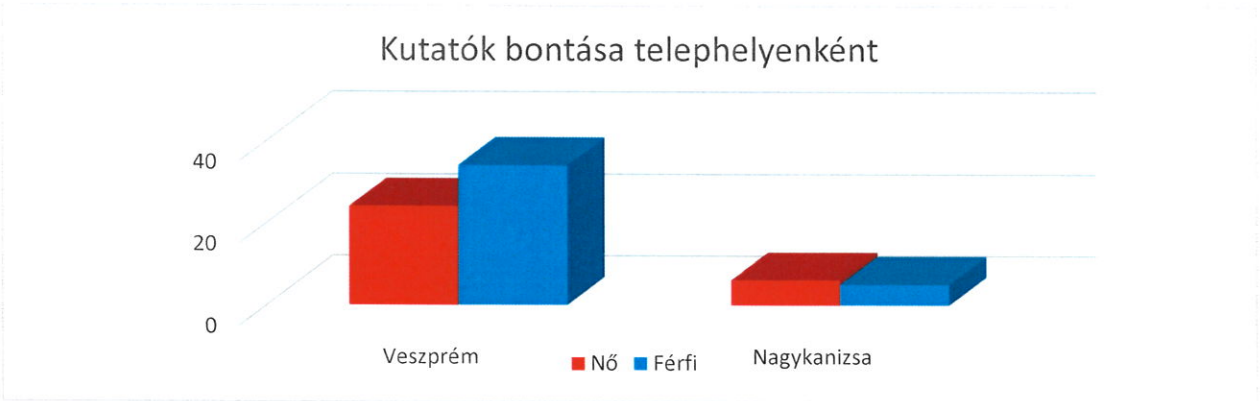
Kancellári területen a nők aránya jelentősen magasabb a férfiak arányánál.

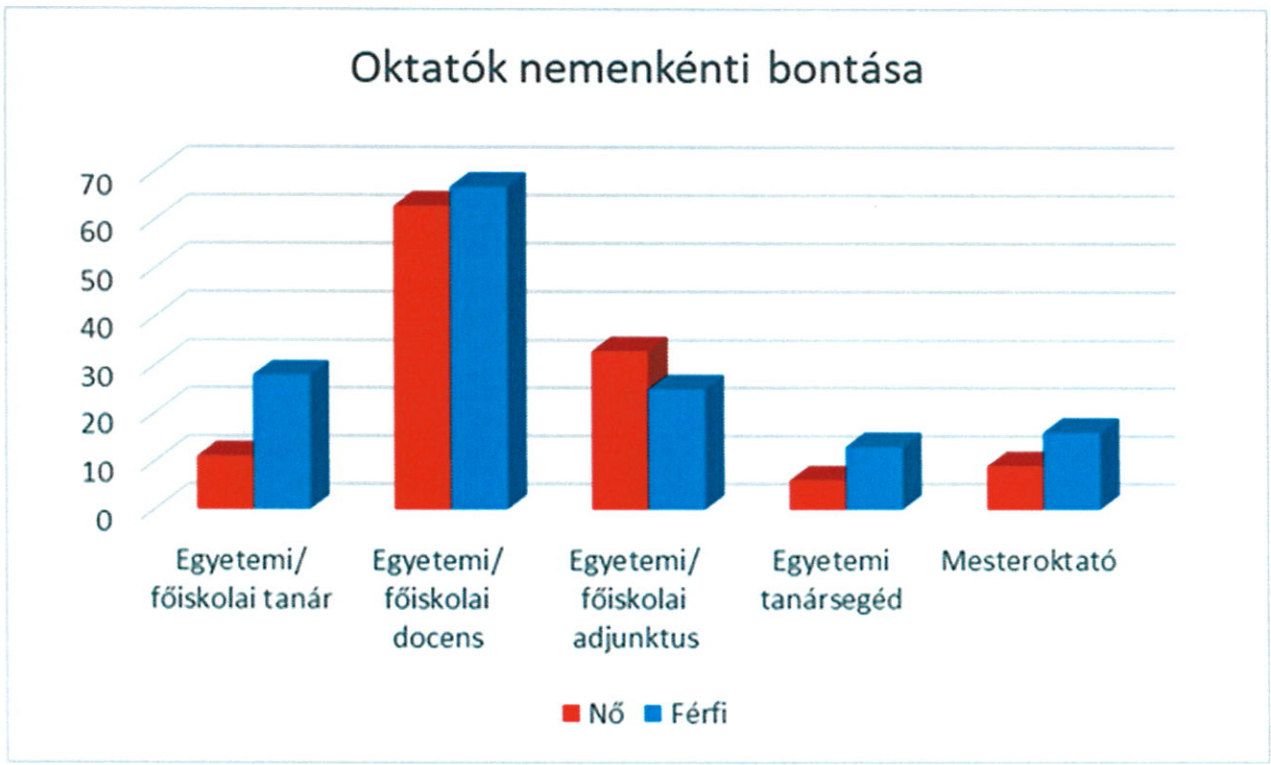


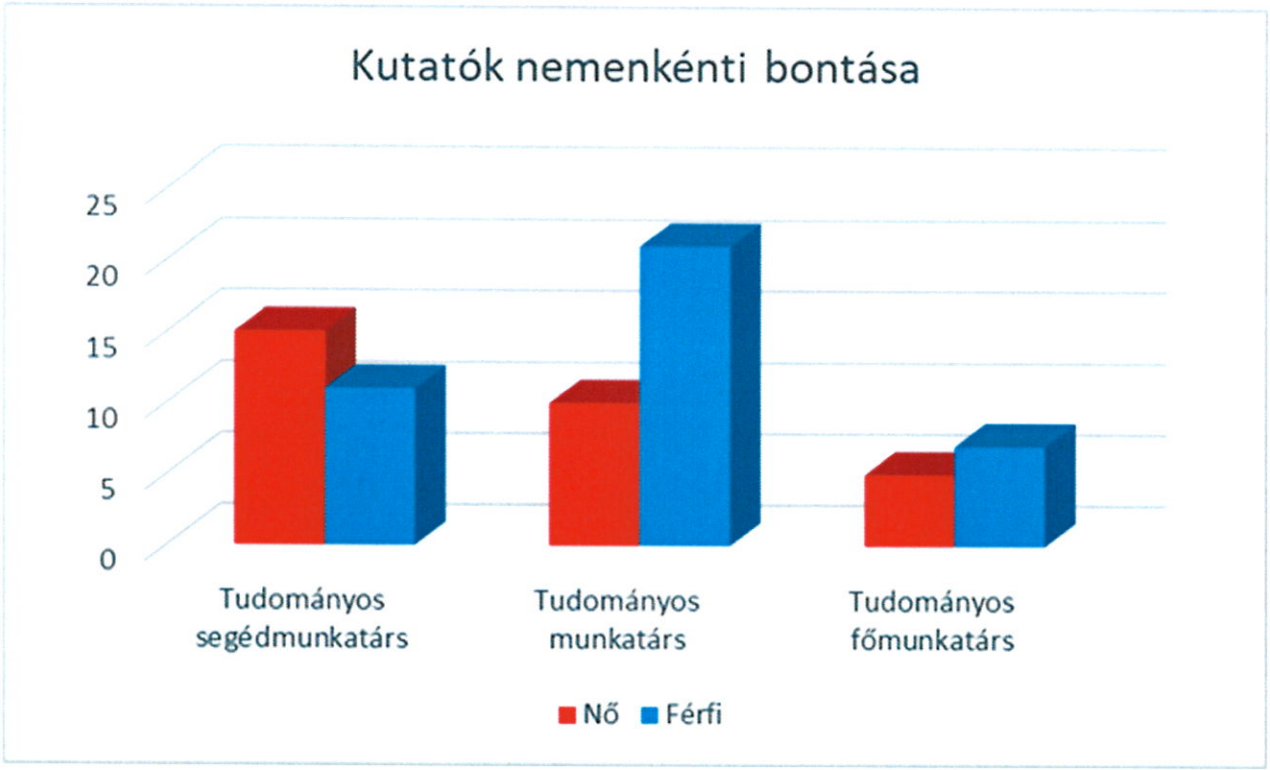
Munkakör csoportok szerinti bontása esetén az oktatói és kutatói munkakörök esetén tapasztalható eltérés az egyetemi arányokhoz képest. Ez elsősorban a veszprémi telephelyen tapasztalható eltéréseken alapszik, amelynek hátterében a műszaki képzésekben országosan tapasztalható eltérés áll. Egyéb munkakörben foglalkoztatottak esetében is eltérés tapasztalható, így különösen az adminisztratív munkakörök esetében magasabb a nők aránya.




Oktatók bontása telephelyenként
140
120
100
80
60
40
20
0
Veszprém
Zalaegerszeg
Nagykanizsa
Kőszeg
Nő
Férfi


Kutatók bontása telephelyenként
40
20
0
Veszprém
Nő
Férfi
Nagykanizsa


Oktatók nemenkénti bontása
70
60
50
40
30
20
10
0
Egyetemi/ főiskolai tanár
Egyetemi/ főiskolai docens
Egyetemi/ főiskolai adjunktus
Egyetemi tanársegéd
Mesteroktató
Nő
Férfi


Kutatók nemenkénti bontása
25
20
15
10
5
0
Tudományos segédmunkatárs
Tudományos munkatárs
Tudományos főmunkatárs
Nő
Férfi

5. Tervezett intézkedések

Akció	Felelős	Határidő	Kapcsolódó stratégiai cél*
2022. évben			
Nemek közötti egyenlőségi terv lefordítása angol nyelvre és honlapra történő feltöltése	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2022.03.31.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Belső kommunikációs eszközökkel a hallgatók és munkatársak megismertetése a panasztételi fórumok elérhetőségével (offline/online anyagok kialakítása)	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság (NKKI) igazgatója	2022.06.30.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Megbeszélések szervezésére vonatkozó szabályok kialakítása és bevezetése (általános munkarend szerinti munkaidőn belüli megbeszélés szervezés)	Kancellári Kabinet vezetője	2022.06.30.	3, 4
Érzékenyítő képzéshez képzési terv kidolgozása	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2022.06.30.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Érzékenyítő képzés szervezése az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai részére	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2022.09.30.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Home office szabályok felülvizsgálata, szabályozás átalakítása	Munkaügyi Főosztály vezetője	2022.12.31.	2, 4
OHV lapok felülvizsgálata és kérdések azonosítása, amik segítik a nemi egyenlőség megvalósulását	Minőségfejlesztési Központ igazgatója	2022.12.31.	5, 6
Kapcsolatfelvétel, tapasztalatcsere és együttműködés kialakítása országos szervezetekkel (nők támogatása mérnöki pályán, anyák ismételt munkába állása, nők vezetői szerepben)	NKKI igazgatója	2022.12.31.	2, 3, 4
Elért eredmények kommunikációja	NKKI igazgatója	folyamatos	1, 2, 3, 4, 5, 6
2023. évben			
Érzékenyítő képzés szervezése minden vezető részére	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2023.06.30	1, 2, 3, 4, 5, 6
Érzékenyítő képzés a munkavállalók részére, jelentkezés alapján	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2023.12.31.	1, 2, 3, 4, 5, 6
Részletes felmérés elkészítése munkakörönkénti, telephelyenkénti bontásban a munkatársak bérezése tekintetében, figyelembe véve a senioritást	Munkaügyi Főosztály vezetője	2023.12.31.	1, 2, 3
Elért eredmények kommunikációja	NKKI igazgatója	folyamatos	1, 2, 3, 4, 5, 6

*3. pontban meghatározott célok alapján: Toborzás (1); Megtartás (2), Karrier (3), Családbarát politika (4), Sztereotípiák leépítése (5), Zaklatás megelőzése (6)

A Rektor és a Kancellár kijelöli a tervezett intézkedések határidőre történő ellátásáért felelős személyt, melyről tájékoztatják az Esélyegyenlőségi Bizottságot. A kijelölt felelős rendszeresen tájékoztatja az Esélyegyenlőségi Bizottságot a feladatok végrehajtásával kapcsolatban. A Bizottság köteles a Szenátus részére a feladatok előrehaladásáról féléves jelentés keretében beszámolni.

6. Végrehajtási és monitoring szakasz

A végrehajtási szakasz célja a tevékenységek végrehajtásának ellenőrzése és a szükséges tájékoztatás megtétele.

a) 4. pont alatti számadatok rendszeres ellenőrzése (évente). Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke
    a. Munkaügyi Főosztály adatai alapján
    b. Esélyegyenlőségi Bizottság adatai alapján
b) 5. pont alatti intézkedések ellenőrzése (félévente). Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke
    a. A Szenátusi ülésen az akciókért felelős vezetők beszámolója alapján az Esélyegyenlőségi Bizottság által készített jelentés által.

7. Kapcsolattartás

Kapcsolattartásért felelős (hallgatók és munkavállalók tekintetében egyaránt):

- Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke
- eselyegyenloseg@uni-pannon.hu

A Pannon Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét a Szenátus 222/2021. (XII.9.) számú határozatával elfogadta.

Veszprém, 2021. december 9.

Dr. Gelencsér András
rektor

PANNON EGYETEM
1.
VESZPRÉM

Csillag Zsolt
kancellár