Pannon Egyetem

Előterjesztés a

Pannon Egyetem

Nemek közötti esélyegyenlőségi terve (GEP)

2026-2027. évre vonatkozóan

Készítette: Sass Judit Gabriella

Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke

és az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai

(2025.11.13. ülésen egyhangú támogatás)

Tartalomjegyzék

Tartalom

Tartalomjegyzék 2

Vezetői összefoglaló 3

1. Bevezetés 5

2. A 2026-2027. évi Nemek közötti esélyegyenlőségi terv kidolgozásának célja 7

3. A 2026-2027 Esélyegyenlőségi terv kidolgozásának háttere 9

3.1. A Pannon Egyetem 2026-2027 Esélyegyenlőségi tervének kapcsolódása az intézmény stratégiai dokumentumaihoz és az Európai Unió irányelveihez, ajánlásaihoz 9

3.2. Adatgyűjtés a nemek közötti egyenlőség vonatkozásában a Pannon Egyetemen 2024. év és egyes területeken 2025. évben 12

4. A Pannon Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi terve 2026-2027 időszakban 32

4.1. Kulcs beavatkozási területek, alapelvek és stratégiai irányok 2026–2027 32

4.2. A 2026–2027-es időszakra a kijelölt célok és a tervezett tevékenységek összefoglaló bemutatása 35

5. 2026–2027-es GEP féléves ütemezési terve – intézkedési terv 37

6. Összegzés 41

7. Végrehajtási és monitoring szakasz 41

8. Kapcsolattartás 43

9. Hatályba lépő rendelkezések 43

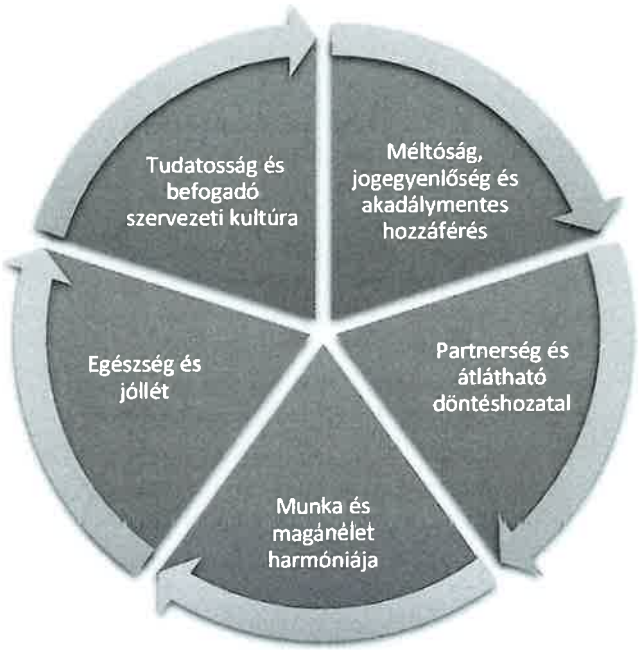
Felhasznált források: 44

Vezetői összefoglaló

A Pannon Egyetem 2026–2027-es Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terve (GEP) olyan átfogó, szervezetfejlesztési dokumentum, amely a nemek közötti egyenlőség előmozdítását a stratégiai irányítás szintjén biztosítja. A terv az EU 2025 utáni GEP-irányelvein, a Horizon Europe elvárásain, valamint az intézmény saját HR-, minőségbiztosítási és fenntarthatósági dokumentumain alapul.

A 2024–2025-ben végzett adatgyűjtés és elemzés rávilágított azokra a területekre, ahol további intézkedések szükségesek: a vezetői nemi arányok kiegyensúlyozása, a döntéshozatal átláthatósága, a hallgatói és munkavállalói jóllét erősítése, a mentális egészség támogatása, a családbarát működés, valamint a sajátos szükségletű hallgatók támogatása. Ezen eredmények alapján készült el a négy félévre bontott, mérhető és felelősökkel ellátott GEP-intézkedési terv.

A GEP öt stratégiai célterülete:



- Méltóság, jogegyenlőség és akadálymentes hozzáférés – inkluzív oktatás, panaszkezelés, akadálymentes doktori képzés.
- Partnerség és átlátható döntéshozatal –döntési átláthatóság és vezetői nemi arányok felülvizsgálata.
- Munka és magánélet harmóniája – rugalmas foglalkoztatás, GYES/GYED-program, gyermekfelügyeleti rendszer pilotja.
- Egészség és jóllét – egészségprogramok, mentális jólléti beavatkozások, életmentő készségfejlesztés.
- Tudatosság és befogadó szervezeti kultúra – érzékenyítő képzések, zéró tolerancia program, Lányok napja, Nők a tudományban.

A terv felépítése biztosítja, hogy az egyetem működésében az esélyegyenlőség ne önálló projektként, hanem integrált szervezeti gyakorlatként jelenjen meg. A négy félévre lebontott ütemterv egyensúlyt teremt az előkészítés, a bevezetés, a pilotprogramok és az értékelés között. A GEP megvalósításának monitoringját az Esélyegyenlőségi Bizottság és a HR Igazgatóság látja el, az indikátorok éves értékelése mellett.

A Szenátus támogatása szükséges a GEP elfogadásához, hogy a Pannon Egyetem jogosult maradjon a Horizon Europe pályázatokra, megfeleljen az EU-s követelményeknek, és tovább erősítse olyan szervezetként való megjelenését, amely az esélyegyenlőséget, a méltóságot és a befogadást intézményi értékként kezeli.

1. Bevezetés

A Pannon Egyetem elkötelezett az emberi méltóság, az esélyegyenlőség és a befogadó, támogató szervezeti kultúra mellett, amely biztosítja a kiegyensúlyozott részvételt, a munka és magánélet harmóniáját, az egészség és jóllét támogatását, valamint az átlátható döntéshozatalt minden közösségi tag számára.

Jelen dokumentum a Pannon Egyetem Nemek közötti Esélyegyenlőségi tervét mutatja be a 2026-2027-es időszakra. A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv egy strukturális változást célzó elköteleződés és intézkedéscsomag, amely a szervezetben a nemek közti esélyegyenlőség előmozdítását szabályozza — célokkal, intézkedésekkel, felelősökkel és monitoringgal.

A megelőző, 2024–2025-ös időszakra vonatkozó GEP terv stratégiai célterületei a Pannon Egyetemen az alábbiak voltak: a toborzás, a karrier előrehaladás támogatása, a munkavállalók megtartását célzó intézkedések, a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése, a családbarát politika és infrastruktúra kialakítása, a nemi elfogultságok és sztereotípiák lebontása, valamint a szexuális zaklatás megelőzése.

Az intézmény minden célterülethez kapcsolódó tevékenységei megvalósításra kerültek, biztosítva a GEP terv gyakorlati hatását. A bevezetett intézkedések hozzájárultak a nemek közötti egyenlőség előmozdításához, a befogadó és támogató szervezeti kultúra erősítéséhez, valamint a hallgatók és munkatársak jólétének növeléséhez.

A megvalósított tevékenységek bizonyították az egyetem elkötelezettségét az egyenlő bánásmód, a befogadó szervezeti kultúra és a dolgozói, hallgatói jólét erősítése iránt. Az intézkedések, mint például a tudatos toborzási és előmeneteli folyamatok, a családbarát és rugalmas munkaszervezés, az érzékenyítő képzések, valamint az online panasztételi fórum kialakítása, hozzájárultak a nemi egyenlőség gyakorlati érvényesítéséhez, a

szervezeti kultúra fejlesztéséhez, és biztosították a hallgatók és munkatársak számára a támogató, biztonságos és befogadó egyetemi környezetet.

Ez a tapasztalat és eredményalapú megvalósítás szolgál alapul a 2026–2027-es GEP terv továbbfejlesztéséhez, és igazolja, hogy a stratégiai célterületek kijelölése releváns, valamint a bevezetett intézkedések hatékonyak és fenntarthatóak voltak.

2. A 2026-2027. évi Nemek közötti esélyegyenlőségi terv kidolgozásának célja

A Pannon Egyetem 2026–2027-es Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervének kidolgozása az intézmény stratégiai céljaihoz, európai uniós elvárásokhoz és a 2024–2025 között végzett átfogó adatgyűjtés eredményeihez igazodva készült. A terv célja egy olyan komplex, intézményi szintű keretrendszer megalkotása, amely hosszú távon biztosítja a nemek közötti egyenlőség előmozdítását, a befogadó és biztonságos egyetemi környezet kialakítását, valamint az oktatáshoz és munkavégzéshez való méltányos hozzáférést. A dokumentum feladata, hogy világos irányokat, mérhető célokat és megvalósítható intézkedéseket határozzon meg, amelyek összhangban állnak az EU 2025 utáni GEP-irányelveivel, a Horizon Europe elvárásaival és az egyetem saját fenntarthatósági, HR és minőségbiztosítási stratégiájával.

A terv célja továbbá, hogy megerősítse az intézmény adatalapú döntéshozatalát, az átlátható vezetési gyakorlatokat, valamint a munkavállalók és hallgatók jóllétét támogató intézkedéseket. Külön figyelmet fordít a családbarát egyetemi működésre, a munka és magánélet egyensúlyára, a vezetői és döntéshozói testületekben megvalósuló kiegyensúlyozott nemi arányokra, a mentális egészség erősítésére, a hátrányos helyzetű és sajátos szükségletű hallgatók támogatására, továbbá a befogadó szervezeti kultúra fejlesztésére. A GEP célja, hogy a Pannon Egyetem minden kari és szervezeti egységében egységes, összehangolt keretet biztosítson az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítéséhez — ezáltal megerősítve az egyetem értékalapú működését és közösségi felelősségét.

Stratégiai célok az esélyegyenlőségi tervben

1. Méltóság, jogegyenlőség és akadálymentes hozzáférés: Mindenki számára biztosítjuk az oktatás, kutatás és munkavégzés egyenlő, tiszteletteljes és akadálymentes hozzáférését.

2. Partnerség, felelősség és átlátható döntéshozatal: Az esélyegyenlőség közös felelősség, amelyet a részvételen, átláthatóságon és adatalapú irányításon alapuló döntéshozatal támogat.

3. Munka és magánélet harmóniája: Családbarát, rugalmas és támogató munkakörnyezetet teremtünk, amely segíti az egyensúlyt a szakmai és személyes élet között.

4. Egészség és jóllét: Elkötelezettek vagyunk a testi-lelki egészség védelme, a mentális jóllét támogatása és az egészségtudatos munkahelyi kultúra mellett.

5. Tudatosság és befogadó szervezeti kultúra: A tiszteletre és sokszínűségre építünk: képzésekkel, kommunikációval és közösségi programokkal erősítjük a befogadást és a nemi érzékenységet.

3. A 2026-2027 Esélyegyenlőségi terv kidolgozásának háttere

A terv kidolgozásának hátteréül a Pannon Egyetem intézmény stratégiai dokumentumai, az Európai Unió irányelvei, ajánlásai és a munkavállalókat és hallgatókat érintő adatgyűjtések szolgáltak.

3.1. A Pannon Egyetem 2026-2027 Esélyegyenlőségi tervének kapcsolódása az intézmény stratégiai dokumentumaihoz és az Európai Unió irányelveihez, ajánlásaihoz

A Pannon Egyetem Nemek közötti esélyegyenlőségi terve Pannon Egyetem Esélyegyenlőségi Terve (GEP) számos ponton kapcsolódik az intézmény átfogó fejlesztési, fenntarthatósági és minőségbiztosítási célrendszeréhez, valamint az Európai Unió 2025 utáni nemek közötti egyenlőségre vonatkozó irányelveihez.

A Pannon Egyetem stratégiai dokumentumainak kapcsolódása az esélyegyenlőséghez

Az alábbiakban röviden bemutatásra kerülnek a Pannon Egyetem stratégiai dokumentumai és esélyegyenlőségi kapcsolódásuk:

Minőségpolitika és HR stratégia: Az egyetem elkötelezett az egyenlő bánásmód és az emberi méltóság érvényesítése mellett minden foglalkoztatási és tanulási helyzetben. A szervezeti működés során a különböző hátterű hallgatók és dolgozók azonos eséllyel vehetnek részt a képzésekben, kutatásban és szakmai előmenetelükben.

Etikai és Fegyelmi Szabályzat, valamint Fenntarthatósági Stratégia: Az intézmény biztonságos és támogató környezetet biztosít minden közösségi tag számára. Ennek érdekében működnek eljárásrendek, valamint érzékenyítő programok, amelyek hozzájárulnak a zaklatás, diszkrimináció és nemi alapú erőszak megelőzéséhez.

Fenntarthatósági Stratégia és Intézményfejlesztési Terv: Az egyetem kiemelt figyelmet fordít a dolgozói és hallgatói jóllétre, a mentális egészség támogatására, valamint a munka-

és tanulási környezet folyamatos fejlesztésére, hogy mindenki számára befogadó és egészséges környezetet biztosítson.

COARA Action Plan és HR stratégia: Az intézmény átlátható értékelési és előmeneteli rendszert működtet, amely elismeri a diverz karrierutakat. A különböző tapasztalatok és karrierpályák megfelelő elismerése hozzájárul az egyenlő esélyek biztosításához.

HR stratégia és Fenntarthatósági Stratégia: A Pannon Egyetem családbarát, rugalmas munkakörnyezetet biztosít, támogatja a gondozási felelősséget vállaló munkatársakat, valamint elősegíti a munka és magánélet harmonikus egyensúlyát.

Intézményfejlesztési Terv és SZMSZ: Az egyetem törekszik a nemek kiegyensúlyozott arányú képviseletére a vezetésben és az intézményi testületekben, ezzel erősítve a döntéshozatal sokszínűségét és partnerségét.

Minőségbiztosítási rendszer és COARA Action Plan: Az esélyegyenlőségi célokhoz kapcsolódó indikátorok és az éves monitoring beépülnek a minőségirányítási rendszerbe, biztosítva a folyamatos nyomon követést és az intézkedések hatékonyságának értékelését.

Fenntarthatósági és Nemzetköziesítési Stratégia: Az egyetem támogatja az érzékenyítő képzéseket, kommunikációs kampányokat és a szervezeti tanulást, amely elősegíti a befogadó kultúra erősítését az egyetemi közösségben.

Az esélyegyenlőségi célok megvalósítása nem különálló tevékenység, hanem az egyetem szervezeti kultúrájának és működésének integrált része. A GEP alapelvei és akciói összekapcsolódnak a Pannon Egyetem legfontosabb stratégiai dokumentumaival, elősegítve az inkluzív, felelős és értékalapú intézményi működést.

A Pannon Egyetem a fenti elvek megvalósítását az alábbi intézményi struktúrákon keresztül biztosítja: Rektori vezetés és Szenátus: stratégiai irány és jóváhagyás, erőforrás-allokáció; Esélyegyenlőségi Bizottság és HR Igazgatóság: szakmai koordináció, adatelemzés, monitoring; CoARA Munkacsoport és Tudományos Bizottság: a kutatói karrierek, értékelés és minősítés reformja. E testületek együttműködése garantálja, hogy

az esélyegyenlőségi célok ne csupán szabályozási szinten, hanem mérhető, nyomon követhető intézményi teljesítményként is megjelenjenek.

A fentiek mellett a Pannon Egyetem Nemek közötti esélyegyenlőségi terv kialakítása az alábbi dokumentumokra épít:

EU Roadmap for Women's Rights (2025)

Declaration of Principles for a Gender-Equal Society (2025)

Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (2025)

COARA (Coalition for Advancing Research Assessment) Action Plan (2024–2028)

LERU Gender Equality in Academia Recommendations

Magyarországi felsőoktatási GEP-irányelvek (NKFIH, 2024)

Az egyetem ezen dokumentumokban szereplő alapelvek integrálásával megerősíti elkötelezettségét egy befogadó, etikus és fenntartható tudományos közösség megteremtése mellett, amelyben az esélyegyenlőség nemcsak érték, hanem a szervezeti fejlődés és minőség garanciája is.

Az Európai Bizottság 2025. évi „Tevékenységi ütemterve a nők jogaiért" (COM(2025) 97) és az ahhoz kapcsolódó „Declaration of Principles for a Gender-Equal Society" megerősíti, hogy a nemek közötti egyenlőség az Európai Unió alapértéke és jogi kötelezettség. A 2025 utáni időszakra vonatkozó stratégiai irányokat az alábbiakban jelöli ki a dokumentum:

a nemi alapú erőszak felszámolását,

az egészséghez és méltósághoz való jog biztosítását,

az egyenlő gazdasági részvételt és méltányos munkafeltételeket,

valamint az intézményi felelősségvállalást a nemi egyenlőség érvényesítésében.

Ezzel párhuzamosan a Horizon Europe (2025) – Gender Equality: A Strengthened Commitment dokumentum rögzíti, hogy a felsőoktatási és kutatási szervezeteknek

konkrét, mérhető, nyilvános Esélyegyenlőségi Tervvel (GEP) kell rendelkezniük, amely a szervezeti kultúra szintjén biztosítja a nők és férfiak esélyegyenlőségét, a befogadást és az egyenlő hozzáférést.

Európai Bizottság (Horizon Europe) 2025-ös ajánlásai az alábbi öt területen javasolja konkrét intézkedéseket meghatározását a GEP-ben:

Munka–magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra: családbarát intézkedések, rugalmas munkaszervezés, befogadó kultúra.

Nemi egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban: a nők arányának növelése a vezetői pozíciókban, bizottságokban, testületekben.

Nemi egyenlőség a toborzásban és karrierfejlesztésben: átlátható kiválasztási eljárások, előmeneteli utak, mentorálási rendszerek.

A nemi dimenzió integrálása a kutatás és oktatás tartalmában: nemi szempontú elemzés és adatgyűjtés, gender mainstreaming a tantervekben.

Nemi alapú erőszak és zaklatás elleni fellépés: eljárásrendek, támogatási rendszerek, zéró tolerancia és tudatosságnövelő képzések.

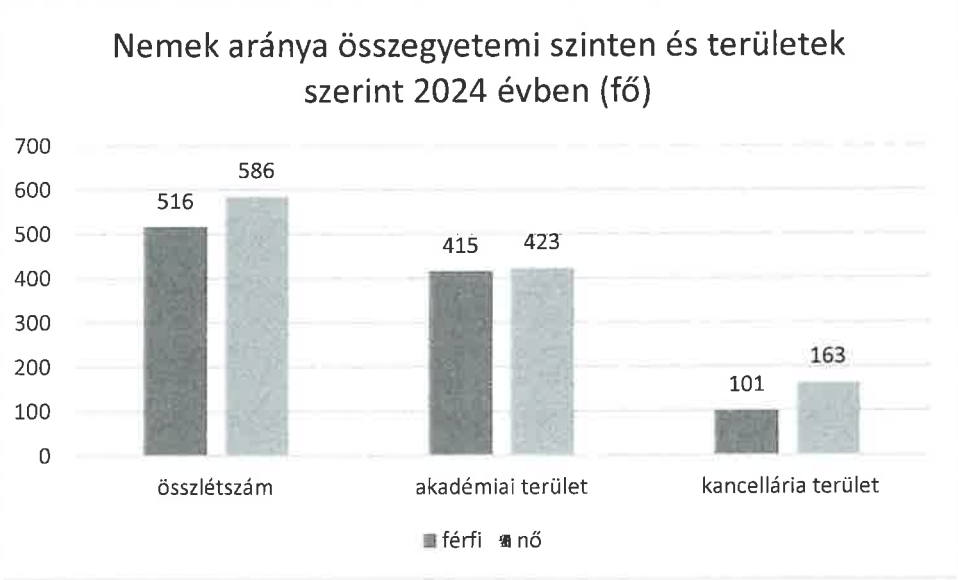
3.2. Adatgyűjtés a nemek közötti egyenlőség vonatkozásában a Pannon Egyetemen 2024. év és egyes területeken 2025. évben

A 2024. évi foglalkoztatási adatok és 2024-2025 évi felmérések alapján készített elemzés a nemek szerinti adatokat mutatja az elemzési-tervezési fázisban. Az adatok forrásául a munkavállaói mintára vonatkozóan a Humángazdálkodási Igazgatóság munkavállalói nyilvántartásai és a 2025 elején végzett pszichoszociális kockázatelemzés szolgált, a hallgatói adatokat (2025 októberi statisztika) az Oktatási Igazgatóság biztosította, valamint a Karrier és Hallgatói Szolgáltatások Központ, a SAS bizottság, valamint az SH éves beszámolóiból is származtak.

Az adatok alapján a folyamatok és a gyakorlatok kritikus értékelése történt a nemek közötti egyenlőtlenségek és a nemi elfogultság felderítése céljából az alábbi szempontrendszer szerint:

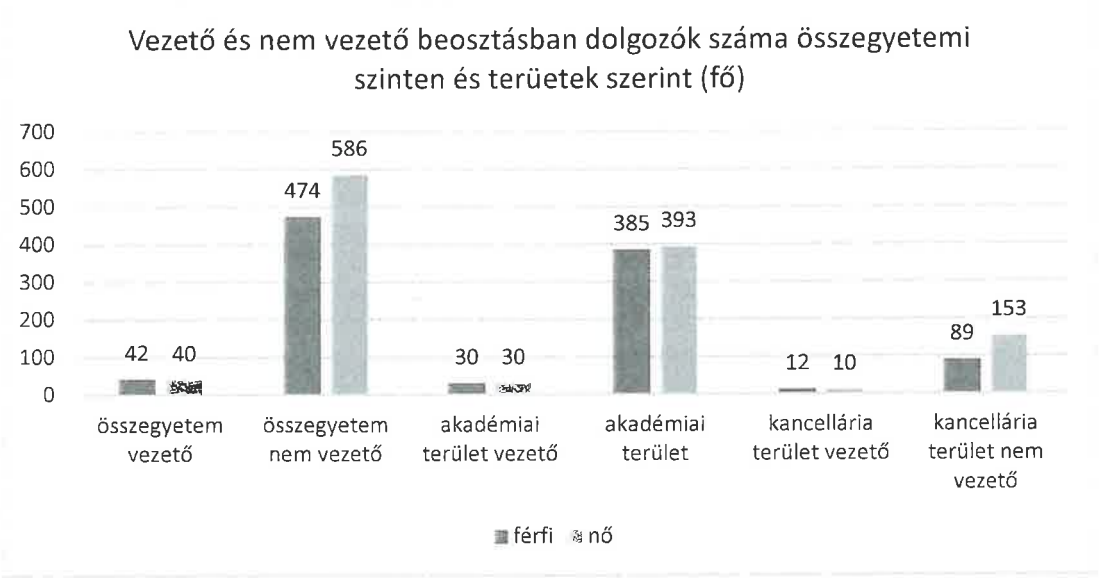
- nemek aránya összegyetemi szinten;
- nemek aránya a vezetők tekintetében;
- nemek aránya munkakörönként kar/egyetemi központ/kampusz szintű bontásban;
- nemek aránya korcsoportonként;
- nemek aránya döntéshozó, javaslattevő testületekben (szavazati jogú tagok);
- beérkezett munkavállalói panaszok száma.
- hallgatói adatok: nemek aránya, pszichológiai támogatás igénye, fogyatékosság aránya, külföldi hallgatók aránya
- munkavállalói egészség és jóllét

Nemek aránya összegyetemi szinten és területenként

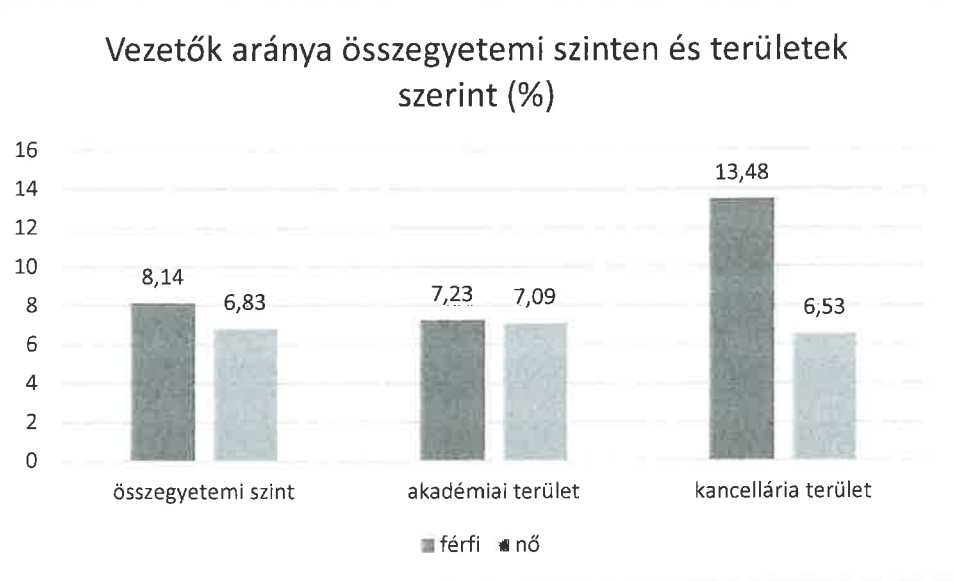


Az összegyetemi szinten és a területenként gyűjtött adatok alapján látható, hogy a teljes minta és a területek szerint is közel azonos arányban, de kismértékben a női munkavállalók felülreprezentáltak.

Nemek aránya a vezetők tekintetében



A vezető és nem vezető beosztásban dolgozók számát összevetve látható, hogy összegyetemi szinten és területenként döntően egyenlő számban töltenek be vezető pozíciót a nők és a férfiak.

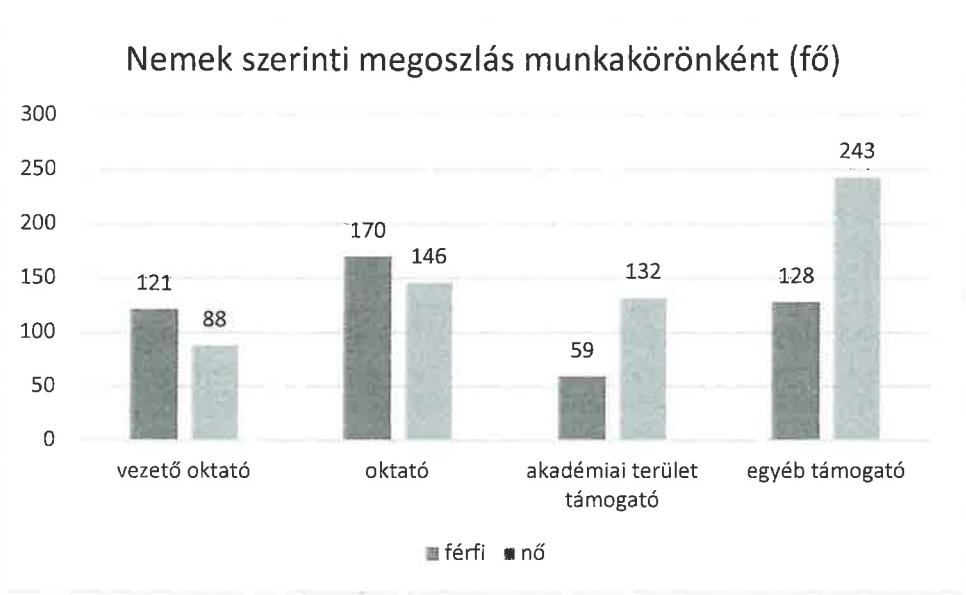


Az adott területen az összes területi dolgozó számával összevetve a területen vezetők számát, az arányok ár némileg változnak. Összegyetemi szinten a férfi vezetők száma 1,3 %-al magasabb, mint a nőké, akadémiai területen közel azonos az arány, míg a kancelláriai területen kétszeres a férfi vezetők aránya a nőkhöz képest. Utóbbi eltérést indokolja a kancellária területen a végzett feladat jellege.

Nemek aránya telephelyek, munkakör szerint

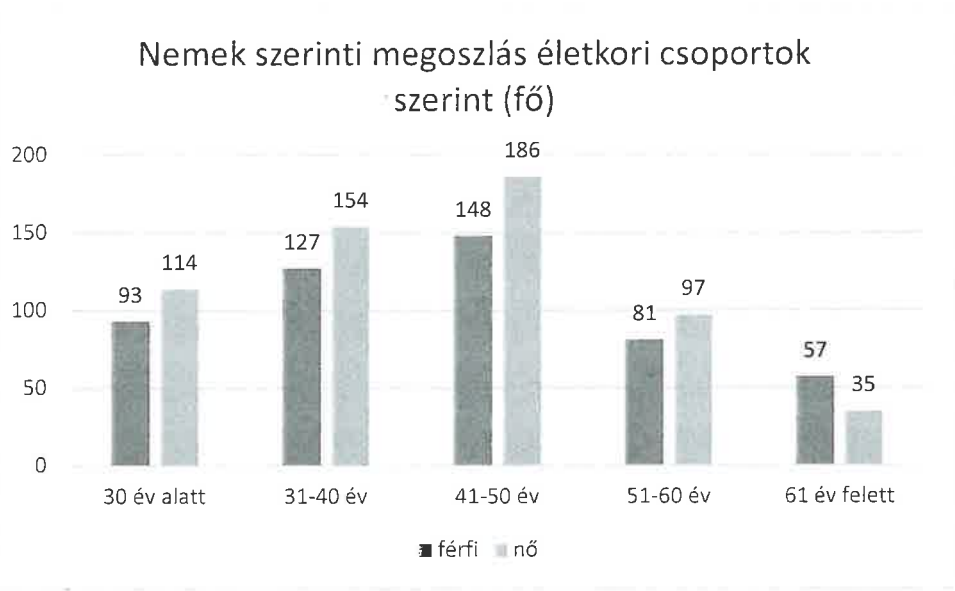


A Pannon Egyetem 5 telephelyén dolgozókat nem szerint összevetve, Nagykanizsa, Kőszeg és Ajka esetén azonos a nemek aránya. Zalaegerszegen magasabb a férfiak aránya (56.67 %), míg Veszprémben a nők aránya magasabb a férfiakhoz képest, 45,92 % a férfiak aránya, míg a nőké 54,07 %.



Munkakörök szerint az akadémiai területen a férfiak száma magasabb, a vezető oktatók 57,89 %-a férfi, mag az egyéb oktatóknál ez az arány 53,80 % a férfiak javára. A támogató területen a nők aránya a magasabb, az akadémiai támogató területen 69,11 % a nők aránya, míg az egyéb támogató területen 65,50 % , szintén a nők javára.

Nemek aránya korcsoportonként

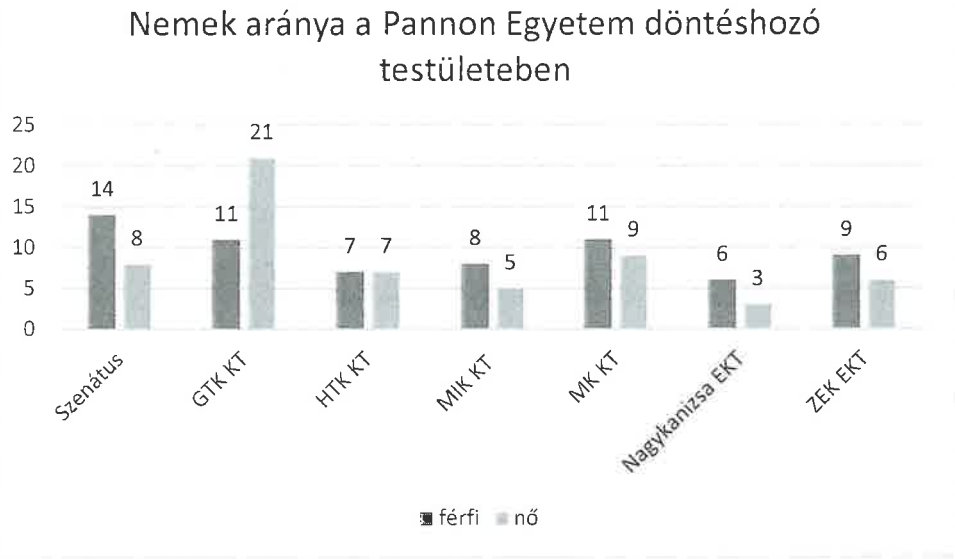


A tízévenkénti bontásban vizsgálva az 60 év alatti korcsoportokban a nők aránya magasabb, míg 61 év felett a férfiak vannak nagyobb arányban a foglalkoztatottak között.

A 2024-es munkavállalói adatok mellett áttekintettük a jelenleg foglalkoztatott dolgozók között a 18 év alatti gyermeket nevelők arányát is. Jelenleg 910 fő munkavállalót foglalkoztatunk ebből 372 főnek, az összes dolgozó több, mint 40%-ának van 18 évesnél fiatalabb gyermeke.



Nemek aránya döntéshozó, javaslattevő testületekben (szavazati jogú tagok)



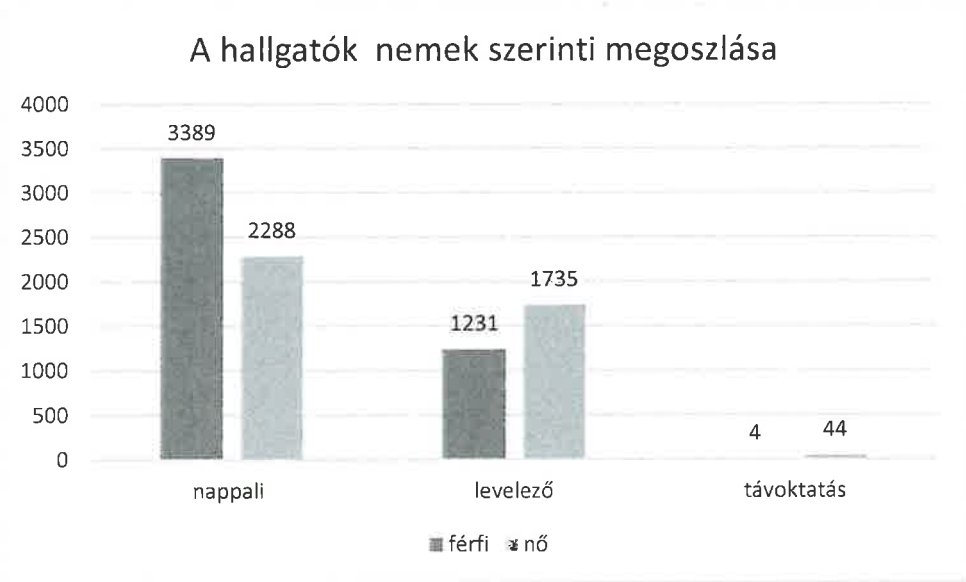
A Pannon Egyetem választott vezető testületeiben kiegyensúlyozott nemi arányt a HTK Kari Tanácsában láthatunk. A ZEK EKT, a Szenátus, a MIK Kari Tanácsa, valamint a Nagykanizsa Körforgásos Gazdaság Egyetemi Központ Tanács esetén 40% vagy az alatti, testületek szerinti felsorolásban: 40%, 36 %, 38% és 33,33% a nők aránya, kismértékben elmarad az iránymutatásokban megfogalmazott 40%-tól. A MK Kari Tanácsában a nők 45 %-át teszik ki a testületnek, míg a legkedvezőbb arányt a GTK Kari Tanácsában láthatunk, itt a nők aránya 65,6%.

Beérkezett munkavállalói panaszok száma

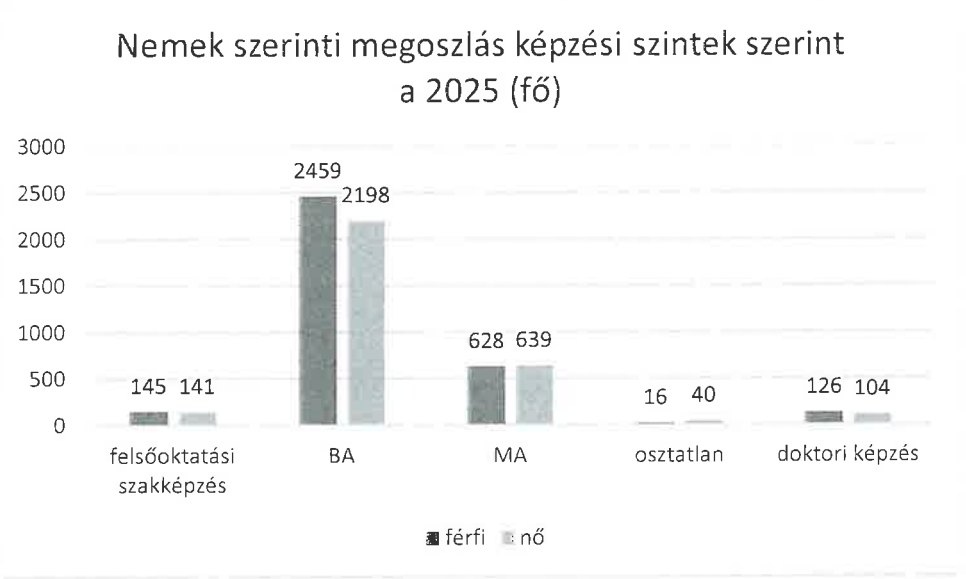
Az online panaszbejelentő fórum 2024. március 1-jétől érhető el a Pannon Egyetem honlapján, a Szenátus által elfogadott Panaszkezelési Szabályzat alapján (37/2024. II.22.). A felület létrehozása a Minőségfejlesztési Központ koordinálásával, több szervezeti egység közreműködésével történt, és célja, hogy egységes, átlátható és minden érintett számára –

így a hallgatók, munkatársak, illetve az egyetemmel egyéb jogviszonyban állók számára – elérhető bejelentési lehetőséget biztosítson. A Panaszkezelési Fórumhoz a hallgatók bármely tanulmányi, oktatásszervezési, szolgáltatási, vagy az egyetemi élet más aspektusához kapcsolódó sérelem, méltánytalanság, vagy nem megfelelő eljárás gyanúja esetén fordulhatnak. A munkavállalók és egyéb jogviszonyban állók a munkahelyi környezetre, munkaszerződéses viszonyokra, szervezeti működésre vagy belső szabályozásra vonatkozó panaszukat jelezhetik itt. A 2024. március óta működő rendszerhez eddig néhány panasz, illetve bejelentés érkezett be (N=3), például hallgatói részről az egységes tanulmányi rendszer kétfaktoros azonosításával kapcsolatban, illetve külső panaszbejelentés is érkezett. Ezekben az ügyekben a panaszkezelési folyamatnak megfelelően megtörtént a kivizsgálás és az intézkedés. A nemi megkülönböztetésre tekintettel nem érkezett be panasz.

A hallgatók nemi megoszlása a Pannon Egyetemen képzési szint szerint



A hallgatók (alap-, mester és doktori képzés) nemek szerinti megoszlása a nappali képzésben a férfiak túlsúlyát mutatja, 59,7 %-uk férfi. A levelező és távoktatásban résztvevő hallgatók között a nők vannak többen, bár ezen képzéseken arányában kevesebben vesznek részt. A levelező képzésen résztvevők 58,5 %-a nő, míg a távoktatásban résztvevők 77,78 %-a nő.



A továbbiakban bemutatjuk, hogy a hallgatók között milyen arányban szerepelnek a pszichológiai támogatást kérők a sajátos nevelési igényű hallgatók és külföldi hallgatók. Ezek azok a területek, amelyek az egyenlő bánásmód szempontjából kritikusak lehetnek, ahol az oktatók és dolgozók felkészítése a hallgatói igényekre kulcsszerepű lehet.

A Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont által támogatott hallgatók a Pannon Egyetemen

A Karrier és Hallgatói Szolgáltatóközpont a 2024/ 2025-ös tanévben összesen 186 tanácsadásra segítségért forduló hallgatót (továbbiakban „kliens") láttak el a pszichológiai tanácsadás során, az igény folyamatosnak tekinthető. A kapcsolódó adatokat a Központ adatszolgáltatása alapján mutatjuk be.

Az ellátott hallgatók megoszlása nemek szerint

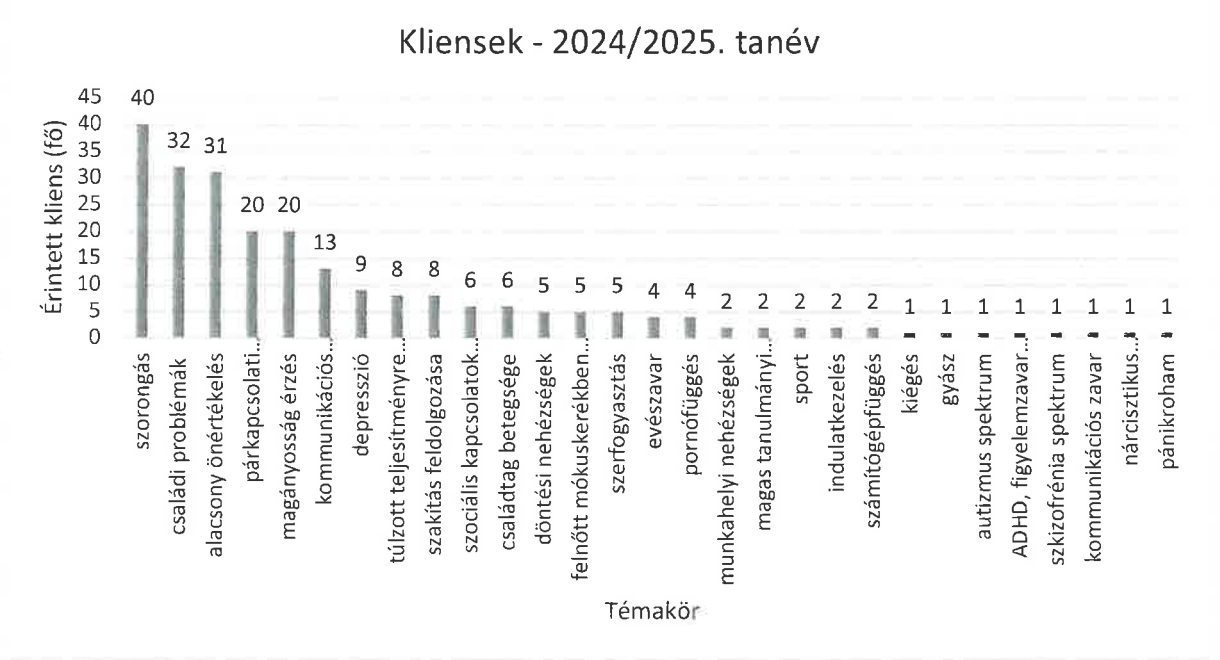


Nemi megoszlásban jelentős eltérést nem láthatunk a tanácsadást igénybe vevő hallgatóknál, némileg több férfi hallgató kapott ellátást a 2024/ 2025-ös tanévben.

Az ellátott hallgatók megoszlása karok szerint



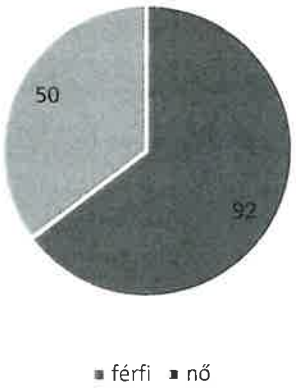
Karok szerint legnagyobb arányban a GTK és a HTK hallgatói vették igénybe a szolgáltatást, míg a MIK és a MK hallgatói a kliensek 17,74- 17,74 %-át tették ki.



A leggyakoribb hallgatói támogatási igény okait tekintve a szorongás, a családi problémák, az alacsony önértékelés, párkapcsolati problémák, kommunikációs zavar és a depresszió fordult elő.

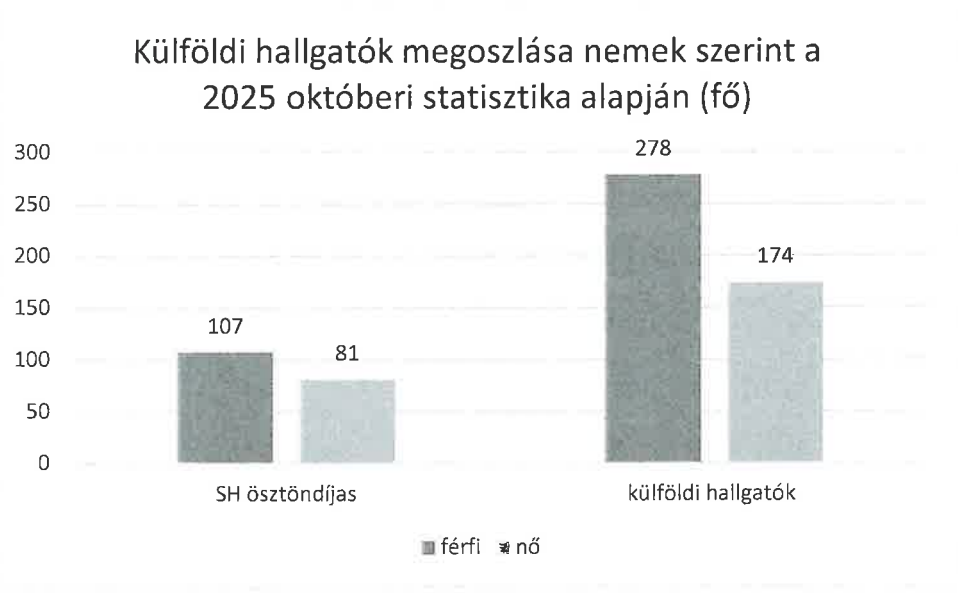
Sajátos szükségletű hallgatók a Pannon Egyetemen

Fogyatékkal élő hallgatók nemi megoszlás szerint
a 2025 októberi statisztika alapján



A sajátos és speciális szükséglettel élő fiatalokat a Sajátos Szükségletű Hallgatókat Segítő Bizottság (SAS Bizottság) támogatja az egyetemi tanulmányaik alatt. A SAS Bizottság adatközlése szerint 2024-ben 213 fogyatékkal élő hallgató tanult az egyetemen, a támogatást igénylő hallgatók száma az elmúlt években folyamatos növekedést mutatott.
A Bizottság 2025. őszi adatközlése szerint a legtöbb regisztrált SAS hallgató, a fogyatékkal élők közül 55 % tanulási zavart mutat, 14 %-uk autizmussal élő, 7 % hallássérült, 6 % látássérült. A legtöbb regisztrált fogyatékos hallgató a MIK-en tanul és a legnagyobb létszámban a HTK karon vannak autizmussal élő hallgatók, majd ezt követően a MIK-en és a GTK-n.

A nemzetközi hallgatók a Pannon Egyetemen



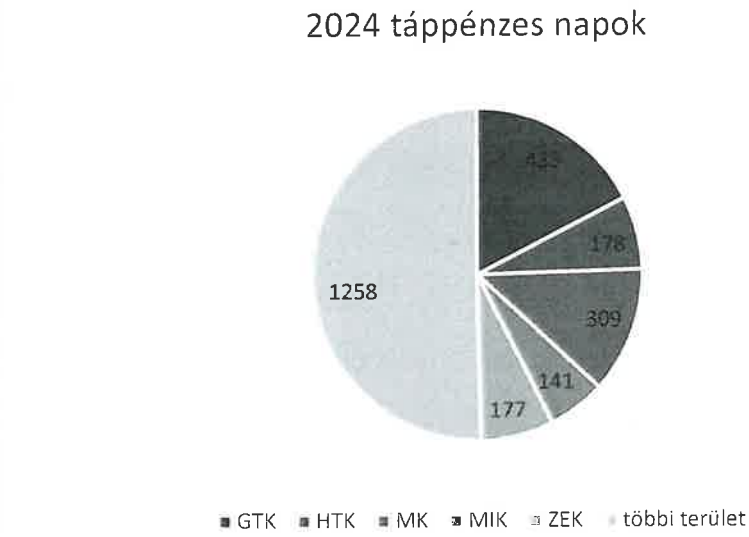
Az összes külföldi hallgatókat figyelembe véve, ezen belül az SH ösztöndíjas között is magasabb a férfiak száma, előbbinél az arány 61,5%, míg utóbbinál 56,91 % a férfiak javára.

Különböző ösztöndíjprogramok keretében (pl. Erasmus, CEEPUS és Pannónia program), az elmúlt 3 évben összesen 78 fő érkezett az egyetemre.

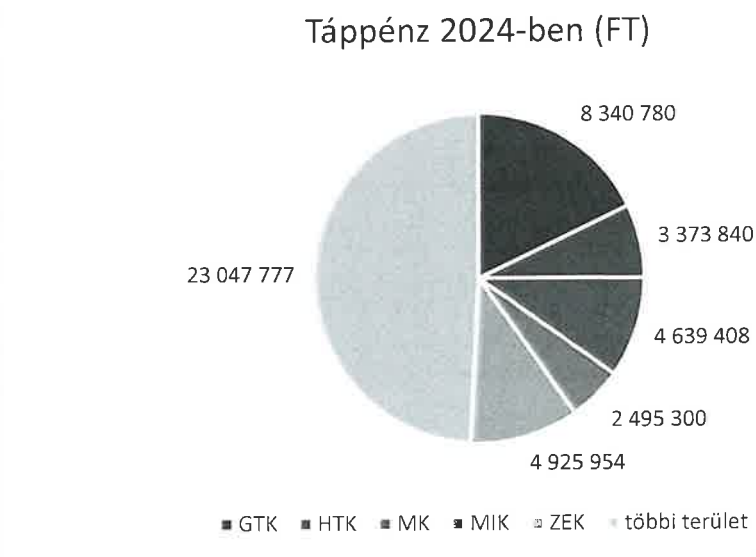
A munkavállalók egészsége és jólléte

A munkavállalók táppénzen töltött ideje és annak költsége

A Pannon Egyetem egészségi állapotára vonatkozóan a táppénzen töltött idő és ennek költsége ad egyfajta információt. A HGI adatbázisa alapján a2024-es évben az alábbiak szerint alakul.



A táppénznapokra kifizetett összeg az alábbiak szerint alakul.

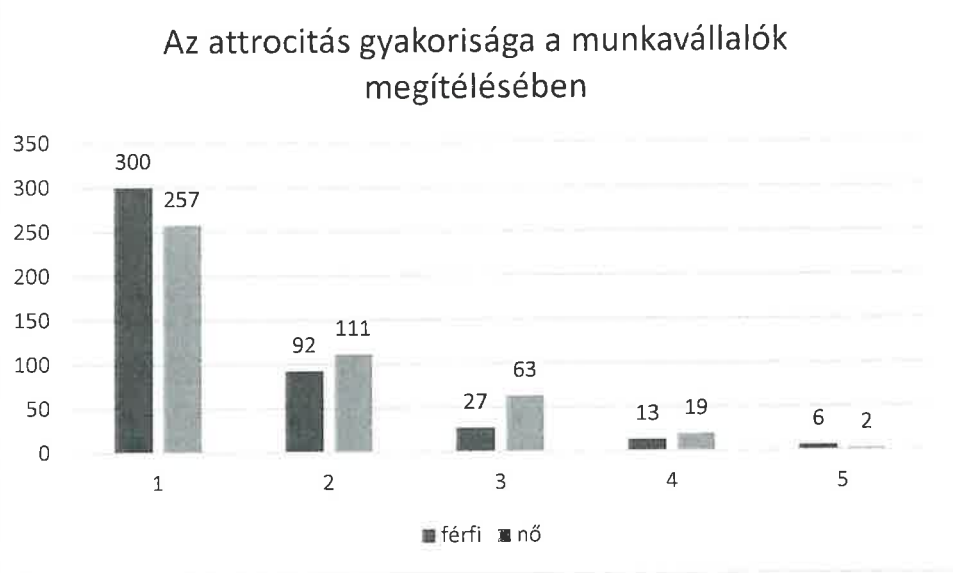


Az adatok jelzik, hogy a betegszabadság miatt jelentős költsége van az intézménynek.

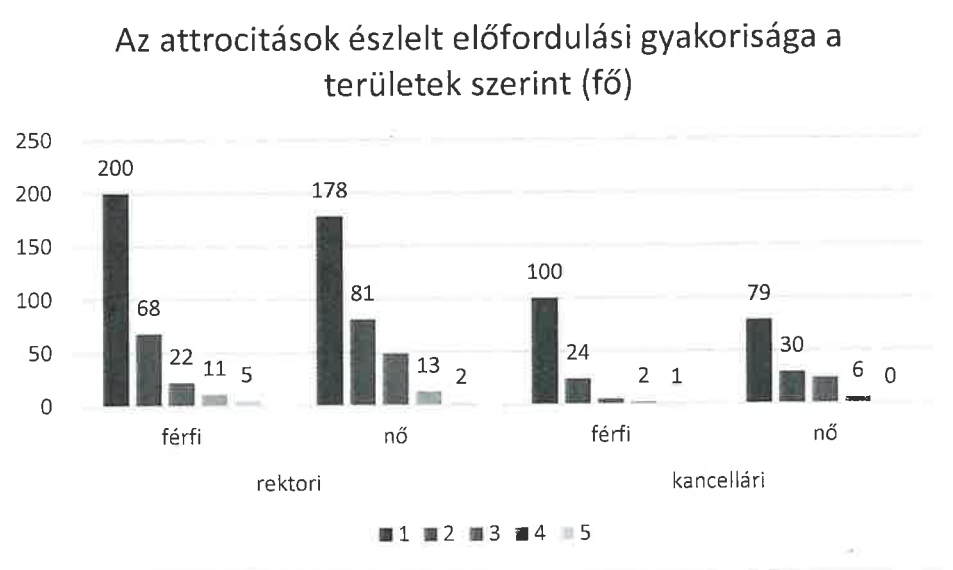
A pszichoszociális kockázati tényezők munkavállalói értékelése

A felmérés a HGI irányítása alatt 2025 tavaszán készült. Az alábbiakban néhány az esélyegyenlőség és a mentális jóllét szempontjából kritikus tényezőjére vonatkozó eredményeket mutatjuk be. A válaszadók száma 840 fő volt.

Az attrocitások gyakoriságának megítélése

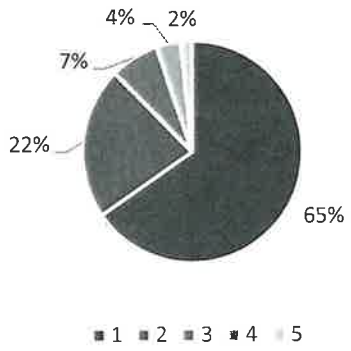


A válaszadó munkavállalók 66,3 %-a legritkábban észlelt attrocitást és közöttük magasabb arányban vannak a férfiak, ugyanakkor az attrocitás megítélt komolyságával magasabb a visszajelző nők aránya, viszont a leggyakoribb attrocitási előfordulást jelzők között 6 férfi és csak 2 nő van. Az attrocitást visszajelzők 58,54 %-a nő, 41,44 %-a férfi.

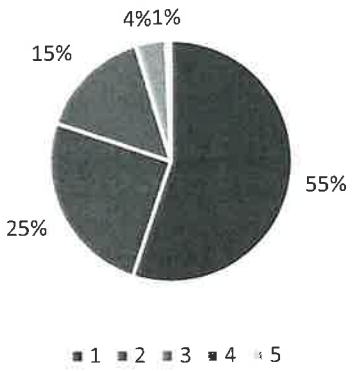


Nemek szerint és területenként az előfordulás százalékos gyakoriságát is bemutatjuk.

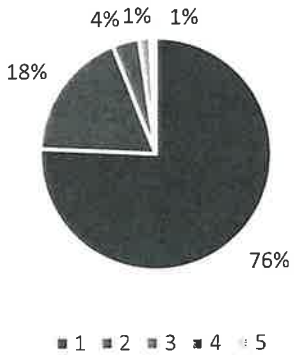
Az attrocitások gyakorisága a rektori területen - férfiak (%)

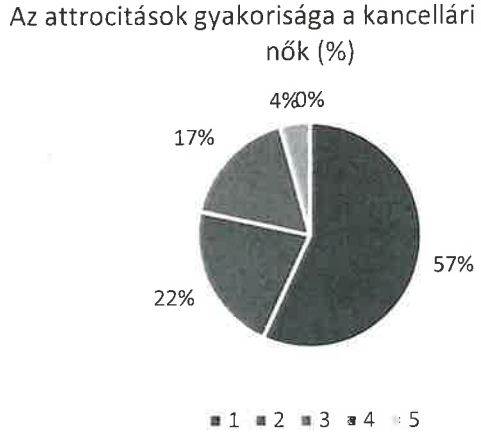


Az attrocitások gyakorisága a rektori területen - nők (%)



Az attrocitások gyakorisága a kancellári területen - férfiak (%)



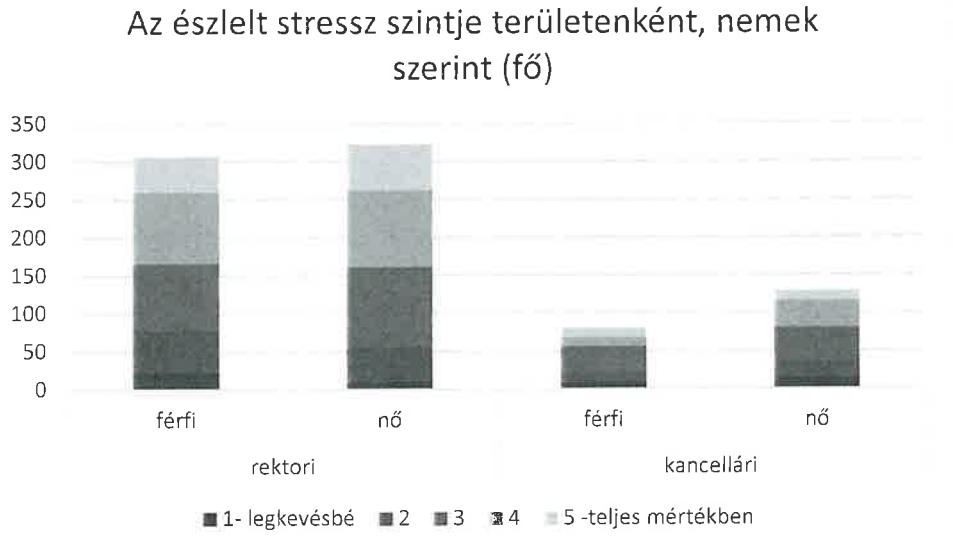


Az attrocitások területenkénti előfordulását tekintve a kancellári területen a férfiak körében a legmagasabb azok aránya, akik a legritkább előfordulást észlelik 76%, őket a rektori területek férfi dolgozói követik 65%-al. A kancellária területen a nőknél 57, rektori területen 55 % a legalacsonyabb előfordulást jelzők aránya.

A mentális egészség alakulása a munkavállalóknál

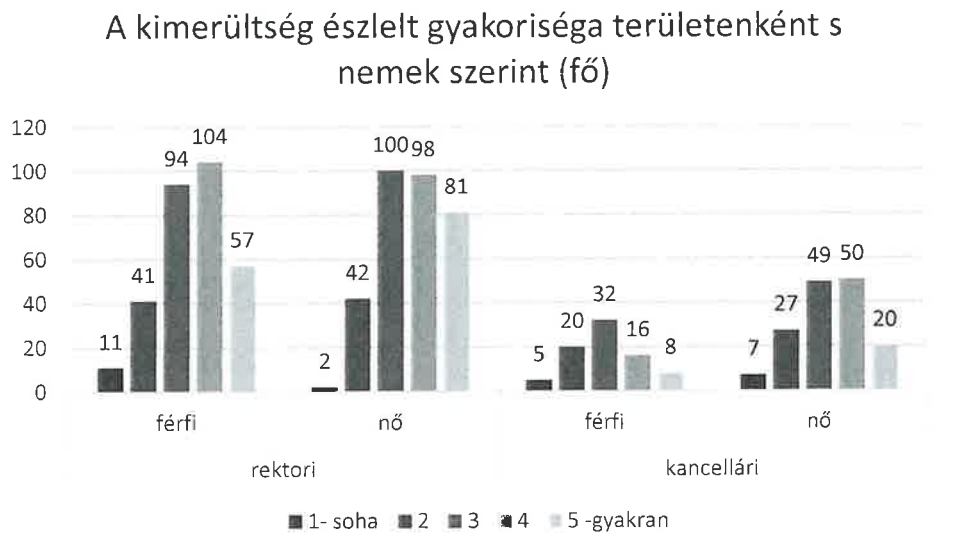
A mentális egészség alakulása a munkahelyen vizsgálható az észlelt stressz és kimerültség mértékében.

A munkahelyen előforduló stressz észlelése



Az adatokat terület és nem szerinti bontásban vizsgálva látható, hogy a közepes és annál magasabb stressz-szint a rektori területen a nők 83 %-a által visszajelzett, míg a férfiaknál ez 75%-ot érint. A kancellári területen alacsonyabb és kiegyenlítettebb ez az arány, a nőknél és férfiaknál ugyanannyian, 63 %-a jelzi vissza ezt a stresszszintet.

A munkához kapcsolódóan észlelt kimerültség



A kimerültség gyakoriságának észlelése szintén jelzi a mentális egészségi állapotot, magas szintje a kiégés- veszélyeztetettség jele lehet. Látható, hogy a közepesnél magasabb gyakorisággal a rektori területen a férfiak 161-en (52,4 %), a nők 179-en (55,4 %) észlelnek

kimerültséget. Itt az arány magas, de kiegyensúlyozott nemek szerint. Ugyanakkor a kancellári területen alacsonyabb az észlelés gyakorisága, de jelentős eltérés van nemek szerint. A férfiaknál 24 (29,6 %), míg a nőknél 70 főnél (45,8 %), azaz jelentősen magasabb arányban visszajelzett a kimerültség észlelés gyakorisága.

Összegző elemzés

A Pannon Egyetemen 2024–2025 között végzett átfogó adatgyűjtés azt mutatja, hogy az intézmény alapvetően kiegyensúlyozott nemi arányokkal működik, ugyanakkor több területen indokolt a további fejlesztés és az esélyegyenlőségi intézkedések rendszerbe szervezése. Összegyetemi szinten kismértékben a nők felülreprezentáltak, ám munkaköri és telephelyi bontásban jelentősek az eltérések: a támogató területeken a nők aránya kiemelkedően magas, míg az akadémiai oktatói pozíciókban és egyes telephelyeken (pl. Zalaegerszeg) a férfiak vannak többségben. A vezetői pozíciókat tekintve alapvetően kiegyensúlyozottság figyelhető meg, azonban a kancelláriai területen továbbra is kétszer annyi férfi vezető dolgozik, ami rámutat az előmeneteli és utánpótlási folyamatok finomhangolásának szükségességére.

A **méltóság és egyenlő hozzáférés** érvényesülését több mutató is indokolja. A hallgatói csoportok között jelentős számban jelennek meg sajátos szükségletű fiatalok (2024-ben 213 fő), ezen belül évről évre nő az autizmussal élő és tanulási zavarral küzdő hallgatók aránya. A pszichológiai tanácsadás igénybevétele is folyamatosan emelkedik, a 2024/2025-ös tanévben 186 hallgató vette igénybe a szolgáltatást, ami alátámasztja az infokommunikációs és tanulási akadálymentesítés, valamint a mentális egészséget támogató szakmai kapacitások további fejlesztését.

A munkavállalói oldalon a pszichoszociális kockázatelemzés eredményei szerint a stressz, kimerültség több területen és eltérő mértékben jelen lévő tényezők, ami **az egészség- és**

jóllétfejlesztést stratégiai prioritássá teszi. A stressz és kimerültség-észlelés a rektori területen magasabb, és a nőknél a stressz észlelése erősebb, mag a kimerültségé nemek szerint kiegyenlített. A kancellár területen alacsonyabb mindkét észlelés, de a nőknél különösen a kimerültség észlelése jelentősen magasabb gyakoriságú.

A **partnerségen és átláthatóságon** alapuló szervezeti kultúra szükségességét erősíti, hogy a döntéshozói testületekben a női képviselet több esetben (Szenátus: 36%, MIK Kari Tanács: 38%, Nagykanizsai Központ: 33,3%) elmarad a nemzetközi ajánlásokban megfogalmazott minimum 40%-os szinttől. Bár a panaszkezelési rendszer 2024-ben létrejött és átlátható módon működik, a munkavállalói panaszok nagyon alacsony száma (N=3) inkább a rendszer friss bevezetésével, mint a kockázatok hiányával magyarázható, ezért a bizalom és bevonás további erősítése indokolt.

A **munka és magánélet egyensúlya** szempontjából fontos, hogy a munkavállalók több mint 40%-a nevel 18 év alatti gyermeket, ami jelentős igényt generál a rugalmas munkavégzésre és a visszatérők támogatására. Emellett a táppénz-napok és azok költségei érzékelhető terhet jelentenek az intézmény számára, ami alátámasztja a megelőző egészségfejlesztési programok szükségességét.

A **befogadó szervezeti kultúra** fejlesztését mind a hallgatói, mind a munkavállalói adatok indokolják: a hallgatók között nő a pszichológiai támogatás igénye, a sajátos szükségletű hallgatók köre bővül, a munkavállalók pedig eltérően érzékelik az atrocitások előfordulását nemek és szervezeti egységek szerint. Ez arra utal, hogy a tudatosságnövelés, a vezetői képzések és a kommunikációs kampányok szerepe továbbra is kulcsfontosságú az elfogadó, sokszínűséget támogató intézményi környezet kialakításában.

4. A Pannon Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi terve 2026-2027 időszakban

A Nemek közötti esélyegyenlőség terv célja, 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 esélyegyenlőség fejlesztését. Célként tekintendő a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítása kiemelten az alábbi területeken.

4.1. Kulcs beavatkozási területek, alapelvek és stratégiai irányok 2026–2027

Az uniós keretek és a felsőoktatási jó gyakorlatok alapján a 2026–2027-es időszak esélyegyenlőségi alapelvei az alábbiak lehetnek:

1. Méltóság és jogegyenlőség, akadálymentes hozzáférés

Az egyetem működésének minden szintjén érvényesül az emberi méltóság, az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség elve.

A Pannon Egyetem minden közösségi tag számára biztosítja az oktatáshoz, kutatáshoz, munkavégzéshez és szakmai fejlődéshez való egyenlő és akadálymentes hozzáférést, függetlenül nemtől, életkortól, származástól, vallástól, fogyatékosságtól vagy szexuális orientációtól.

Az intézmény célja, hogy a fizikai, infokommunikációs, tanulási és munkavégzési akadálymentesítés révén minden hallgató és munkatárs számára biztosítsa a teljes körű részvétel és kibontakozás lehetőségét az egyetemi életben.

Stratégiai cél: Az oktatás, kutatás és munkavégzés minden területén az egyenlő esélyű, inkluzív és akadálymentes hozzáférés biztosítása, valamint a tiszteletre, sokszínűségre és emberi méltóságra épülő szervezeti kultúra erősítése.

2. Partnerség, felelősség és átlátható döntéshozatal

Az esélyegyenlőség megvalósítása az egyetem közös felelőssége, amely a részvételen, partnerségen és átlátható döntéshozatali folyamatokon alapul. Az egyetem célja, hogy a vezetői és döntéshozói testületekben érvényesüljön a nemek kiegyensúlyozott képviselete, valamint hogy az esélyegyenlőségi szempontok beépüljenek az intézményi irányítás, a minőségbiztosítás és az adatvezérelt döntéshozatal rendszerébe.

A felelős és befogadó vezetési kultúrát dedikált források, kijelölt felelősök, valamint nemek szerinti bontású adatokon és indikátorokon alapuló nyomon követés támogatja.

Stratégiai cél: A partnerségen, átláthatóságon és adatalapú irányításon nyugvó vezetési kultúra kialakítása, amely biztosítja a nemek kiegyensúlyozott részvételét és az esélyegyenlőségi szempontok beépülését az egyetemi döntéshozatalba.

3. Munka és magánélet harmóniája

A szervezet családbarát, rugalmas és támogató munkakörnyezetet biztosít. Támogatott a részmunkaidő, a táv- és hibrid munkavégzés, a gyermekgondozásból visszatérők reintegrációja, mentorálás.

Stratégiai cél: A munka és magánélet egyensúlyát segítő szabályozási és gyakorlati megoldások bevezetése (részmunkaidő, hibrid munkavégzés, reintegrációs programok, mentorálás).

4. Egészség és jóllét

Az egészséges és támogató munkahelyi környezet alapvető intézményi érték. A Pannon Egyetem elkötelezett a testi-lelki egészség védelme, a mentális jóllét támogatása, valamint az egészségtudatos munkahelyi kultúra kialakítása mellett.

Stratégiai cél: A mentális és fizikai egészséget támogató intézményi programok és infrastruktúra fejlesztése, a dolgozói és hallgatói jóllét központba helyezése.

5. Tudatosság és befogadó szervezeti kultúra

Az egyetem a tisztelet, sokszínűség és befogadás kultúráját építi. Képzések, kampányok és vezetői tréningek segítik a nemi előítéletek csökkentését, valamint a befogadó kommunikáció és viselkedésformák elterjesztését az egyetemi közösségben.

Stratégiai cél: Az esélyegyenlőségi szemlélet és a nemi érzékenység fejlesztése képzések, kommunikációs kampányok és vezetői programok révén.

4.2. A 2026–2027-es időszakra a kijelölt célok és a tervezett tevékenységek összefoglaló bemutatása

1. *Méltóság, jogegyenlőség és akadálymentes hozzáférés cél fókuszai*: Akadálymentesítés: fizikai, infokommunikációs, tanulási, munkavégzés területen. Egyéni bánásmód, inkluzív oktatás. Fogyatékossággal élő hallgatók támogatása. Doktori képzés esélyegyenlősége. Panasztételi rendszer ismertségének növelése.

Cél: Az oktatás, kutatás és munkavégzés teljes körű, egyenlő esélyű és akadálymentes hozzáférésének biztosítása.

Javasolt tevékenységek:

- Egyéni bánásmód workshop inkluzív oktatásért.
- Hallgatói és munkatársi panaszkezelési rendszer kommunikációja – rendszeres tavaszi aktivitás.
- PE Érzékenyítő programok kiadvány 2. megjelentetése.
- GEP Fórum – jó gyakorlatok megosztása.
- Akadálymentes doktori képzés szabályozása (workshopok, ajánlások kidolgozása).

2. *Partnerség, felelősség és átlátható döntéshozatal cél fókuszai:* Átlátható előmeneteli rendszer. Döntéshozói nemi arányok javítása. Monitoring: adatok gyűjtése, elemzése.

Cél: A nemek kiegyensúlyozott részvételének biztosítása és az adatvezérelt, átlátható döntéshozatal erősítése.

Javasolt tevékenységek:

- Vezetői arányok felülvizsgálata (testületekben).
- Nemek szerinti bérszakadék felmérése, béregyenlőségi audit.
- Adatgyűjtés és statisztikák bővítése (részmunkaidő, atipikus formák, GYES/GYED stb.).
- Év végi monitoring jelentés (GEP-értékelés).

3. *Munka és magánélet harmóniája cél fókuszai*: Kisgyermekes szülők támogatása. Rugalmas munkavégzés, ajánlások. GYES/GYED-ről visszatérők támogatása. Nyári gyermekfelügyelet, családbarát programok.

Cél: A családbarát, rugalmas és támogatói munkavégzés megteremtése.

Javasolt tevékenységek

- GYES/GYED-ről visszatérők mentorálási programja és tréningjei.
- Gyermekfelügyeleti rendszer kialakítása (3 féléves folyamat: tervezés → képzés → pilot).
- Rugalmas munkavégzési formák vizsgálata és ajánlások kidolgozása.
- Nyári gyermekfelügyelet – tavaszi és nyári rendszeres tevékenység.
- Családbarát Egyetem cím megújítása.

4. *Egészség és jóllét cél fókuszai*: Mentális egészség támogatása. Egészségtudatos munkahely. Női és férfi egészségprogramok. Életmentő készségek fejlesztése.

Cél: A testi-lelki egészség támogatása és a jóllét fejlesztése.

Javasolt tevékenységek

- Healthy Campus program (minden egyetemi polgár jóllétéhez való hozzáférés).
- Női egészség hónapja – Rózsaszín séta, szűrések.
- Férfi egészség program – prosztatarák-szűrés, sportnap.
- Életmentő módszerek workshop (allergia, szívleállás – 2 fázis).
- Mentális egészség és stresszkezelés workshop.

5. *Tudatosság és befogadó szervezeti kultúra cél fókuszai:* Gender bias csökkentése. Nemi alapú erőszak elleni fellépés. Befogadó kommunikáció. Inspiráció és láthatóság: női kutatók, lányok a tudományban.

Cél: A nemi előítéletek csökkentése, befogadó kommunikáció és szemlélet erősítése.

Javasolt tevékenységek:

- Diszkrimináció / érzékenyítő tréningek (vezetők és dolgozók).

- Zéró tolerancia workshop (zaklatás, megfélemlítés ellen).
- Nők a tudományban nap (MTA, NATE).
- Őszi érzékenyítő belső képzések jóllét- és konfliktuskezelés témában.

5. 2026–2027-es GEP féléves ütemezési terve – intézkedési terv

2026 tavasz

cél: Adatgyűjtés, szabályozások, előkészítés

Intézkedés	Stratégiai cél	Felelős	Indikátor
Akadálymentes doktori képzés szabályozásának előkészítése	Cél 1	Doktori Iskolák, Rektori Kabinet	Munkacsoport működése, előterjesztés elkészül
Munkatársak számára gyermekfelügyelet gyakornoki program rendszer koncepciója (1. fázis)	Cél 3	HTK, HGI	Koncepció dokumentum elkészült
GYES/GYED program előkészítése	Cél 3	HR	Programleírás elkészül
Rugalmas munkavégzés adatgyűjtése, igényfelmérés	Cél 3	HR	Elemzés elkészül
Mentális egészség tájékoztató workshop	Cél 4	HGI, KHSZK	Résztvevők száma

Életmentő készségek tréning előkészítése, kapcsolatfelvétel (1. fázis)	Cél 4	HGI, Tiszti főorvos	Résztvevők száma
GEP és Panasztételi fórum kommunikációja	Cél 1	KOI, Minőségfejlesztési Központ	Elérés, kampány megvalósul
Nyári gyermekfelügyelet megszervezése	Cél 3	HTK, HGI	Résztvevő gyermekek száma
Érzékenyítő képzések	Cél 5	Esélyegyenlőségi Bizottság, HTK, HGI	Képzések megtartása

Határidő: 2026. 06. 30. (Nyári Tábor: 2026.08.30.)

2026 ősz

cél: Programindítás, képzések, egészségkampányok

Intézkedés	Stratégiai cél	Felelős	Indikátor
Inkluzív oktatási workshop	Cél 1	HTK, Oktatási Ig., Doktori Iskolák	Résztvevők száma
Érzékenyítő kiadvány 2. megjelentetése	Cél 5	KOI, HGI	Kiadvány publikálása
GYES/GYED-ről visszatérők program indulása	Cél 3	HR	Résztvevők száma

Munkatársak számára gyermekfelügyelet gyakornoki program 2. fázis: tréningek	Cél 3	HTK	Tréningek megtartása
Női és Férfi egészségprogram	Cél 4	HGI	Program lebonyolítása
Életmentő készségek tréning (2. fázis)	Cél 4	HGI, (Tiszti főorvos), KHSZK, Üzemeltetés, Esélyegyenlőségi Bizottság	Résztvevők száma
2026 éves beszámoló elkészítése, éves adatgyűjtés		Esélyegyenlőségi Bizottság vezetője és tagjai	beszámoló adattáblák 2026 évre

Határidő: 2026. 12. 31.

2027 tavasz

cél: Pilotprogramok, monitoring

Intézkedés	Stratégiai cél	Felelős	Indikátor
Munkatársak számára gyermekfelügyelet gyakornoki program pilot indítása (3. fázis)	Cél 3	HTK, HGI	Pilot indulása
Nyári gyermekfelügyelet megszervezése	Cél 3	HTK, HGI	Résztvevő gyermekek száma

GEP Fórum – országos együttműködés kezdeményezése	Cél 1	Esélyegyenlőségi Bizottság	Fórum megtartása
Vezetői arányok felülvizsgálata	Cél 2	HR, Szenátus	Jelentés elkészül
Mentális egészség és stresszkezelés workshop	Cél 4	HGI, KHSZK	Képzés megtartása
GEP és Panasztételi fórum kommunikációja	Cél 1	KOI, Minőségfejlesztési Központ	Elérés, kampány megvalósul
Érzékenyítő és jóllét képzések	Cél 5	Esélyegyenlőségi Bizottság, HTK, HGI	Képzések megtartása

Határidő: 2027.06.30. (Nyári Tábor: 2027.08.30.)

2027 ősz

cél: Értékelés, konszolidáció

Intézkedés	Stratégiai cél	Felelős	Indikátor
Munkatársak számára gyermekfelügyelet gyakornoki program pilot értékelése	Cél 3	HTK, HGI	Értékelési jelentés
Családbarát Egyetem cím megújítása	Cél 3	HR, HGI	Cím megújítva
Zéró tolerancia workshop ismétlése	Cél 5	Esélyegyenlőségi Bizottság	Képzés megtartva

2027 éves beszámoló elkészítése, éves adatgyűjtés	Cél 2	Esélyegyenlőségi Bizottság vezetője és tagjai	jelentés elfogadása, adattáblák 2027 évre
2028-2029 Kétéves GEP terv kidolgozása (adatgyűjtés, tervezés)		Esélyegyenlőségi Bizottság vezetője és tagjai	Kétéves terv

Határidő: 2027.12.31.

6. Összegzés

A GEP 2026–2027 terv célja, hogy javítsa a Pannon Egyetem szervezeti kultúráját, elősegítse az egyenlő hozzáférést, erősítse a vezetői és döntéshozói átláthatóságot, támogassa a családbarát működést és a jóllétet, valamint csökkentse a nemi előítéleteket és strukturális akadályokat. A terv részletes, féléves bontásban megvalósítható, mérhető intézkedéseket tartalmaz, amelyek összhangban állnak az EU és a hazai felsőoktatási szektor elvárásaival, és illeszkednek az egyetem stratégiai dokumentumaihoz.

A rektor és a kancellár kijelöli a tervezett intézkedések határidőre történő ellátásáért felelős személyt, melyről tájékoztatják az Esélyegyenlőségi Bizottságot. A kijelölt felelős rendszeresen (legalább negyedévente) tájékoztatja az Esélyegyenlőségi Bizottságot a feladatok végrehajtásával kapcsolatban. Az Esélyegyenlőségi Bizottság köteles a Szenátus részére a feladatok előrehaladásáról éves jelentés keretében beszámolni.

7. Végrehajtási és monitoring szakasz

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

a. Rendszeres adatgyűjtés. Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke

HGI adatai alapján,

Esélyegyenlőségi Bizottság adatai alapján.

b. Az intézkedések rendszeres ellenőrzése (évente). Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke

A Szenátus ülésén az akciókért felelős vezetők beszámolója alapján az Esélyegyenlőségi Bizottság által készített jelentésben.

A bizottság szervezeti struktúrája, felépítése

A feladatok megvalósításában (GEP kidolgozása, tervezési, monitoring, elemzési és továbbfejlesztési fázis stb.) az egyetemen jelenleg is működő Esélyegyenlőségi Bizottság delegált tagjai munkacsoportot alkotva (az egyetem valamennyi karának, egyetemi központjának/kampuszának képviseletével) vesznek részt, mely munkába az alábbi szervezeti egységek képviselői kerülnek bevonásra:

- karok, egyetemi központok/kampuszok: 1-1 fő munkavállaló (az elnök képviselheti az egyik kart vagy egyetemi központot/kampuszt),
- Jogi és Beszerzési Igazgatóság: 1 fő munkavállaló,
- HGI: 1 fő munkavállaló,
- Fejlesztési és Projektigazgatóság: 1 fő munkavállaló,
- a PEHÖK és PEDÖK által közösen delegált 1 fő,
- Üzemi Tanács által delegált 1 fő,
- reprezentatív szakszervezetek által delegált 1 fő.

A bizottság létszáma, illetve személyi összetétele lehetővé teszi egyrészt az uniós elvárásoknak megfelelően a folyamatos audit és monitoring végzését, másrészt a GEP

folyamatos továbbfejlesztését a „Horizone Europe Guidance on Gender Equality Plans" dokumentum alapján. Cél: az ajánlott tartalmakkal való folyamatos bővítés, valamint a meglévő tudás és szakpolitika kiterjesztése a teljes szervezetre.

A GEP továbbfejlesztésével párhuzamosan létrejött esélyegyenlőségi referens pozíciót a mindenkori Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke tölti be.

8. Kapcsolattartás

Kapcsolattartásért felelős (hallgatók és munkavállalók tekintetében egyaránt):

Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke (esélyegyenlőségi referens)

eselyegyenloseg@uni-pannon.hu

9. Hatályba lépő rendelkezések

Felhasznált források:

Európai Bizottság 2025-ös közleménye – „Tevékenységi ütemterv a nők jogaiért" COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS A Roadmap for Women's Rights Elérés: https://commission.europa.eu/document/download/0c3fe55d-9e4f-4377-9d14-93d03398b434_en?filename=Gender%20Equality%20Report%20Chapeau%20Communication.pdf

Az Európai Bizottság nyilatkozata az egyenlő esélyű társadalom alapelveiről Communication from the commission to the european parliament, the council, the european economic and social committee and the committee of the regions - A Roadmap for Women's Rights – ANNEX)

Elérés: https://commission.europa.eu/document/download/7d965089-e332-473a-88a9-e246f214e3bf_en?filename=Gender%20Equality%20Roadmap%20-%20Annex.pdf&prefLang=fr

Európai Bizottság (Horizon Europe) ajánlásai - GENDER EQUALITY A STRENGTHENED COMMITMENT IN HORIZON EUROPE European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe, gender equality – A strengthened commitment in Horizon Europe, Publications Office of the European Union, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2777/0508238

Az Európai Egyetemi Stratégia (European Strategy for Universities, 2022)

A League of European Research Universities (LERU) ajánlásai forrás: Tardos, K., & Paksi, V. (2020). Tudományos karrierutak kutatói értékelése: női és férfiperspektívák.

Más felsőoktatási intézmények esélyegyenlőségi tervei

Budapesti Corvinus Egyetem – Esélyegyenlőségi Terve (2022–2024)

Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem 2024. évi Esélyegyenlőségi Terve (2022-2024, 2025-ig meghosszabbítva)

Pannon Egyetem stratégiai dokumentumai, munkavállalói és hallgatói felérések, adatszolgáltatás.