

Pécsi Tudományegyetem
Nemi Egyenlőségi Terv

University of Pécs
Gender Equality Plan (GEP)

2021.

Tartalomjegyzék

Preambulum	3
Szakmapolitikai előzmények	4
Jogszabályi környezet	5
Helyzetfeltáró elemzések	7
Munkaügyi adatok elemzése összegyűjtési szinten	7
Kérdőíves adatfelvétel karonkénti bontásban	8
Hallgatói jellemzők a PTE Neptun adatbázis alapján	14
A helyzetfeltáró elemzés összegzése.....	14
Tovább lépés	16
Vízió	16
Célok	16
Stratégiai tervek.....	16
Strukturális garanciák.....	21
Tartalmi beavatkozások.....	22
Kétszakaszú beavatkozás jellemzői.....	23
Indikátorok	24
Stratégiai tervek összefoglaló táblázatai	26
Mellékletek	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
A. Melléklet: Jogszabályi keretek	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
B. Melléklet: Nemzetközi irányelvek és jógyakorlatok áttekintése .	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
C. Melléklet: Munkaügyi adatok a PTE-n (2019. január-2020. december).....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
D. Melléklet: A PTE karain végzett kérdőíves adatfelvétel eredményei (2021. szeptember)	Hiba! A könyvjelző nem létezik.
E. Melléklet: Hallgatói adattáblák (2010-2019).....	Hiba! A könyvjelző nem létezik.

Preambulum

A Pécsi Tudományegyetem (a továbbiakban: „PTE”) a legrégebbi gyökerekkel rendelkező magyarországi felsőoktatási intézmény, amelynek története 1367-ig nyúlik vissza. A PTE az ország négy legnagyobb egyetemének egyike, a Dunántúli régió meghatározó kutatási és felsőoktatási intézménye. Az intézmény nagyságrendileg 20.000 hallgatóval, 7.300 munkavállalóval, ezen belül 1.700 oktatóval, kutatóval rendelkezik. Az egyetemi képzések összesen tíz karon zajlanak.

A PTE korábbi szakmapolitikai döntéseiben elkötelezetten lépett fel az esélyegyenlőség sokoldalú biztosítása mellett, támogatja ezek gyakorlati megvalósulását valamennyi egyetemi polgár számára. Az elköteleződést szervezeti szinten jelzi az egyetem szenátusa mellett működő Esélyegyenlőségi Bizottság megléte, valamint a PTE-n elsőként hivatalba lépett egyetemi ombudsman intézménye.

A PTE effajta érzékenységét deklarálja küldetés nyilatkozata az alábbiak szerint:

*„...Céljainkat hallgatóink kiemelkedő szakemberekké nevelésével, kiváló oktató tudósok és művészek képzésével, hazahívásával, az oktatás és a tudomány tradicionális és innovatív elemeinek az ötvözésével, jó és **befogadó** egyetemi közösség építésével kívánjuk elérni.”*

(forrás: <https://pte.hu/hu/egyetemunk/kuldetesnyilatkozat>)

Jelen dokumentum, a Nemi Egyenlőségi Terv (a nemzetközi terminológia szerint: „Gender Equality Plan”, a továbbiakban rövidítve: „GEP”) további területen vizsgálja, értékeli és tervezi az esélyegyenlőség intézményen belüli növelésének lehetőségeit. A célja, hogy a nemi esélyegyenlőségi és méltányossági dimenziók mentén megvizsgálja a PTE helyzetét, és a helyzetelemzésre építve különböző időtávú beavatkozásokat tervezzen. E dokumentum elfogadásával az Egyetem vezetése elköteleződését fejezi ki a GEP végrehajtása iránt annak érdekében, hogy az esetleges nemi esélyegyenlőtlenségek csökkenjenek.

Szakmapolitikai előzmények

Az Európai Unió kutatóintézeteiben a nemek közötti egyenlőtlenségek vizsgálatát és kutatását, az Európai Technológiai Hatáselemzési Hálózat (ETAN) jelentése tette központi törekvéssé (Osbornetal, 2000). Az említett jelentés megállapította, hogy az egyén neme aránytalanul nagy szerepet játszik a tudományos közösségbe való bejutás, bennmaradás és sikeres előrehaladás kérdésében (Rees, 2001, p. 256). 2015 óta az Európai Unió a strukturális változás eszközeként ajánlja és aktívan támogatja a nemi egyenlőségi tervek (azaz GEP-ek) elkészítését és végrehajtását a felsőoktatási- és kutatási intézményekben.

Az Európai Bizottság nemi egyenlőségre vonatkozó stratégiája a kutatás- és innovációs politika területén három alapvető célkitűzésre épül: (1) a tudományos karrierterén az egyenlőség előmozdítása; (2) a nemek közötti egyensúly biztosítása a döntéshozatali folyamatokban és testületekben; (3) a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az innováció tartalmába (EIGE, 2016).

A nemek közötti egyenlőség előmozdításáról az Európa Tanács az európai kutató egységek számára kidolgozott és a 2016-2020 időszakra a nemzeti cselekvési tervekhez készült javaslatában rögzítette, hogy a tagállamok és a kutatóintézetek szintjén egyaránt elő kell mozdítani a fenntartható kulturális és intézményi változásokat. A Tanács továbbá felkéri az uniós tagállamokat és a kutatást finanszírozó szervezeteket, hogy ösztönözzék a felsőoktatási intézményeket és a kutatási szervezeteket a nemi esélyegyenlőséget célzó stratégiák és/vagy tervek kidolgozására, felülvizsgálatára, valamint a fejlődéshez szükséges megfelelő források mozgósítására.

Jogsabályi környezet¹

A nemek közötti egyenlőséget, a férfiak és nők egyenlő bánásmóddal történő kezelésének kötelezettségét Magyarország — az Európai Unió jogi normái és a vonatkozó nemzetközi egyezmények szellemiségének is megfelelően — a jogszabályi hierarchia különböző szintjein és a szabályozott jogterületek közül a legfontosabbakon is megfelelően deklarálja. Így tartalmazhat generikus szabályt Magyarország alkotmányaként szolgáló Alaptörvénye, mely általános érvennyel rögzíti, hogy „A nők és a férfiak egyenjogúak”, mely rendelkezés közvetlen kötelezettséget telepít nem csak az állampolgárokra és az egyéb jogalkalmazókra, de magára a jogalkotókra is, mely elvben garantálja, hogy egyetlen jogi norma egyetlen rendelkezése, sem a jog gyakorlati megvalósulása, alkalmazása se eredményezhessen megkülönböztetést a nemek között.

Hasonlóan általános megközelítésben ugyan, de a polgári jogviszonyok legfontosabb szabályozójaként elfogadott, a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény is deklarálja a 2:43. § (c) pontjában, hogy a személy hátrányos megkülönböztetését személyiségi jogsértésként kell értékelni.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. (Ebtv) törvény az Alaptörvénnyel összhangban kifejezetten deklarálja többek között a természetes személyekkel szembeni diszkrimináció jogellenességét és ugyan a nők és férfiak csoportját nem nevesíti, de a norma egyértelműen a 8. § a) pontja szerinti tilalom megsértéseként kezeli a nemek közötti hátrányt okozó különbségtételt.

Nagyon fontos azt is megjegyezni, hogy a 21. §-ában foglaltak a hátrányos megkülönböztetésnek a munka világában előforduló jellemző eseteit is nevesítik.

A munka világra vonatkozó részletes szabályokat — az egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokat szabályozó jogszabályok felett, azok mögöttes normájaként — a legközelebről és a legközvetlenebbül mégis a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény tartalmazza, mely az Ebtv.-ből már fentebb idézettekén túl, a 12. § (1) bekezdésében kifejezetten rögzíti a diszkrimináció általános tilalmán túl, a munkáért járó díjazás megállapítása során alkalmazandó egyenlő bánásmód követelményét is.

A munkahelyi szexuális zaklatás jogi áttekintése

A munkahely, mint az emberek együttműködésének speciális kerete, minden szereplőjétől megköveteli, hogy bizonyos jogi és erkölcsi szabályokat tartson be, hiszen a munkavégzés, mint tevékenység jellemzően alá-fölé rendeltségi, irányítás jellegű kapcsolatot feltételez az együtt dolgozó személyek között, mely egyrészt felelősséget telepít a munkahelyi vezetőkre, másrészt kiszolgáltatottságot eredményez a beosztottak vonatkozásában. Ezért ezek a jogi és erkölcsi

¹A Magyarországon hatályos jogszabályok teljes elemzése az „A” mellékletben található. A Jogsabályi környezet áttekintését készítette dr. Pál Dániel, a Pécsi Tudományegyetem ombudsmanja.

szabályok meghatározzák az egyén cselekvési szabadságát, és egyben elviekben áthághatatlan korlátokat teremtenek a cselekvési mozgástérnek.

A szexuális zaklatásról minden, a jóerkölcs fogalmát ismerő ember, gondolkodás nélkül el tudja dönteni már csak a szavak általánosan használt jelentése alapján is, hogy jogszerűen és erkölcsösen nem tanúsítható. Ennek megfelelően a jogszabályok is tartalmazznak tilalmazó, büntető célzatú rendelkezéseket annak érdekében, hogy e cselekmény előfordulásának esélyét csökkentsék, hiszen a fejlett világban rég megszületett az a felismerés, hogy az ilyen cselekmények – természetükből fakadóan – erőszakosnak, diszkriminatívnak a társadalom számára veszélyesnek tekintendők, valamint, hogy többek között, az egyénre negatív pszichés és fizikai, míg a közösségre hátrányos gazdasági és társadalmi hatással járnak.

Ugyan nem kizárólagosan a munka világára szűkítve és sajnos a megnyilvánulási formák összességét sem magába foglaló módon, a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény tartalmazza a szexuális zaklatás meghatározását szexuális kényszerítés megnevezés alatt a 196. §-ában a következők szerint: „196. § (1) Aki más szexuális cselekményre vagy annak eltérésére kényszerít, büntetett miatt egy évtől öt évig terjedő szabadságvesztéssel büntetendő.”, majd a (2) bekezdés b) pontjában a kódex a szexuális kényszerítés minősített eseteként határozza meg, ha a zaklató a zaklatottal, áldozattal hatalmi viszonyban áll.

A munkahelyi zaklatásokkal szembeni fellépés a munkáltató kiemelt kötelezettsége, hiszen, az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonnyal összefüggésben is meg kell tartani, valamint a munkahelyi kollektíva integritása, végül a munkáltató potenciális kártérítési felelőssége és egyéb gazdasági érdeke is ezt diktálja. Ugyanakkor e jelenség ellen harcolni a gyakorlatban — az esetek túlnyomó részében — rendkívül nehéz, hiszen e magatartás jellemzően mások számára láthatatlanul, kizárólag a zaklató és áldozata jelenlétében valósul meg.

Az egyetemi ombudsman hatásköre, cselekvési tere ebben a kérdésben is a klasszikus ombudsmani eszközök használatára terjed ki, tehát az elé kerülő ügyben, amennyiben azt a sértett fél is kívánja, segít a probléma másik féllel történő közlésében, meghallgatja a szereplőket, mediációt folytat a békés rendezés érdekében, tájékoztatja a feleket a rendelkezésre álló jogi lehetőségekről, valamint ha rendszer szintű problémát érzékel, akkor javasolhatja az egyetemi belső szabályozók, vagy valamely operatív testület gyakorlatának módosítását.

Helyzetfeltáró elemzések

A nemi egyenlőtlenségekkel kapcsolatos helyzetfeltáráshoz adatbázisok elemzése és kérdőíves adatfelvétel történt. Az alábbiakban az egyes adatelemzések/-felvételek módjai és eredményei külön-külön kerülnek bemutatásra.

Munkaügyi adatok elemzése összegytemi szinten

A nemi egyenlőtlenségek helyzetelemző vizsgálatának alapjául a PTE munkavállalóinak adatai szolgálnak, mely adatok – a Közgazdasági és Kontrolling Igazgatóság adatszolgáltatása alapján – a 2019. év januárja és a 2020. év decembere közötti időszakra vonatkoznak.

Az adatok vizsgálata az Európai Bizottság elvárása alapján valamennyi olyan munkavállalóra kiterjedt, akik a fenti időszakban munkajogviszonnyal rendelkeztek a PTE oktatási és kutatási, valamint az ezeket kiszolgáló adminisztratív tevékenységet végző szervezeti egységében, de a jövőre vonatkozóan fontosnak tartjuk az adatgyűjtés kiterjesztését a Klinikai Központ munkavállalóira is.

A létrehozott adatbázis elemzésének célja, hogy feltárja a PTE munkavállalóinak férfi/nő arányát, illetve a különböző nemekhez tartozó jellegzetességeket. A helyzetelemző vizsgálat világít rá azokra az egyenlőtlenségi területekre, amelyek a nemi esélyegyenlőségi szempontból beavatkozást igényelnek.

A főbb megállapítások: (részletes adattáblák a C. mellékletben találhatóak, melyeket az alábbiakban röviden összegzünk:

1. Az **alapbérékben mutatkozó különbségek elenyésző mértékűek a férfiak és nők között**. Ennek oka a viszonylag merev bérrendszer az egyetemi szférában. Mivel a jövedelmi átlagadatok nem kontrolláltak a teljes és a részmunkaidős foglalkoztatás szerint, a kisebb különbségek az ebben rejlő eltéréseknek tudhatók be, legyen szó férfi vagy női előnyről.
2. a vezetők béreiben már látható alapbér tekintetében is különbség, ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy ennek fő oka, hogy az alapstátusz mellé jár a vezetői megbízás, így az alapstátusz eltérései okozhatják a vezetőknél látható nemek közötti differenciákat.
3. **A férfi-női különbségek a juttatások után mutatkoznak meg kiemelten**, mely arra enged következtetni, hogy vizsgált szervezeti egységek adott pozícióban lévő személyei máshogy férnek hozzá a lehetséges juttatásokhoz. Ugyan ez a legtöbb esetben azt eredményezi, hogy a nők fizetése a férfi kollégáikhoz képest elmarad, vannak kiugró esetek, amikor a nők jövedelmi előnye markáns.

4. A karokon belül több esetben **jelentek meg olyan beosztások, melyekben csak egy nem szerepel.** Ezek közül kiemelkedő, hogy a KTK-n nincs vezetői megbízással rendelkező nő a 2020-as adatok szerint.
5. A nemek megoszlása tekintetében, közel egyenlő számú egységben található női többség, mint amennyiben férfi. Kiemelten a bölcsészet- és társadalomtudományi és orvosi/egészségügyi karokon, valamint az igazgatásban vannak jelen a nők, kevésbé a természettudományok, művészeti és műszaki karok esetében.
6. A foglalkoztatás típusa szerint kiemelkedően fontos, hogy a nők túlsúlyban vannak a GYES/GYED/GYET mellett foglalkoztatottak körében minden egységben. Ez arra enged következtetni, hogy – a hazai viszonyoknak megfelelően – **a nők karrierjére nagyobb hatással van a gyermekvállalás, mint a férfiakéra.**
7. A karokon belül a nők aránya bizonyos beosztásokban komplex képet mutat. **Több esetben látható, hogy a ranglétrán felfelé haladva a nők aránya csökken** (tanársegéd -> docens, lásd ÁJK, ÁOK, BTK, KTK, TTK). Egyes karokon (ETK, GYTK, MIK, MK, TTK) az egyetemi tanárok legfeljebb tizede nő, míg más karok ennél jobban teljesítenek (ÁJK, ÁOK, BTK, KTK), végül a KPVK esetében az egyetemi tanárok háromnegyedét teszik ki a nők.
8. A nők a gazdasági, műszaki jellegű feladatot ellátó személyzetben egyértelműen többségben vannak.

Kérdőíves adatfelvétel karonkénti bontásban

A PTE valamennyi karának dékánja számára 2021. szeptemberében kiküldött kérdőív - statisztikai adatokat kérő táblázatok, valamint nyitott kérdések segítségével - az egyes karokra vonatkozó munkavállalói jellemzőket kívánta feltárni a férfi/nő arányra vonatkozóan a kar egészét tekintve, illetve a vezetői pozíciókat külön is vizsgálva. Emellett az olyan eljárások és jó gyakorlatok összegyűjtésére is vonatkozott kérdés, melyek a nemi egyenlőség irányába tudnak hatni. A kérdőív összesen nyolc kérdést tartalmazott (D.1. melléklet), amelyek közül az első kettő adattáblák kitöltését, míg az azt követő hat kérdés rövid szöveges válasz megadását igényelte.

A munkavállalók nemi megoszlását a D.2 melléklet részletezi. Egyetemi szinten összegezve az adatokat (1. tábla) látható, hogy a tudományos kvalifikációt elváró területeken (oktatók, kutatók) a férfiak aránya (58-59%) meghaladja a nőkéét (42-41%). A tudományos besoroláshoz nem kapcsolódó munkakörökben felülreprezentáltak a nők (tanárok 67%, adminisztratív dolgozók 79%, egyéb munkatársak 58%).

1. tábla - A munkavállalók nemi megoszlása összegytemi szinten

PTE	Oktatók		Kutatók		Tanárok		Adminisztratív munkatársak		Egyéb		Összesen	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Férfi	966	58%	160	59%	17	33%	145	21%	132	42%	1420	47%
Nő	706	42%	111	41%	34	67%	539	79%	183	58%	1573	53%
Összesen	1672	100%	271	100%	51	100%	684	100%	315	100%	2993	100%

Az oktatói és kutatói feladatokat ellátó munkavállalók (oktatók, kutatók, tanárok) összegytemi szinten 1714-en vannak, 56,65%-uk férfi, 43,35%-uk nő. Karonkénti bontásban (C.2. melléklet) vizsgálva látható, hogy ezekben a munkakörökben a dolgozók közötti eltérés a MIK-en a legnagyobb (72,7% férfi, 27,3% nő), ezt követi csökkenő különbséggel a TTK, a MIK és az ÁJK. Az ETK, ÁOK, KTK férfi-nő aránya kis szórással 10% különbséget mutat a férfiak javára. Három karon – BTK, GYTK és KPVK – alacsonyabb a férfiak aránya: az első két karon 6% és 9% különbséggel, míg a KPVK-n a legmagasabb a nők aránya (63%). Mindezt indokolhatja az adott karok képzési profilja.

Valamennyi kari vezető szerepben lévő munkavállalót vizsgálva az összegezett adatok szerint a férfiak 18,65%-a, míg a nők 11,21%-a tölt be vezetői funkciót. (2. tábla) Az alacsonyabb vezetői pozíciókat (intézetvezetők, helyetteseik, tanszékvezetők, helyetteseik) a férfiak másfélszeres arányban töltik be a nőkhöz képest (férfiak 15,42%-a, nők 10,41% vezető). Kari felsővezetői körben (dékán, dékánhelyettes) ez az aránykülönbség négyszeres (férfiak 3,2%-a, nők 0,8%- felsővezető). Az is kiemelendő, hogy 10 karból csak négy karon (ÁOK, ETK, GYTK, MIK) van nő a kari felsővezetésben, és összesen csak 1 nő van dékáni pozícióban.

2. tábla – Vezető pozíciójúak férfi-nő aránya kari bontásban

KAR	Vezető pozíciójúak aránya		Férfiak nőkhöz képesti aránykülönbsége vezető pozícióban
	Férfi	Nő	
ÁJK	42,86%	4,55%	9,43
ÁOK	5,09%	3,90%	1,31
BTK	25,95%	14,00%	1,85
ETK	48,94%	65,79%	0,74
GYTK	25,93%	15,63%	1,66
KPVK	58,82%	17,24%	3,41
KTK	12,99%	0,00%	nem számolható
MIK	17,82%	18,42%	0,97
MK	20,45%	14,29%	1,43
TTK	30,97%	10,64%	2,91
PTE összesen	18,65%	11,21%	1,66

A karok között nagy szórás mutatkozik a vezetők nemi megoszlásában, továbbá abban is, hogy a vezetők nemi megoszlása mennyire reprezentálja az adott kar oktatói-kutatói munkakörben dolgozóinak nemi arányát. (C.3. melléklet) A legkiegyenlítettebb a helyzet a MIK-en, ahol a kari nemi arány alig tér el a vezetői pozíciójuk nemi arányától. (2. tábla) Ez az adat különösen érdekes, hiszen a kar profilja miatti hallgatói összetétel szerint felülreprezentáltak a férfi hallgatók (D.2. melléklet). Egyedül az ETK-n nagyobb a vezetői körben a nők aránya, mint a karon oktatók-kutatók nemi megoszlása. Az összegyűjtött arányokhoz (1,66) alulról-felülről közelít az ÁOK, MK, GYTK, BTK, azt mutatva, hogy ezeken a karokon 1,31-1,81-szeres eséllyel lesz valaki férfiként vezető. Többszörös a férfi vezetők aránya a TTK (2,91) és KPVK (3,41) esetén, míg a legnagyobb kiugrás az ÁJK-t és a KTK-t jellemzi. A legtöbb karon a szakirodalomban „üvegplafon effektusként” ismert jelenséget azonosíthatjuk, melynek hátterében olyan láthatatlan akadályok rejtőznek, amelyek meggátolják a nők előrehaladását a szervezetek legmagasabb pozícióiba. (Teelken et al., 2019). A karok közti nagy aránykülönbségek azonban azt is jelzik, hogy összegyűjtött beavatkozással, a nemi esélykülönbségek fókuszba helyezésével lehetséges az elmozdulás az arányosabb vezetői képviselő felé.

A következőkben a dékáni kérdőívek (N:10) nyitott kérdéseire adott válaszok összegzésére, tartalom elemzésre támaszkodva tekinthetjük át a kari jellemzőket az adatok elemzésén túl. Az egyetem tíz kara egyezően nemleges választ adott arra a kérdésre, hogy megjelenik-e a felvételi/kinevezési szempontok között a munkavállalók neme egy adott pozíció, illetve a vezetői pozíciók betöltésénél. (C.1. Melléklet) A válaszok közt megtalálható, hogy a karokon az egyetem és a jogszabályi protokoll betartásával történnek a vezetői kinevezések, mely között nem szerepel a nemi arányok figyelembevételének szempontja.

„A betöltések esetén a legfőbb szempont a szakmai, tudományos, rátermettség és alkalmasság, valamint a pályázatokban található vezetői elképzelések reális megvalósításának lehetősége.”

Arra a kérdésre, hogy milyen intézkedések, tevékenységek, jó gyakorlatok találhatóak a nemi diszkrimináció és a szexuális zaklatás megelőzésére és kezelésére, 5 konkrét és 5 általános válasz érkezett a karokról. A konkrét válaszok közé tartoznak azok, amelyek valamely szakmai anyagot, illetve jógyakorlatot emeltek ki a nemi diszkrimináció és a szexuális zaklatás megelőzésével és kezelésével kapcsolatban. A szakmai anyagok között a PTE Hallgatói Fegyelmi és Kártérítési Szabályzatát,² a Kommunikációs és Magatartási Kézikönyvet,³ illetve az etikai kódexeket⁴ adták meg a válaszadók. A kérdőívekben összesen két kar említett jógyakorlatot.

² Hallgatói Fegyelmi és Kártérítési Szabályzata:

https://adminisztracio.pte.hu/sites/pte.hu/files/files/Adminisztracio/Szabalyzatok_utasitasok/PTE_SZMSZ/8mell-hallgatoifegyelmiszabalyzat_20181220.pdf

³ Kommunikációs és magatartási kézikönyv:

https://adminisztracio.pte.hu/sites/pte.hu/files/files/Adminisztracio/Szabalyzatok_utasitasok/KoMaKe/magatartasikezikonyv20151001.pdf

⁴A karok etikai kódexei közül lásd.:

KTK <https://ktk.pte.hu/sites/ktk.pte.hu/files/uploads/szabalyzatok/Etikai%20K%C3%B3dex.pdf>

TTK http://www.ttk.pte.hu/files/kari_szabalyzatok/etikai_iranyelvek_26082019_mod_jav.pdf

BTK https://btk.pte.hu/sites/btk.pte.hu/files/dokumentumtar/kari_szabalyzat/pte_btk_etikaikodex_20150504.pdf

„A Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar, mint a tanárképzés gesztor kara minden tanárszakos hallgatót felkészít a nemek közötti egyenlőség pedagógiája kapcsán. Így a Kar hallgatói és munkavállalói folyamatos oktatási környezetben vannak.” és „Nyílt kommunikáció, személyes elbeszélgetésre rendszeres alkalmak, workshop/tréning” (MIK)

A kari kérdőív azt is felmérte, hogy az egyes karokon milyen mértékben épül be a nemekre vonatkozó elemzés a kutatások anyagaiba. A PTE 10 karából 7 esetében a válaszadók azt jelezték, hogy a vizsgált kérdéskör nem épül bele a kutatási tartalomba. Két esetben szempontként, de nem fókuszként jelenik meg (ETK, KTK).

„Kifejezetten a biológiai nemre vonatkozó vizsgálatok nincsenek, azonban a kutatásaink esetében a szociodemográfiai tényezőknél figyelembevételre kerül.” (ETK)

„A Közgazdaságtudományi Karon nem folytatnak biológiai nemre vonatkozó vizsgálatokat, azonban a tudományos kutatások, főleg piackutatások egyik jellemző ismérve az interjú, vagy kérdőív alanyának neme, ami természetesen önbevalláson alapul.” (KTK)

Csupán egy esetben került a nem a kutatások középpontjába (ÁOK, a témával kapcsolatos Horizon Europe pályázat esetében).

„Az egyedüli ilyen kezdeményezés egy most beadott Horizon Europe pályázat, ami 19 országot tömörít, és a PTE ÁOK Transzdiszciplináris Kutatások Intézete a konzorcium vezető.” (ÁOK)

A karokon zajló nemre vonatkozó képzések és kurzusok, valamint a nemre vonatkozó elemzések és tartalmak oktatásba való beépítése kevésbé jellemzik az intézményt. 10 karból 8 esetében nincsen ilyen képzés, egy kar esetében (KTK) korábban a képzési profilban megtalálható volt, de törölték őket.

„A Közgazdaságtudományi Karon a biológiai nemek közötti egyenlőség témához kapcsolódóan voltak meghirdetett kurzusok, de hallgatói jelentkezés, illetve oktató hiánya miatt az elmúlt években nem indultak. Gender-hatás az üzleti életben: (2014-es mesterképzéses nappali mintatantervekben szerepelt), 3 kredit, 2 óra előadás, tárgyfelelős: Dr. Farkas Ferencné, 2015-2018 között megvalósultak a kurzusok, 20-30 fővel. Nők az üzleti életben: 2001-es mintatantervekben szerepelt 2006-osban már nem.” (KTK)

Egy kar képzési portfóliójában (BTK) jelenik meg a nem a képzésekben, kurzusokon:

„A Kar képzési portfóliójában az alábbi szakoknál jelenik meg a nemek kérdése: Történelem, Művészettörténet, Pszichológia, Politikatudomány, Pedagógia, Régészet, Szociális Munka, Szociológia.” (BTK)

A kérdőív utolsó kérdése a szervezeti egységek családbarát légkörét, az azzal kapcsolatos jógyakorlatokat (intézkedések, támogató programok), illetve az infrastrukturális kialakítást vizsgálta. Összesen 8 kar sorol fel a kérdőívben olyan jógyakorlatokat, amelyek a családbarát munkahely létrehozását segítik. Ezek között a következőket találhatjuk meg:

Intézkedések:

- „GYES, GYED, GYET utáni visszatérés a munka világába (ÁJK);
- „A hallgatók felé a lehetőség adta keretek között igyekszik a Kar egésze segítséget nyújtani. A képzések, számonkérések, gyakorlati feladatok kapcsán egyéni elbírálásban részesítik a gyermeknevelő fiatalokat” (BTK);
- „Munkatársak számára lehetőséget biztosít a Kar vezetése a rugalmas, család igényeihez alkalmazkodó munkaidő beosztásra, adott esetben home office lehetőségével” (KTK);
- „A családon belüli történéseket a közvetlen munkairányítóval egyeztetve figyelembe vesszük.” (MIK);
- „Segítjük őket [a gyermekvállalókat] a gyerekneveléssel kapcsolatban munkaidőt, munkavégzést érintő mindennapi problémáinak kezelésében.” (TTK)

Attitűd:

- „A Kar vezetése a munkavállalók felé teljes nyitottsággal áll. A gyermekneveléssel kapcsolatos minden akadály kapcsán a vezetés támogatólag, és segítőtleg áll a munkavállalókhöz” (BTK);
- „Mi sem mutathatná jobban Karunk családbarát attitűdjét, mint az általunk választott és használt #ETKcsalád keresőcímké” (ETK);
- „Folyamatos a kapcsolattartás az éppen gyermeknevelés miatt tartósan távol lévő munkatársakkal” (KTK);
- „Családbarát szervezet egység vagyunk abban a tekintetben, hogy a rugalmasan állunk a gyerekes munkavállalókhöz.” (TTK)

Infrastruktúra:

- „Gyermekintézmények - megőrzésük, fenntartásuk és korszerűsítésük” (ÁJK);
- „Kisebb intézkedései (pl. pelenkázó helyiség biztosítása rendezvények idejére)” (ÁOK);
- „A Kar akadálymentes, lifttel ellátott, így a kisgyermekes hallgatók babakocsival is intézhetik ügyeiket a karon. Igény esetén, egyéni tanrendet biztosítunk a gyermeket vállaló hallgatóknak” (KPVK);
- „A Közgazdaságtudományi Kar épülete akadálymentes és családbarát. A 2020-2021 években megvalósuló infrastruktúra fejlesztési projektek során kiemelt figyelmet fordítottunk a gyermeket nevelő, vállaló hallgatókra, kollegákra, így a földszinten kialakítottunk egy baba-mama szobát, pelenkázóval” (KTK);
- „Folyamatban van egy baba-mama szoba kialakítása. Az adminisztratív dolgozók rugalmas munkarendben látják el munkájukat.” (MIK)

Családias légkört, munka-magánélet egyensúlyát támogató programok:

- „Családi programjai (pl. Teddy Maci Családi Nap)” (ÁOK);
- „Nyári tematikus gyermektáborok szervezésével segíti a kollégákat” (BTK);

- „Kari Mikulás ünnepség, Családi nap, Húsvétváró, különböző nyári táborok” (ETK);
- „Családbarát szemléletet erősítő programokat szervezünk. Pl. Család Akadémia programsorozat” (KPVK);
- „Rendszerezsek a kari munkatársak és családtagjaik, gyermekeik számára rendezett családi rendezvények pl: sportesemények, Mikulás ünnepség” (KTK);
- „Nyári táborokat szervezünk minden kiskorú korosztály számára főként a dolgozóink és hallgatóink gyermekeinek. A dolgozóink számára családi rendezvényeket is szervezünk.” (MIK);

Az infrastruktúrával kapcsolatosan megjelenő hiányosságok:

- „A jelenlegi infrastruktúra nem alkalmas gyermeket vállaló hallgatók számára” (ÁOK);
- „Jelenleg nem rendelkezünk a megfelelő infrastrukturális háttérrel, azonban folyamatosan figyeljük a lehetséges pályázati forrásokat” (ETK);
- „Az infrastruktúra kialakítása nem alkalmas a gyermeket vállaló hallgatók fogadására.” (TTK)

Két kar tett kijelentést arra vonatkozóan, hogy családbarát intézményi feltételnek nem felelnek meg:

„A GYTK infrastruktúrája, továbbá a karon folytatott képzés nem teszi lehetővé gyermekek elhelyezését.” (GYTK)

„Az oktatói és hivatali terhek alapján az MK nem családbarát munkahely. Ugyanakkor igyekszünk elősegíteni a családi, magánéleti és munkahelyi kötelezettségek összehangolását. A gyermekek számára nem megengedett a Karon történő jelenlétük, miután számukra veszélyes lehet.” (MK)

Összegző megállapítások

- A karokon a munkaerőfelvételi eljárás és az előmeneteli rendszer jogszabályok alapján működik, azonban mérlegelendő olyan intézkedések bevezetése, amelyek támogatják a nők szakmai előmenetelét és vezetőségi reprezentációját.
- A kérdőív válaszaiban megjelölt szakmapolitikai anyagok aktualizálása, pontosítása lehet szükséges a nemi alapú diszkrimináció és szexuális zaklatás csökkentése érdekében.
- A kutatási és az oktatási tartalomba alacsony számban épül be a nemek közötti különbözőség, így a kutatási, oktatási tartalom ennek megfelelően fejlesztendő.
- A családbarát munkahely létrehozásában a karok számos jógyakorlattal rendelkeznek, amelyek a stratégiai tervezés során további fejlesztések alapjául szolgálhatnak. Ezzel összhangban a meglévő intézkedéseket és a programokat érdemes megerősíteni. Szükségessé válhat továbbá egy olyan fórum létrehozása, amely biztosítja a karok közötti tapasztalatmegosztást, amely elősegítheti a beavatkozások sikerességét.

- A karok vezetői magas szármosságban emelték ki az infrastruktúrát, mint fejlesztendő tényezőt, így a stratégiai tervnek erre vonatkozóan is irányt kell mutatnia.

Hallgatói jellemzők a PTE Neptun adatbázis alapján

A Pécsi Tudományegyetem GEP-jének létrehozásához fontos az egyetem hallgatóinak vizsgálata is⁵. Elemzésünk mintájába azok a hallgatók kerültek, akikről a Neptun adatbázisban fellelhetőek voltak a nemi adatok. A nemi adatok között hiány fedezhető fel, a Neptun adatbázisból származó képzések (87.273 db.) közül 85.905 képzéshez lehetett nemet rendelni. A hiány az adatrögzítés hibáiból származik, elemzésünkben eltekintünk a hiányzó hallgatói adatokhoz tartozó képzésektől. Az analízis a PTE-n 2010-2019 közötti időszakban megtalálható összes képzésre koncentrál, a bemutatott adattáblák a képzésekhez rendelt nemet tartalmazzák (E. melléklet). A képzésalapú vizsgálatot indokolja, hogy az adott időszakban az egyetem hallgatói között magas arányban találunk olyan hallgatókat, akikhez valamely okból több képzés is tartozik (pl. törölt képzés, szakváltás, felsőbb tanulmányok megkezdése stb.).

Főbb megállapítások: (részletes adattáblák az E. mellékletben)

- Az egyetem legtöbb karán (ÁJK, BTK, ETK, GYTK, KPVK, KTK, MK, IGYK) a nők magasabb reprezentációját láthatjuk, míg a férfiak magas aránya csak két egyetemi karon jellemző (MIK, TTK).
- Számos kar esetében látható, hogy bár a nők reprezentációja az adott karon magasabb, ezzel szemben a magasabb képzési szinteken arányuk csökken. Mindez azt jelzi, hogy a hallgatók akadémiai előmenetelében is szükségessé válhat a női hallgatók további támogatása.
- Az elkészített adattáblák mélyebb elemzése lehetőséget biztosíthat a PTE hallgatóinak további támogatására, a hallgatók körében történő méltányosság gyakorlatba való átültetésébe. Mindezek a lemorzsolódás csökkenéséhez, a magasabb képzési szinteken való továbbtanuláshoz vezethetnek, így hozzájárulhatnak az egyetem fenntarthatóságához.

A helyzetfeltáró elemzés összegzése

Az adatszolgáltatás szempontja: A helyzetfeltárás során számos forrást kompiláltunk, azonban a beavatkozások fenntarthatósága miatt a Tervezet életbelépésével szükségessé válik a folyamatos és központi szempontok szerint meghatározott, rendszeres adatszolgáltatás. A későbbiekben bemutatott stratégiai lépések hatékonyságának vizsgálatához a jövőben elengedhetetlen a szisztematikus adatgyűjtés és -feldolgozás.

A meglévő gyakorlat szempontja: A PTE karain lezajlott helyzetelemző vizsgálat rávilágított arra, hogy az esélyegyenlőség és a családbarát munkahely szempontjainak érvényesítésére irányuló törekvés és többféle megoldás is található. A stratégiai tervezés során

⁵Az elemzés a PTE Befogadó Egyetem Program 2020-ban elvégzett komplex vizsgálatának adatbázisára támaszkodott.

kiindulóállapotként szükséges támaszkodni az egyes karokon elszigetelten, de gördülékenyen működő jógyakorlatokra, lehetővé téve a kiterjesztésüket. E mellett kiemelendő, hogy a PTE ÁOK a GEP keletkezése előtt nyújtott be egy - a jelen stratégia fókuszába tartozó - Horizon Pályázatot.⁶ Így – nyertes pályázat esetén – források is rendelkezésre fognak állni további jógyakorlatok bevezetésére. Összességében elmondható, hogy szükségessé válik a meglévő jógyakorlatok fejlesztése, kiterjesztése, beemelése az egyetem mindennapi gyakorlatainak sorába.

A differenciálás szempontja: A PTE szervezeti egységei eltérő jellegzetességekkel rendelkeznek a tervezet szempontjai szerint. Az eltérések alapján az egyes szervezeti egységek eltérő beavatkozási stratégiákat igényelhetnek, így szükséges a helyzetfeltárás mélyítése az adekvát javaslatok megfogalmazása érdekében.

Az alábbiakban a GEP stratégiai irányai szerint emeljük ki a helyzetelemzés fő megállapításait.

1. A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában

- A jógyakorlatok megjelennek az egyetemen, a felsővezetés elkötelezett a családbarát munkahely létrehozásában, azonban szükséges Fórumot teremteni a gyakorlatok megosztására, disszeminációjára.
- A dékáni kérdőív alapján a hozzáférhetőség jegyében szükségesek infrastrukturális fejlesztések.

2. A nemek közti egyensúly az egyetemi vezetésben és döntéshozatalban

- A vezetői megbízások megosztása nem kizárólag döntéshozatali alulreprezentációt okoz, hanem fizetésbeli eltéréseket is.
- A férfi-női különbségek a juttatások után mutatkoznak meg kiemelten, mely arra enged következtetni, hogy adott karok adott pozícióban lévő személyei máshogy férnek hozzá a lehetséges juttatásokhoz.

3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén

- A PTE karai a munkaerőfelvétel és a vezetőség kijelölése/választása esetében a hatályos jogszabályok szerint jár el
- A nemek megosztása tekintetében, közel egyenlő számú egységben található női többség, mint amennyiben férfi.
- A hazai normáknak megfelelően a nők karrierjére nagyobb hatással van a gyermekvállalás, mint a férfiakéra.
- Több esetben látható, hogy a ranglétrán felfelé haladva a nők aránya csökken
- A női hallgatók reprezentációja a magasabb képzési szinteken csökken, méltányosság beavatkozások a magasabb képzési szinteken való továbbtanuláshoz vezethetnek, így hozzájárulhatnak az egyetem fenntarthatóságához.

4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmaiba

- A kutatási, oktatási tartalom vizsgálata és szélesítése szükséges a témában.

5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése

⁶A PTE ÁOK pályázati anyagának leírása a dékáni kérdőív alapján a D.5. Mellékletben található.

6. A dékáni kérdőívben megjelölt szakmapolitikai anyagok, s az azokhoz kapcsolódó, hasonló funkciót betöltő szabályzatok frissítése szükséges.

Tovább lépés

Vízió

A Pécsi Tudományegyetem törekszik arra, hogy a legjobb európai egyetemek közé tartozzon. E cél elérése érdekében az egyetem munkavállalóinak és hallgatóinak tudását értékeli és hasznosítani kívánja, s lehetővé szeretné tenni minden munkatárs és hallgató számára, hogy saját tapasztalataikból kiindulva, ambíciójuktól függően, és képességeik szerint kiteljesedhessenek és különböző nézőpontjaikkal hozzájárulhassanak az egyetemi életben a tanulás, az oktatás és a kutatás kreatív környezetéhez.

A Pécsi Tudományegyetem értékékként tekint a munkavállalói és hallgatói sokszínűsége és hirdeti, hogy befogadó, mindenkit tisztelő egyetemi környezet, valamint a nemek közti esélyegyenlőség biztosítása az egyetem működésének jobb minőségéhez vezet. A felsőoktatásban a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák a vezetés támogatásától függenek és az intézmény egészével foglalkoznak. A Pécsi Tudományegyetem vezetősége elkötelezett abban, hogy szervezeti egységei, kutatócsoportjai a sokszínűség és befogadás diskurzusaira építsenek, és tanulni kívánnak az európai jógyakorlatokból. A Pécsi Tudományegyetem tudatos erőfeszítéseket kíván tenni abból a célból, hogy a befogadás és a nemek közti egyenlőségre törekvés beágyazódjon az intézmény szabályozóiba és ezen keresztül a mindennapi kutatási és oktatási gyakorlatába. Ennek érdekében készült a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó intézményi helyzetelemzés 2021 őszén, illetve az erre épülő stratégiai terv, melynek végrehajtását célként tűzi ki az intézmény vezetése.

Célok

A **Pécsi Tudományegyetem Nemi Egyenlőségi Terve (GEP)** az Európai Unió által támogatott Horizon 2020 kutatási és innovációs program ajánlásainak figyelembevételével és kiindulási adataink elemzésének eredménye alapján az alábbi tematikus területre összpontosít és kíván szisztematikus monitorozással fejlődést elérni:

1. A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában
2. A nemek közti egyensúly az egyetemi vezetésben és döntéshozatalban
3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén
4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmaiba
5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése

Stratégiai tervek

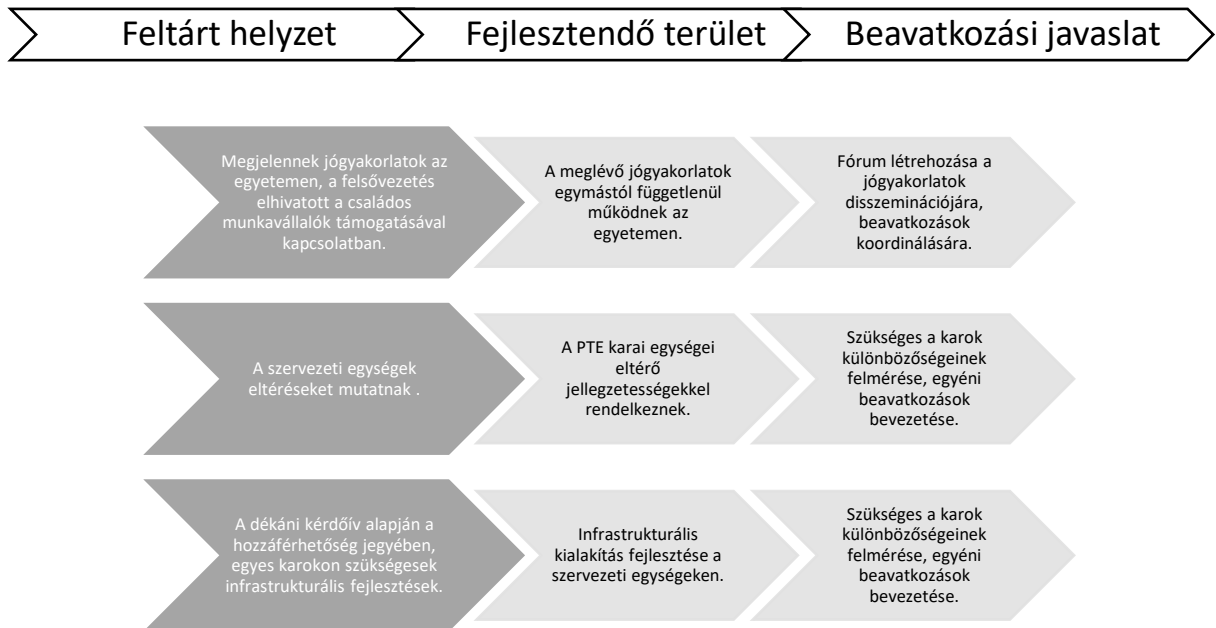
1. **A munka és a magánélet egyensúlyának és a szervezeti kultúrájának fejlesztése érdekében a PTE fórumot kíván létrehozni a karok közti családbarát jógyakorlatok**

megosztására, és fejleszteni kívánja az egyetemi épületek családbarát és nemek tekintetében neutrális infrastruktúráját.

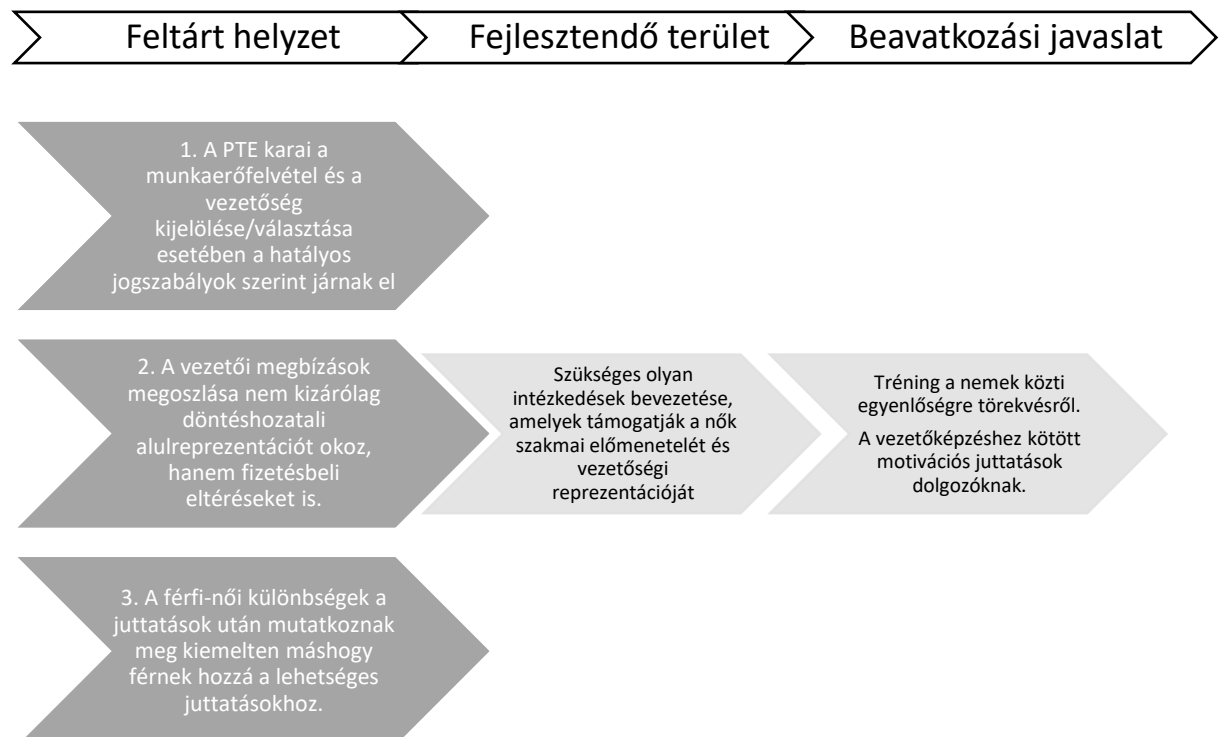
2. **Az egyetemi vezetésben és döntéshozatalban a nemek közti egyensúlyterületén** a PTE törekszik a nemek közti egyensúly elérésére a toborzás és a foglalkoztatás terén. A karrierépítésben a PTE egyenlő mértékben kívánja támogatni a nemeket. Az esélyegyenlőtlenség háttérében lévő problémákat az Egyetem az erre létrehozott Fórumon kívánja megvitatni.
3. **A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén a PTE elindít olyan** tréningeket és konzultációkat, amelyek segítik ezen szempontok érvényesülését. Az Egyetem a stratégiai terv implementációja során folyamatosan vizsgálja a munkavállalók adatait, a további beavatkozások kijelölésének érdekében.
4. **A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmaiba,** mint cél jelenik meg a PTE-n. Ennek keretében a javaslatétel érdekében az Egyetem megvizsgálja az összes ajánlott kurzus tantervét és egy intézményi fórumon megvitatja, hogy milyen szerepe lenne egy nemek közti egyenlőségi dimenzióknak.
5. **A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése** a stratégiai anyag szerves része. A stratégiai beavatkozás keretében az Egyetem átvizsgálja a meglévő vonatkozó szakmapolitikai anyagait, azokat aktualizálja. A PTE a tématerületen a transzparens kommunikációra törekszik.

Intézményspecifikus tervek a helyzetfeltárás alapján:

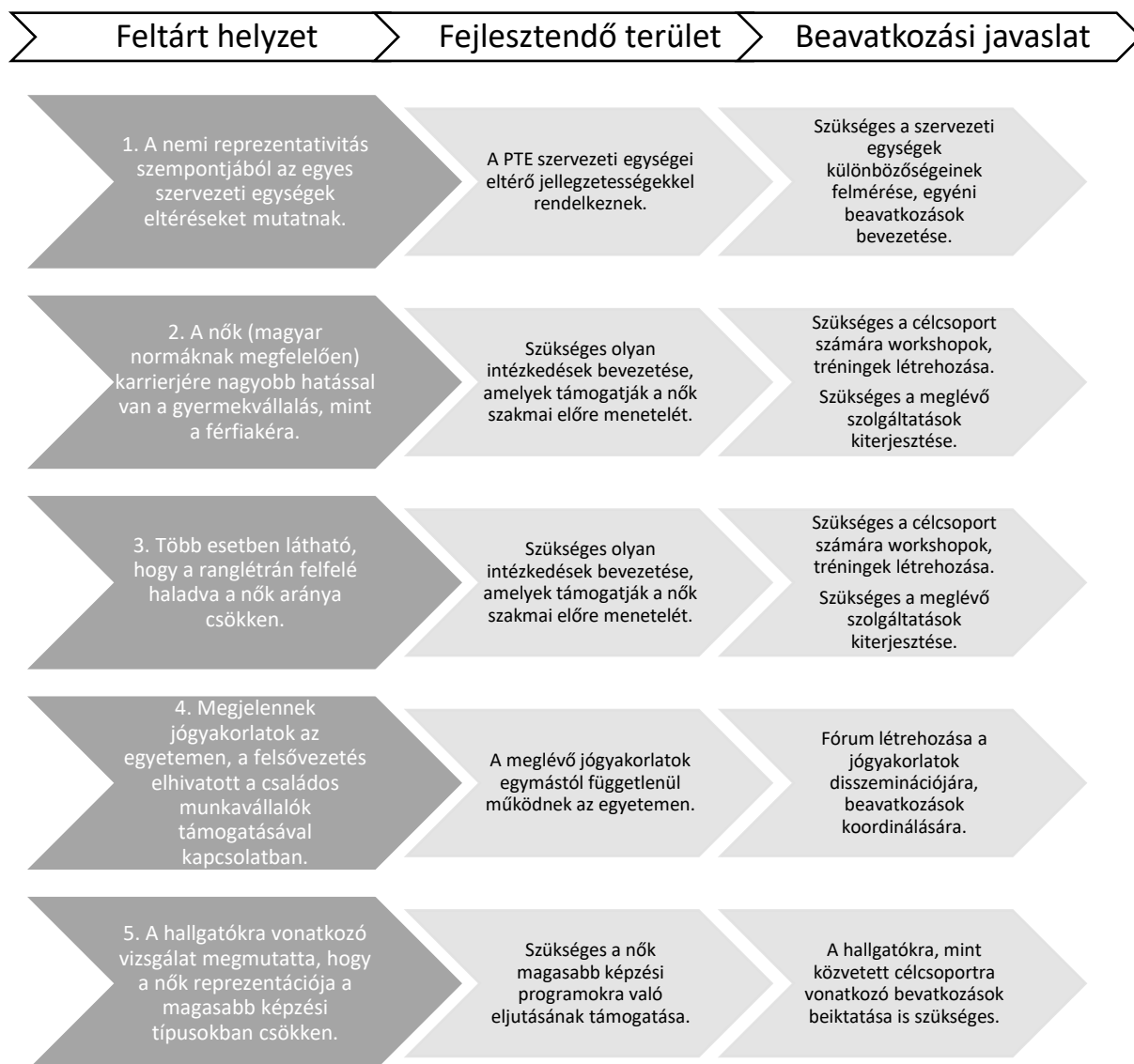
1. A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában



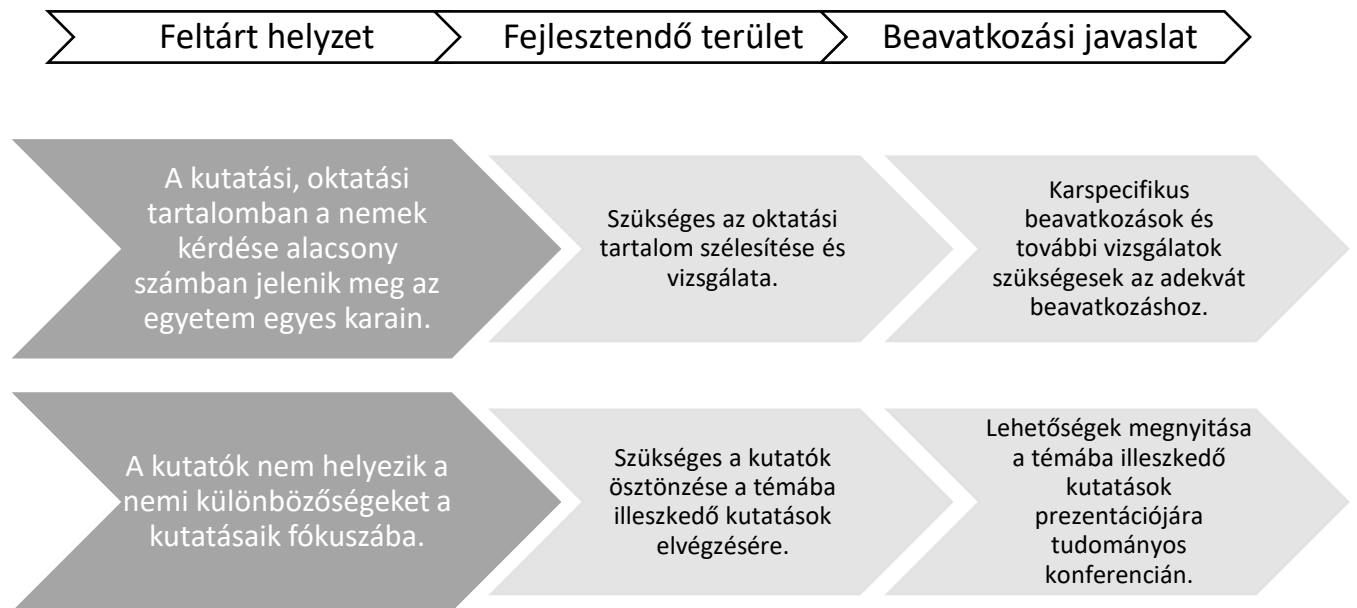
2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban



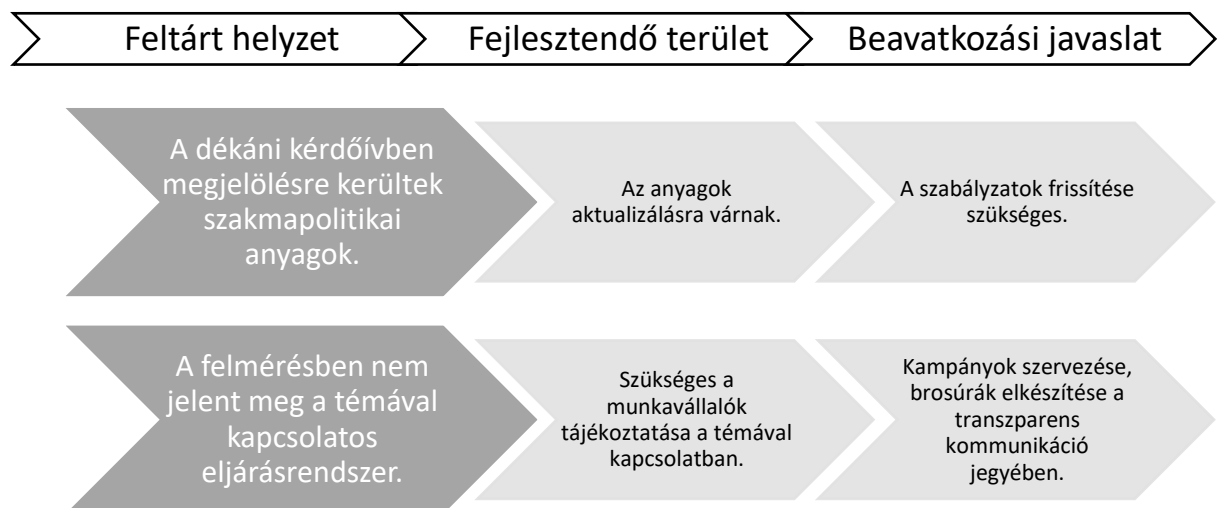
3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén



4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmaiba

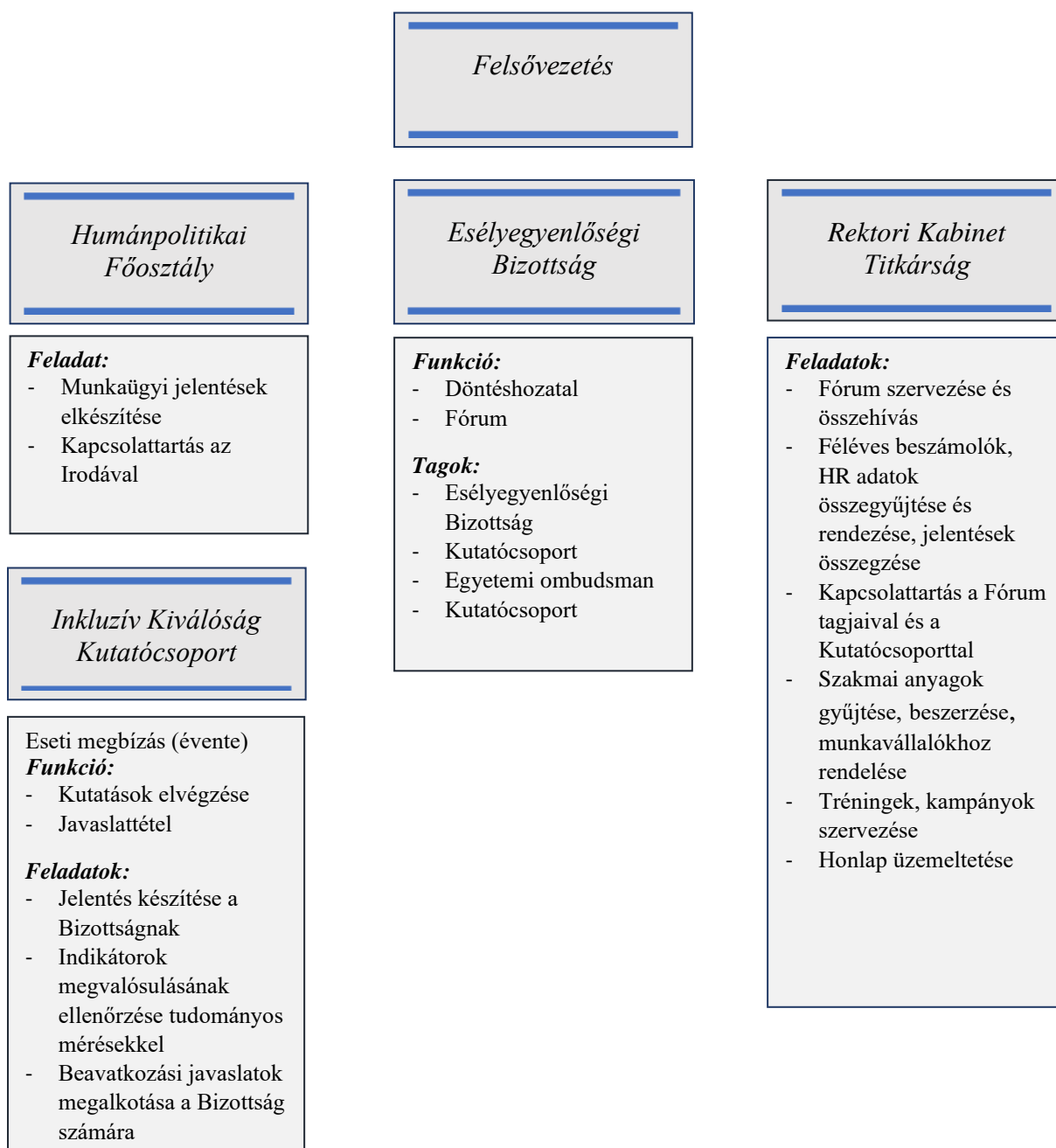


5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése



Strukturális garanciák

A tervezet megvalósítását végző egységek struktúrája



A strukturális garanciák működése az egyes GEP stratégiai területeken:

1. **A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában** strukturális garanciáját az Esélyegyenlőségi Bizottság és Rektori Kabinet Titkársága biztosítja. A Rektori Kabinet Titkárságának feladata az Esélyegyenlőségi Fórum (a továbbiakban: „Fórum”) összehívása, amely az Esélyegyenlőségi Bizottság

tagjaiból és az Esélyegyenlőségi Bizottság által felkért tanácsadókból áll. A Fórum döntéshozatali jogkörrel rendelkezik, döntéseit az érintett szervezeti egységvezetők hajtják végre. A kitűzött célban való előrehaladást az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport vizsgálja.

2. **A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban** strukturális garanciáját a Rektori Kabinet Titkársága biztosítja, az adatszolgáltatást a Humánpolitikai Főosztály végzi, míg a beérkezett adatok elemzését az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport készíti el. A Rektori Kabinet Titkárságának a feladata, hogy a Bizottság ülésein hozott határozatokat és javasolt beavatkozásokat végrehajtsa.
3. **A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén** strukturális garanciáját a Rektori Kabinet Titkársága biztosítja, az adatszolgáltatást a Humánpolitikai Főosztály végzi, míg a beérkezett adatok elemzését az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport készíti el. A Rektori Kabinet Titkárságának feladata, hogy a Bizottság ülésein hozott határozatokat és javasolt beavatkozásokat végrehajtsa.
4. **A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába** cél megvalósulását az Esélyegyenlőségi Bizottság Fórumának tagjai szervezeti egységeikben vizsgálják és ellenőrzik a beavatkozások megvalósulását. A Rektori Kabinet Titkárságának feladata beavatkozási területeket érintő döntések végrehajtása. A tudományos minőségi garanciát az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport és a PTE karainak kutató-oktató munkakörben dolgozó munkavállalói adják.
5. **A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése** érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság hoz határozatokat a Helyzetfeltáró elemzés és az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport javaslattelei alapján. A Rektori Kabinet Titkárságának feladata, hogy koordinálja a szervezet kommunikációját.

Tartalmi beavatkozások

1. **A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában**
 - Fórum létrehozása a jógyakorlatok disszeminációjára, beavatkozások koordinálására
 - A karok különbözőségeinek felmérése, egyéni beavatkozások bevezetése
 - Infrastrukturális fejlesztés (baba-mama/laktációs szoba kialakítása; mozgássérült és speciális igényeket is kielégíteni képes, többcélú mosdók kialakítása)
 - Tréning/workshop a munka és magánélet egyensúlyáról
 - Gyermekmegőrzés igény szerint az országos és nemzetközi konferenciák idejében
2. **A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban**
 - Tréning a nemek közti egyenlőségre törekvésről a felsőoktatási és kutatóintézetekben az oktatók, egyéb dolgozók, és a vezetőség számára
 - A nők vezetésben való reprezentációs arányának növelése érdekében motivációs juttatások munkavállalóknak a vonatkozó workshopokon való részvételhez rendelve

3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén

- Szisztematikus adatszolgáltatás és statisztikai elemzés a nemek szerinti felbontásban a karok és szervezeti egységek, valamint a Kancellária, Kancellári Hivatal, Közgazdasági és Kontrolling Igazgatóság adatai alapján szakértő statisztikusok bevonásával
- Fórum létrehozása a jógyakorlatok disszeminációjára, beavatkozások koordinálására.
- A szervezeti egységek különbözőségeinek felmérése, egyéni beavatkozások bevezetése
- A működő, már meglévő szolgáltatások kiterjesztése
- Tréning/workshop a nemek közti különbségekkel kapcsolatos elfogultságról és sztereotípiákról a HR munkatársak és a vezetőség számára
- Női vendégoktató, vendégkutató program indítása
- A hallgatókra, mint közvetett célcsoportra vonatkozó beavatkozások beiktatása

4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába

- További kari vizsgálatok elvégzése a karspecifikus beavatkozások elkészítéséhez
- Az oktatási tartalmak vizsgálata a karok kurzusainak tartalma alapján
- A kutatói tevékenység ösztönzése az egyetem összes karára kiterjedő konferencia szervezésével

5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése

- A témára vonatkozó szabályzatok frissítése
- Kampányok szervezése a témában
- Munkavállalói és hallgatói tréning, workshop a szexuális zaklatással kapcsolatban
- Információs broszúra elkészítése és közreadása

+1 Tartalmi beavatkozások a közvetett célcsoport érdekében

A Pécsi Tudományegyetem élen jár a diverz háttérű hallgatók befogadásában, így a helyzetfeltáró elemzés a PTE összes polgárára kiterjedt. A tartalmi beavatkozások közül két intézkedés vonatkozik az Egyetem hallgatóira:

- A folyamatos vizsgálatok a PTE hallgatóira is kiterjednek.
- Az oktatók és egyéb munkavállalók számára megosztott szakmai anyagokat a PTE hallgatóihoz is eljuttatjuk, így a témával kapcsolatos tartalmakat számukra is elérhetővé tesszük.

Kétszakaszú beavatkozás jellemzői

A helyzetfeltáró elemzés alapján, a stratégiai tervek megfogalmazását követően megállapítható, hogy az Egyetem eltérő tulajdonságokkal rendelkező szervezeti egységei eltérő beavatkozási rendszereket igényelnek. Mindemellett hangsúlyozandó az is, hogy a GEP életre hívásához és annak fenntarthatóságához nélkülözhetetlen az új szervezeti struktúra beépítése, így szükségesség válik a GEP négyéves ciklusának felbontása két szakaszra:

„A” szakasz	
Előkészítés/bevezetés	○ Az „A” szakasz az első 1 év időtartamában zajlik
	○ A szakasz különválasztását indokolják azok a beavatkozások, amelyek a működtetés érdekében levő tevékenységeket összegzik
	○ A szakaszban a PTE kialakítja a szervezeti struktúrát
	○ A szakasz végrehajtása a szervezeti egységek különbözőségeinek felmérésére koncentrál
	○ A szakaszban az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport létrehozza a hatékonyság vizsgálat kutatási módszertanát
	○ A szakasz végére az Egyetem felméri a szervezeti egységek egyediségét, az azokhoz tartozó munkavállalók igényeit
	○ A szakasz végére a megszerzett ismeretek alapján lehetőség nyílik a szervezeti egységek differenciált fejlesztésére
„B” szakasz	
Implementáció	○ A „B” szakasz az előkészítést célzó („A”) szakaszt követő 3 évben zajlik
	○ A „B” szakasz megvalósulása során a közvetlen (munkavállalók) és a közvetett (hallgatók) célcsoportok érdekében történnek beavatkozások
	○ A felmérések alapján, a GEP célkitűzéseinek megfelelően zajlik a beavatkozások implementációja
	○ A második szakasz során évente PDCA módszertannal készített felmérések, visszacsatolások zajlanak a beavatkozások sikerességéről és az előrehaladásról
	○ A szakasz során a folyamat vizsgálata alapján további specifikus beavatkozások kerülnek kijelölésre

Indikátorok

Első szakasz – Előkészítés/bevezetés:

- Indikátor A.1.: A GEP végrehajtása érdekében szükséges szervezeti struktúra létrehozása, működtetése.
- Indikátor A.2.: A szervezeti struktúra felelőseinek kinevezése.
- Indikátor A. 3.: A PTE-n zajló jógyakorlatok összegyűjtése a Fórum segítségével.
- Indikátor A.4.: A szervezeti egységek különbözőségeinek felmérése, javaslattétel a beavatkozások implementációjára vonatkozóan.
- Indikátor A.5.: A GEP hatékonyságának mérésére kutatási módszertan kidolgozása.

Második szakasz – Implementáció:

1. A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában

- Indikátor B.1.: Munkavállalói kérdőív elkészítése, amely a vonatkozó tréning/workshop hatékonyságát vizsgálja, abból a szempontból, hogy a munkáltató és a munkavállalók mennyire tartják tiszteletben a munkaidőt
- Indikátor B.2.: A PTE-n zajló infrastrukturális fejlesztések eredményessége, szervezeti egység szerinti lebontásban

- Indikátor B.3.: A témában meglévő, korábban elszigetelten működő jógyakorlatok megjelenése más szervezeti egységekben (pl.: konferencián gyermekmegőrzési lehetőség), amely a Fórum életre hívásának sikerességét jelzi

2. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

- Indikátor B.4.: Az érzékenyítő tréningen részt vett munkavállalók száma és nemek szerinti megoszlása
- Indikátor B.5.: A kiírt munkavállalói motivációs juttatások felvételének aránya és a juttatást kapott munkavállalók nemi megoszlása
- Indikátor B.6.: Makrostatisztikai adatok vizsgálata, a karrier tekintetében előre haladt, új státuszba kinevezett munkavállalók nemek szerinti megoszlása
- Indikátor B.7.: Makrostatisztikai adatok vizsgálata, a vezetői testületekben betöltött szerepek nemek szerinti megoszlása

3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén

- Indikátor B.8.: A témában meglévő, korábban elszigetelten működő jógyakorlatok megjelenése más szervezeti egységekben, amely a Fórum életre hívásának sikerességét jelzi
- Indikátor B.9.: A vendégoktatói program részvételi aránya és a résztvevők nemi megoszlása
- Indikátor B.10.: Az adott évben felvett munkavállalók, és az állásra jelentkezők nemek szerinti megoszlása
- Indikátor B. 11.: A nemek közti egyenlőséget elősegítő tréningen részt vett munkavállalók száma és nemek szerinti megoszlása

4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába

- Indikátor B.12.: Társadalmi nemek dimenzióival kapcsolatos, ilyen komponenssel rendelkező kurzusok aránya tanszékenként, programonként
- Indikátor B.13.: A szervezeti egység által szervezett konferencia előadóinak kari és nemi megoszlása
- Indikátor B.14.: A szervezeti egység által szervezett konferencia vendégeinek kari és nemi megoszlása

5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése

- Indikátor B.15.: Az Egyetem vonatkozó szabályzatainak frissítése
- Indikátor B.16.: A témában szervezett kampányok népszerűségi mutatói (közösségi média elérés)
- Indikátor B.17.: Az érzékenyítő tréningen részt vett munkavállalók és hallgatók száma és nemek szerinti megoszlása
- Indikátor B.18.: Az egyetemi Ombudsmant felkereső munkavállalók/hallgatók arány és nemi megoszlása. A felkeresés indokai és megoldása

Stratégiai tervek összefoglaló táblázatai

1.1 A munka és a magánélet egyensúlya a szervezeti kultúrában					
Fő kérdések/ Problémák	Mely intézkedéscsomag erősítheti a PTE-t családbarát minőségében tovább fejlődni? Hogyan válhatna befogadóbbá az intézményünk a kisgyermekes hallgatók és munkavállalók számára? A magánélet tiszteletben tartására vonatkozó javaslatok.				
Stratégiai terv/Prioritások	A munkavállalók és hallgatók felé tanúsított rugalmasságon és a már létező családbarát programok megerősítésén túl a PTE törekszik a munka és magánélet egészséges egyensúlyának tiszteletben tartására és fejleszteni kívánja az egyetemi épületek családbarát infrastruktúráját: <ul style="list-style-type: none"> • A campus épületeiben legalább egy babakocsival is hozzáférhető, pelenkázóval és fotellel ellátott laktációs baba-mama szobát tervez kialakítani. • Kerekesszékes egyetemi polgárai számára is hozzáférhető, automata ajtóval és zárral ellátott, speciális igényeket is kielégíteni képes, többcélú mosdók kialakítását tervezi a fő épületekben. • A munka és magánélet egyensúlyának tiszteletben tartása érdekében a munkavállalókat a munkaidő tartamára időzített elektronikus levelezésre, és munkahelyi mobiltelefonhasználatra ösztönözzük. • Az egyetem országos és nemzetközi szintű tudományos programjainak idejére igény szerint gyermekmegőrzést biztosít. 				
Tervezett beavatkozások	Felelősségi körök	Idő-vonal	Célkitűzések	Mutatók/indikátorok	Erőforrások
Fórum létrehozása	<i>Megbízás: Az Egyetem vezetőisége</i>	Első szakasz	Az elszigetelten működő joggyakorlatok kiterjesztése.	Indikátor A.1. Indikátor A.2. Indikátor A.3. Indikátor A.4. Indikátor B.3.	Rektori Kabinet Titkárság
Baba-mama/ laktációs szoba kialakítása	<i>Igényfelmérés: Rektori Kabinet Titkárság, szervezeti egységek képviselői</i> <i>Megvalósítás: szervezeti egység vezetője</i>	Második szakasz	A szervezeti egységek hozzáférhetőségének bővítése	Indikátor B.2.	o Egyetemi költségvetés o Pályázati forrás o Külsős szervezet
speciális igényeket is kielégíteni képes, többcélú mosdók kialakítása	<i>Igényfelmérés: Rektori Kabinet Titkárság, szervezeti egységek képviselői</i> <i>Megvalósítás: szervezeti egység vezetője</i>	Második szakasz	A szervezeti egységek hozzáférhetőségének bővítése	Indikátor B.2.	o Egyetemi költségvetés o Pályázati forrás o Külsős szervezet
Tréning/workshop a munka és magánélet egyensúlyáról	Rektori Kabinet Titkárság	Első szakasz: előkészít és Második szakasz: megrendezés és évente	- munkavállalói szükségletek felmérése -évente min. 1 tréning szervezése	Indikátor B.1.	Rektori Kabinet Titkárság
Gyermekmegőrzés igény szerint az országos és nemzetközi konferenciák idejében	<i>Igényfelmérés: Rektori Kabinet Titkárság, szervezeti egységek képviselői</i> <i>Megvalósítás:</i>	<i>Második szakasz, időszakos</i>	- munkavállalói szükségletek felmérése -szükség esetén a gyermekmegőrzés megszervezése	Indikátor A.3. Indikátor B.3.	Rektori Kabinet Titkárság, Szervezeti egységek, konferencia szervezők

	az esemény szervezői				
--	----------------------	--	--	--	--

1.2 A nemek közti egyensúly az egyetemi vezetésben és döntéshozatalban					
Fő kérdések/ problémák	Probléma, hogy a PTE adatainak elemzése egyértelmű nemek közti egyenlőtlenséget mutat. Az adatok szerint a férfiak dominálnak a vezető professzori pozíciókban és a vezető döntéshozói szerepekben.				
Stratégiai terv/Prioritások	<ul style="list-style-type: none"> Nemek közti egyensúlyra törekvés a toborzás és foglalkoztatás terén Karrierépítési kezdeményezések bevezetése a nők számára 				
Tervezett beavatkozások	Felelősségi körök	Idővonal	Célkitűzések	Mutatók/ indikátorok	Erőforrások
Tréning a nemek közti egyenlőségre törekvésről a felsőoktatási és kutatóintézetekben a munkavállalók, oktatók és a vezetőség számára	Rektori Kabinet Titkárság	Második szakasz: évente	A nők reprezentációjának növelése a vezetői testületekben	Indikátor A.5. Indikátor B.4.	Rektori Kabinet Titkárság
A vezetőképzéshez kötött motivációs juttatások munkavállalóknak	Felsővezetés	Második szakasz	A nők reprezentációjának növelésre a vezetőképzésben	Indikátor A.5. Indikátor B.5.	o Juttatás finanszírozása
A vezetőtestületek nemi megoszlásának vizsgálata	Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport	Első szakasz: Módszertan kidolgozása Második szakasz: Évente zajló mérések lebonyolítása	A nemi reprezentáció folyamatos vizsgálata	Indikátor A.5. Indikátor B.6. Indikátor B.7.	Az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport időszaki megbízása

1.3. A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és a karrierépítés terén					
Fő kérdések/ problémák	Munkaerő felvételi eljárás vizsgálata a nemi megoszlás alapján. Hogyan lehetne javítani a nemek közti bérszakadékon?				
Stratégiai terv/Prioritások	<ul style="list-style-type: none"> A nemek közti egyenlőséget megcélzó tréningek és konzultáció. A kiinduló adatok kimutatása alapján erre a területre vonatkozó adatgyűjtés és adatelemzés kifejlesztése, az adatszolgáltatás rendszerszintű automatizálása az adatvédelmi szabályok figyelembevételével. 				
Tervezett beavatkozások	Felelősségi körök	Idő- vonal	Célkitűzések	Mutatók (indikátorok)	Erőforrások
Professzionális és szisztematikus adatszolgáltatás és statisztikai elemzés nemek szerinti felbontásban a karok és szervezeti egységek, valamint a Kancellária, Kancellári Hivatal, Közgazdasági és Kontrolling Igazgatóság adatai alapján	Megbízás: Felsővezetés Adatszolgáltatás: PRE HR Vizsgálat elvégzése: Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport	Első szakasz: Módszertan kidolgozása Második szakasz: Évente zajló mérések lebonyolítása	<u>Adatgyűjtés az alábbi részletekben:</u> -nemek szerint (nem-bináris?) - szül. adatok - pozíció, amire jelentkezett -titulus és fizetési besorolási kategória. -szervezeti egység - ki a munkáltató? -kar/részleg	Indikátor A.5. Indikátor B.10.	Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport időszaki megbízása
Tréning a nemi alapú előítéletességről, elfogultságról és a sztereotípiákról a HR és a vezetőség számára	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: megrendezés évente	Tréningek megtartása és lebonyolítása	B.11.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>
„Vendégprofesszori” és vendégkutatói program indítása	Felsővezetés, valamint az <i>Rektori Kabinet Titkárság</i> közös pályázata	Második szakasz	A PTE inkluzív kiválóságának növelése Kutatási, oktatási tevékenységek kiterjesztése	B.9.	o Egyetemi költségvetés o Pályázati forrás

1.4. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az oktatás tartalmaiba

Fő kérdések/ problémák	A nemek közti egyenlőség dimenziója nem kap kellő figyelmet, erre kijelölt tanszékek, kutatóintézetek nincsenek a PTE-n. Ennek következtében ez a dimenzió nem, vagy csak minimálisan jelenik meg a PTE kutatási és oktatási anyagainak portfóliójában. A helyzetfeltárás alapján az oktatási-, kutatásitartalom fejlesztendő az egyetem karain.				
Stratégiai terv/ Prioritások	<ul style="list-style-type: none"> A tanszékek megvizsgálása után szükséges az összes ajánlott kurzus tantervét az Esélyegyenlőségi Fórumon megvitatni, hogy milyen szerepe lehetne egy nemek közti egyenlőségi dimenzióknak. Lehetőség biztosítása a kutatók és PhD hallgatók számára a témában végzett kutatásaik bemutatására. 				
Tervezett beavatkozások	felelősségi körök	Idő-vonal	Célkitűzések	Mutatók (indikátorok)	Erőforrások
A PTE kurzusainak felmérése, kari és tanszéki szinten	Felmérés anyagainak összegyűjtése: <i>Rektori Kabinet Titkárság</i> Felmérés vizsgálata: Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport	Első szakasz: Adatgyűjtés, -feldolgozás; Javaslatlétel Második szakasz: A beavatkozások implementációja	A tématerület növelése az egyetem kurzusain.	Indikátor A.4. Indikátor A.5. Indikátor B.12.	<i>Rektori Kabinet Titkárság.</i> Az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport időszaki megbízása
Tréning „a nemek közötti egyenlőségről a kutatásokban” témakörében	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: megrendezés évente	Tréningek megtartása és lebonyolítása	Indikátor B.11.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>
Konferencia megrendezése a nemi esélyegyenlőséget fókuszba helyező kutatások prezentálására	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: megrendezés évente	Konferencia megtartása és lebonyolítása	Indikátor B.13. Indikátor B.14.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>

1.5. A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése					
Fő kérdések/ problémák					
Stratégiai terv/Prioritások	<ul style="list-style-type: none"> • Biztonságos protokollt felállítani a munkahelyi szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása érdekében. Törekedni arra, hogy a PTE kövesse az európai egyetemi jógyakorlatot a nemi alapú erőszak megakadályozásában. • 				
Tervezett beavatkozások	Felelősségi körök	Idővonal	Célkitűzések	Mutatók (indikátorok)	Erőforrások
A meglévő egyetemi szabályzatok, szakmapolitikai anyagok frissítése	Javaslattétel: Esélyegyenlőségi Bizottság Végrehajtás: Felsővezetés	Első szakasz	Az anyagok aktualizálása	Indikátor B.15. Indikátor B.18.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i> Esélyegyenlőségi Bizottság összehívása
Online, ismeretterjesztő kampányok szervezése	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: Végrehajtás	A téma reprezentálása a közgondolkodásban, transzparens kommunikációs csatorna megnyitása	Indikátor B.16. Indikátor B.18.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>
Munkavállalói és hallgatói tréning a szexuális zaklatással kapcsolatban	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: Végrehajtás	Tréningek megtartása és lebonyolítása	Indikátor B.17. Indikátor B.18.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>
Információs broszúra elkészítése	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>	Első szakasz: előkészítés Második szakasz: Végrehajtás	Broszúra elkészítése, terjesztése az egyetem fórumain.	Indikátor B.16. Indikátor B.18.	<i>Rektori Kabinet Titkárság</i>

A Pécsi Tudományegyetem Nemi Egyenlőségi Terve 2022. január 1. napján lép hatályba.

A Pécsi Tudományegyetem Nemi Egyenlőségi Tervét elfogadjuk.

Kelt: Pécs, 2021. december 20.

Dr. Miseta Attila s.k.
rektor

Decsi István s.k.
kancellár