

UNIVERSITAS SCIENTIARUM SZEGEDIENSIS
SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM



**A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGET
TÁMOGATÓ TERVE**

2022-2027

Tartalom

1. Vezetői összefoglaló	3
2. Helyzetértékelés	4
2.1 Működési keretek	4
2.1.1 Esélyegyenlőséget biztosító szabályzati keretek	4
2.1.2 Esélyegyenlőséget biztosító szervezeti keretek.....	5
2.2 Humánerőforrás adottságok.....	6
2.2.1 Dolgozói statisztikai adatok	6
2.2.2 Hallgatói statisztikai adatok	9
2.3 Támogató belső szolgáltatások.....	12
2.3.1 Saját intézményi támogatási kezdeményezések, intézkedések a hallgatók és/vagy az alkalmazottak számára.....	12
2.3.2 Speciális, hallgatók számára nyújtott, egyéni élethelyzetet figyelembe vevő és tanulmányi előrehaladást támogató intézményi szintű kedvezmények, intézkedések.....	13
2.3.3 Támogató infrastruktúra és tárgyi eszközök	13
2.4 Fő tevékenységi területek	14
3. Célok és intézkedések	15
3.1 Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra.....	16
3.2 Nemek közötti kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban	17
3.3 Életpálya, munkaerőtoborzás, egyéni karrierút	17
3.4 Nemi dimenzió a kutatásban és az oktatásban.....	18
3.5 Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés	18
4. Záró rendelkezések	20
5. Mellékletek	21
5.1 A fejlesztési területek és a nemek közötti esélyegyenlőségi célok kapcsolódása	21
5.2 Nemek közötti esélyegyenlőségi célok, intézkedések, indikátorok (összefoglaló táblázat)	22

1. Vezetői összefoglaló

A Szegedi Tudományegyetem (SZTE) az egyetemi polgárok munkájának és tehetségének köszönhetően a magyar felsőoktatás kiemelkedő presztízsű intézménye, amely magában foglalja a minőségi felsőoktatást, az alap- és alkalmazott kutatást és kutatás-fejlesztést, az emberközpontú és etikus gyógyító-megelőző tevékenységet, valamint a képző- és zeneművészetet. A Szegedi Tudományegyetem többnyelvű és többkultúrájú felsőoktatási intézmény.

Az egyetemi polgárok összessége jelenti az Egyetem legnagyobb értékét. Az egyetemi munka az oktatók, dolgozók és a hallgatók közvetlen emberi kapcsolataira, a bizalomra és az együttműködésre épül. Az Egyetem, az oktatás és a kutatás autonómiája jegyében, valamennyi oktatója és kutatója számára biztosítja az oktatási, kutatási és művészi szabadságot. A hallgatók számára az Alaptörvény, egyéb jogszabályok és saját belső szabályzatainak keretén belül biztosítja a tanszabadságot.

A Szegedi Tudományegyetem elkötelezett az egyetemes emberi értékek, a tudás és a demokrácia iránt. Az Egyetem a magyar felsőoktatás évszázados hagyományait, az Európai Egyetemek Magna Chartájában lefektetett alapelveket és az Universitas autonóm szellemiségének értékeit követi, amelyek áthatják az egész intézményi működést.

A Szegedi Tudományegyetem kiemelten tekint a nemek közötti egyenlőségre mint alapvető értékre, szabályzatain és tevékenységein keresztül folyamatosan biztosítja ennek érvényesülését, és figyel arra, hogy az ne sérülhessen, illetve az egyenlő bánásmód az Intézmény minden polgára számára garantált legyen.

A jelen dokumentumban az Egyetem nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító működési kereteiről, humánerőforrás állapotáról, támogató belső szolgáltatásairól és tevékenységeiről adunk helyzetképet, majd ebből kiindulva határozzuk meg azokat a fókuszterületeket, amelyek folyamatos biztosítása és fejlesztése mellett kívánjuk támogatni a nemek közötti esélyegyenlőségi célok teljesülését. Ennek fényében fogalmaztuk meg azokat az intézkedéseket és indikátorkészletet is, amelyek nyomon követésével biztosíthatjuk a nemek közötti esélyegyenlőség további előmozdítását az intézményi folyamatokban, struktúrákban és a szervezeti kultúrában.

2. Helyzetértékelés

A Szegedi Tudományegyetem a foglalkoztatás és az oktatás során tiszteletben tartja az egyetemi polgárok emberi méltóságát, egyediségét, emberi értékeit. Hisszük, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse sem neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatt.

2.1 Működési keretek

2.1.1 Esélyegyenlőséget biztosító szabályzati keretek

Hazánk törvényei két – jellegében és feltételeiben különböző – követelményt támasztanak az Egyetem felé:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden munkavállaló és hallgató számára,
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét védett tulajdonságú munkavállalói és hallgatói csoportok számára.

A Szegedi Tudományegyetem **Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmód Feltételeit Biztosító Szabályzatának** és **Hallgatói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmód Feltételeit Biztosító Szabályzatának** célja az esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítése az Intézményben. A Szabályzatok hatálya kiterjed az SZTE feladataiban közreműködő oktatókra, tudományos kutatókra, az SZTE alkalmazottaira, az SZTE-re felvételizőkre és az SZTE-vel hallgatói jogviszonyban álló személyekre. A Szabályzatok alapján az Egyetem Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottságot és Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottságot működtet.

A Szegedi Tudományegyetem **Dolgozói Esélyegyenlőségi Terve** és **Hallgatói Esélyegyenlőségi Terve** az Egyetem, másrészt a Munkavállalói Tanács, a reprezentatív szakszervezetek, illetve a hallgatói képviselőlet között létrejött, évente megújításra kerülő megállapodások. A Tervek a Szegedi Tudományegyetem Dolgozói, valamint Hallgatói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmód Feltételeit Biztosító Szabályzataihoz kapcsolódó dokumentumok, amelyek irányelvei kiegészítik és tovább pontosítják az Egyetem esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos szabályzataiban rögzített feladatait. A Tervek nem tartalmazzák azokat a kedvezményeket, amelyek a foglalkoztatotti jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból, belső szabályzatokból következnek. Ugyanakkor illeszkednek az Esélyegyenlőségi Szabályzatokban rögzített hatályos magyar és Európai Unió jogszabályokhoz.

Az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítésének szükségessége alapvető szinten megjelenik számos további egyetemi szabályzatban, irányadó dokumentumban is.

A Szegedi Tudományegyetem **Etikai Szabályzatának** 2. §-a szerint az Egyetem biztosítja és egyben elvárja polgáraitól az emberi méltóság tiszteletét, az egyenlő bánásmód követelményének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását. Továbbá elkötelezett a véleménynyilvánítás, a tanulás, az oktatás és a kutatás szabadsága iránt.

A **HR Kézikönyv** is kiemeli, hogy a Szegedi Tudományegyetem mint munkáltató kiemelten fontosnak tartja, hogy munkatársai foglalkoztatása és munkatársai számára biztosított juttatások tekintetében is érvényesüljenek azon munkajogi alapelvek, amelyek szerint

- a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani,
- az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával,
- az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani,
- a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni,
- a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen,
- a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

A Szegedi Tudományegyetemen az esélyegyenlőség kérdését érintő szabályozó dokumentumokat – és ezen belül a nemek közötti esélyegyenlőség kérdését szabályozó dokumentumokat – az intézményi irányítás legfelső döntéshozatali testülete, a Szenátus hagyja jóvá.

2.1.2 Esélyegyenlőséget biztosító szervezeti keretek

Tekintettel a kiemelkedő hallgatói és foglalkoztatotti létszámra az Egyetem nem csupán egy személyt jelöl ki esélyegyenlőségi munkatársként, felelősként, hanem az esélyegyenlőség teljes körű biztosítása érdekében **két esélyegyenlőségi bizottságot** működtet párhuzamosan (Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság, Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság). A Bizottságok felügyeletét és koordinációját az **esélyegyenlőségi koordinátorok** látják el. Az esélyegyenlőségi koordinátorok személyéről, valamint a bizottságok tagjairól a Szegedi Tudományegyetem Szenátusa dönt.

A **Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság** és a **Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság** működésében a felsőoktatási intézmény figyelemmel kíséri a nemek közötti arányos képviseletet, javaslatokat tesz az arányos képviselet elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nemek arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket, és kezdeményezi megszüntetésüket. Az egyenlő bánásmód követelményeinek megsértése miatt indított eljárások rendjét az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény II. fejezete tartalmazza.

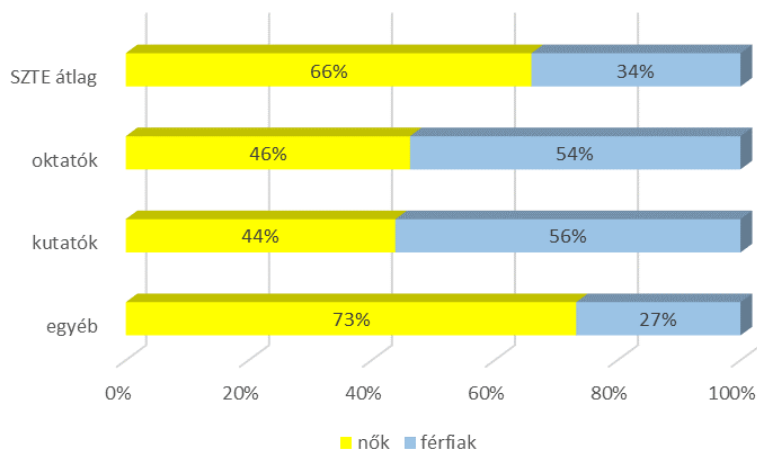
Az SZTE-n **Egyetemi Életvezetési Tanácsadó Központ** is működik, amelynek egyik fő célkitűzése a hallgatók életvezetési problémáiban való segítségnyújtás, a mentálhigiénés-életvezetési tanácsadás, személyes tanácsadás mellett elektronikus levelezés formájában is. A szolgáltatások között kiemelt szerepe van az online anonim tanácsadásnak, valamint az interkulturális beilleszkedést, eredményes tanulást támogató szolgáltatások egyéni és csoportos biztosításának. A mentálhigiénés-életvezetési tanácsadás kapcsán szoros az együttműködés a szakmai és civil szervezetekkel.

2.2 Humánerőforrás adottságok

2.2.1 Dolgozói statisztikai adatok

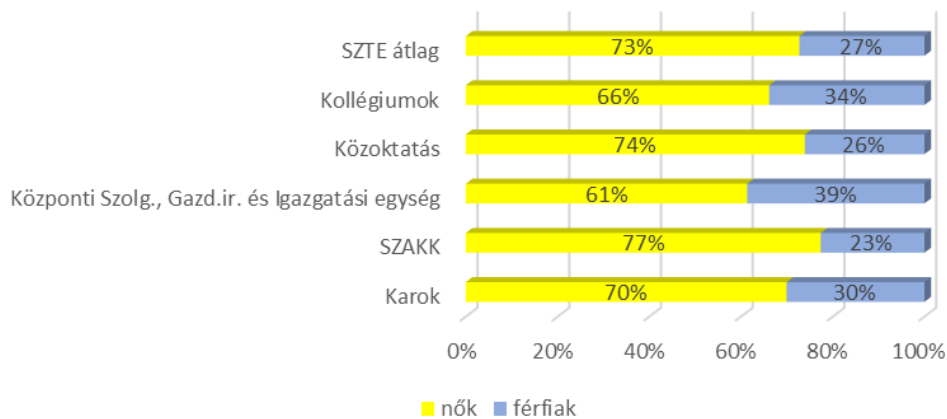
A Szegedi Tudományegyetem a nemek közötti arányokat, illetve azok alakulását az egyetemi polgárok, dolgozók és hallgatók körében folyamatosan nyomon követi az egyetemi statisztikákban és stratégiai dokumentumokban, a rendszeresen készített esélyegyenlőségi jelentésekben, havi esélyegyenlőségi statisztikában, továbbá felhasználja és beépíti azokat a döntéshozó folyamatokba.

A Szegedi Tudományegyetemmel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban állók kétharmada nő. Az egyéb, nem oktató-kutató munkakörben a nők aránya magas (73%), míg az oktató-kutató munkakörökben a nemek közötti arányok kiegyenlítettebbek.



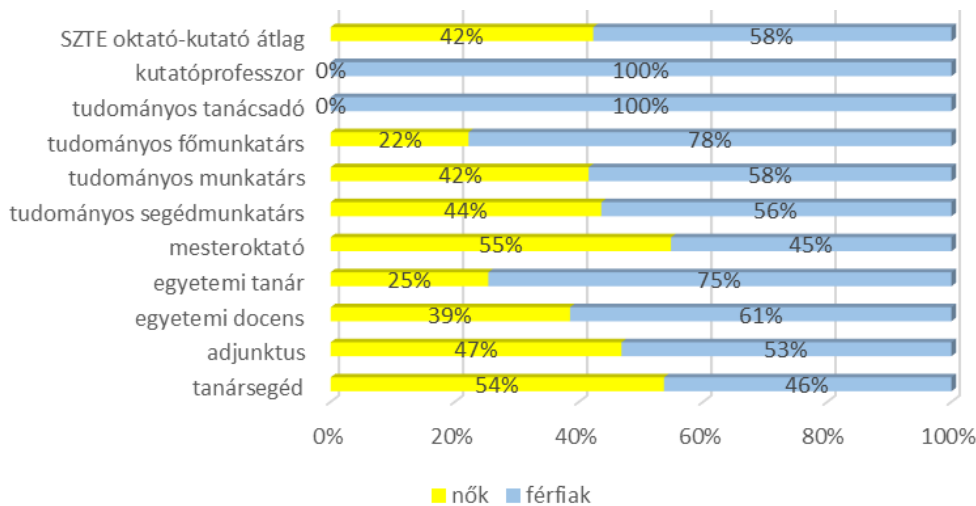
1. ábra Nemek aránya az SZTE-vel foglalkoztatási jogviszonyban állók között, %

A teljes dolgozói állomány 73%-a egyéb munkakörben dolgozik, közel kétharmaduk a Szent-Györgyi Albert Klinikai Központban. A nem oktató-kutató dolgozók között az intézményi átlagot meghaladó a nők aránya a közoktatási intézményekben és a betegellátásban, míg a kollégiumokban és központi gazdálkodásirányítási, igazgatási és szolgáltató egységekben elmarad attól.



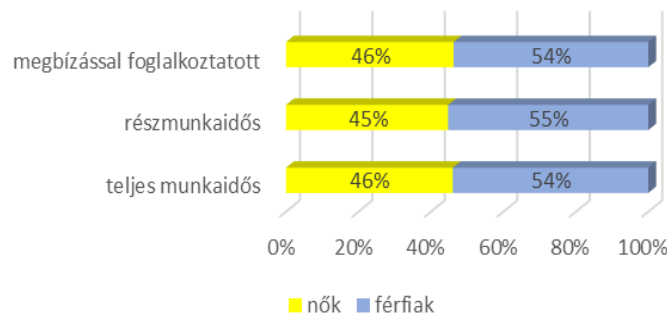
2. ábra. Nemek aránya az egyéb, nem oktató-kutató munkakörben dolgozók között, szervezeti egység típusonként, %

Az oktató-kutató munkakörökben a férfiak aránya magasabb (58%), különösen az oktatói és kutatói életpálya csúcsát jelentő egyetemi tanári munkakörben (75%), illetve az egyetemi docensek között is meghatározó az arányuk. A tudományos életpálya korai szakaszában a nemek aránya még sokkal kiegyenlítettebb.

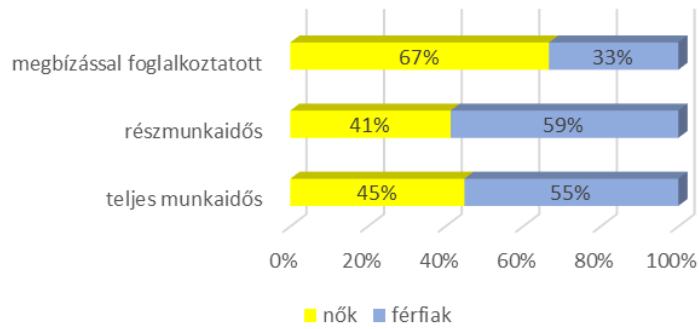


3. ábra. Nemek aránya az oktató-kutató munkakörökben, %

Az oktató munkakörökben a foglalkoztatás formájától függetlenül hasonló az arány a nők és férfiak között (45-55%), ahogy a teljes, illetve részmunkaidős kutatók között is, ugyanakkor a megbízással foglalkoztatott kutatók esetében az arány a nők irányába tolódik el.

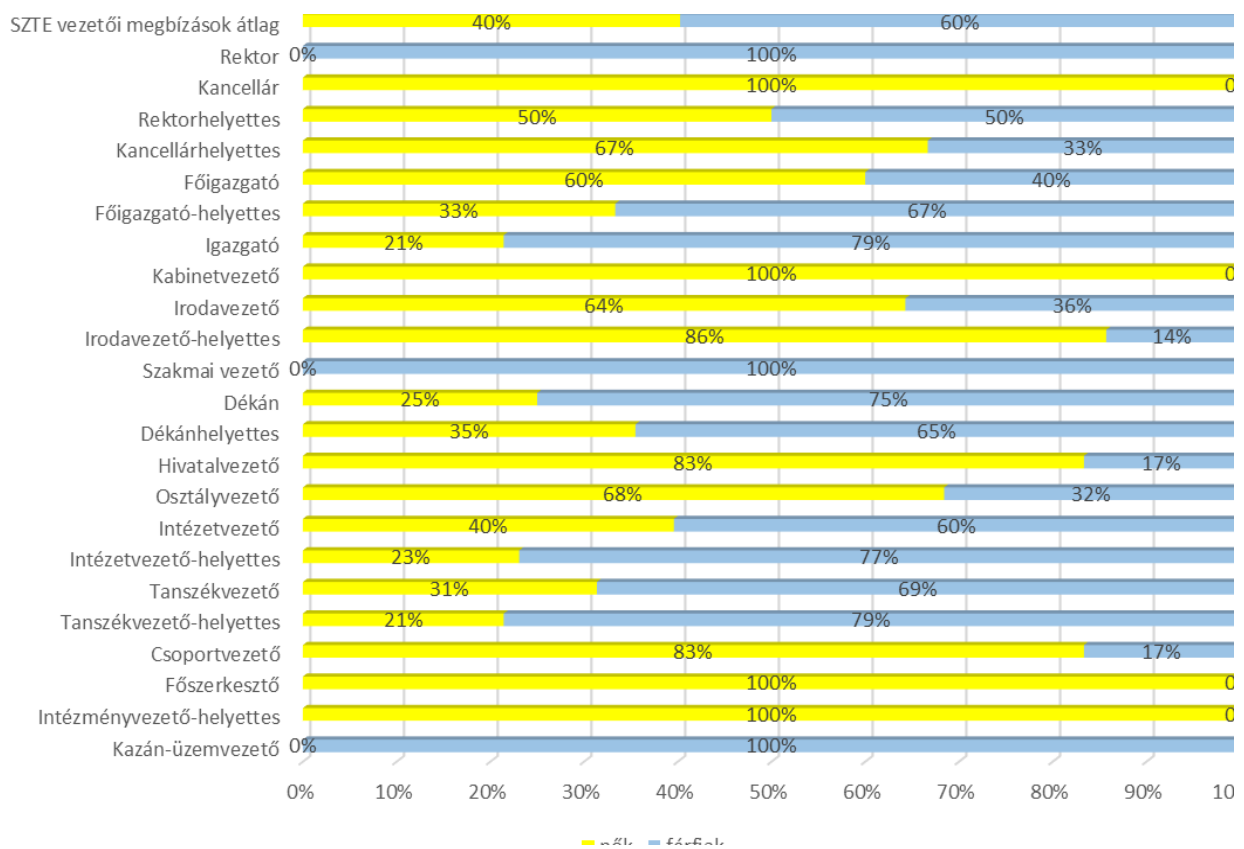


4. ábra. Nemek aránya az oktatók között a foglalkoztatás formája szerint, %



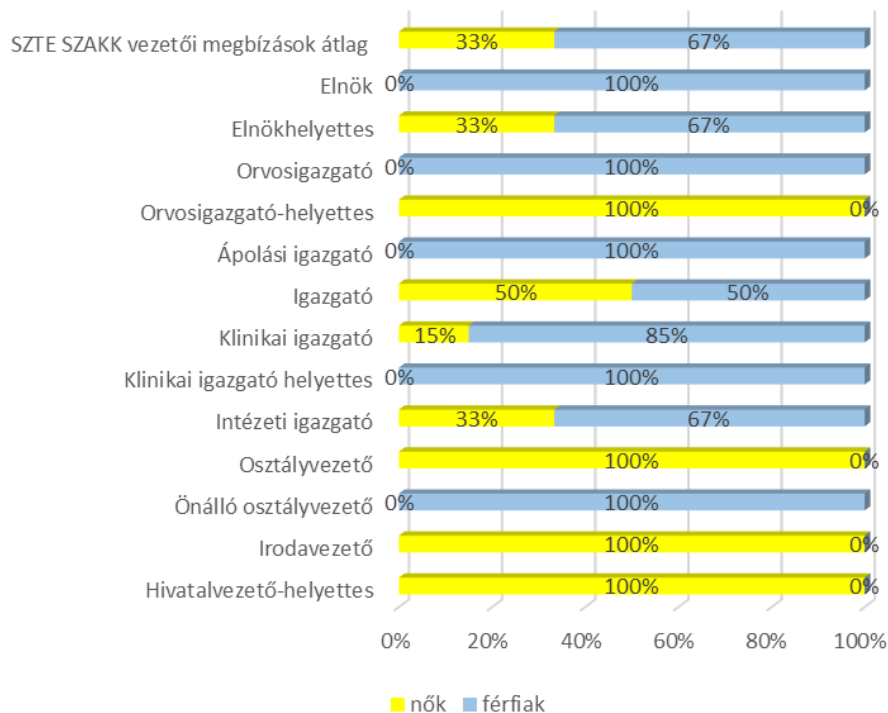
5. ábra. Nemek aránya a kutatók között a foglalkoztatás formája szerint, %

A Szegei Tudományegyetemen a 2000. januári integráció óta fokozatosan nőtt a női vezetők száma, aránya. Jelenleg a vezetői megbízásokat több mint egyharmad részben nők töltik be, ugyanakkor a felsővezetésben még markánsabb, 50%-os vagy ennél is magasabb ez az arány.



6. ábra. Nemek aránya SZTE vezetői megbízások szerint, %

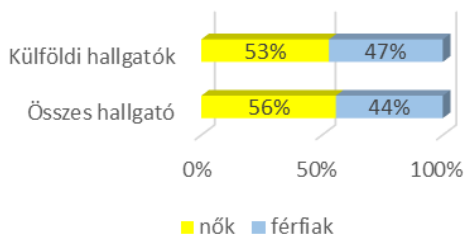
A Szent-Györgyi Albert Klinikai Központban a vezetői megbízásokat átlagosan egyharmad arányban töltik be nők, az egyes vezetői megbízásokat vizsgálva a nemek aránya hol női, hol férfi túlsúlyt mutat.



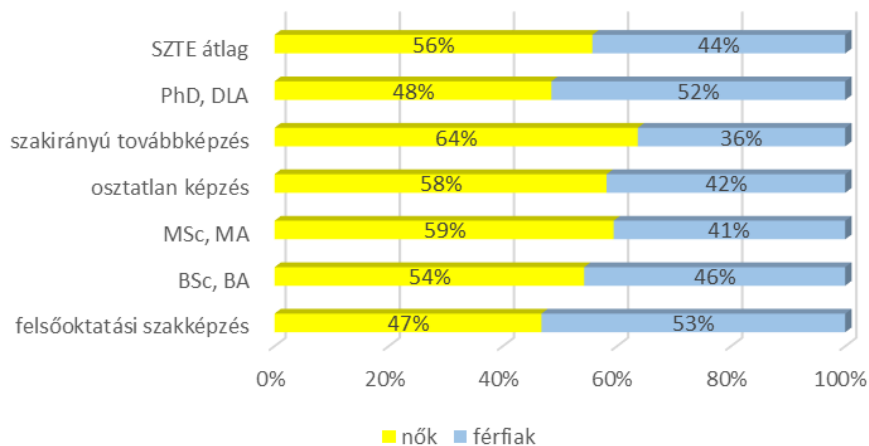
7. ábra Nemek aránya SZTE SZAKK vezetői megbízások szerint, %

2.2.2 Hallgatói statisztikai adatok

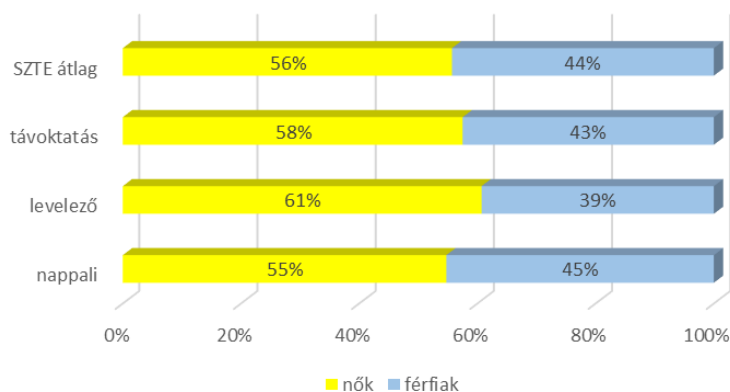
A Szegedi Tudományegyetem hallgatóinak 56%-a nő, a külföldi hallgatók között ez az arány 53%. Alapképzésen az intézményi átlag szerinti a nemek aránya, míg a mesterképzésben illetve az osztatlan képzésben a nőké már közelít a 60%-hoz. Ugyanakkor a doktori képzésben résztvevők között az arány jelentősen eltolódik a férfiak irányába, míg a szakirányú továbbképzéseken a nők dominanciája figyelhető meg. Képzési forma tekintetében az intézményi átlagnál némileg magasabb a nők aránya a levelező képzésben (61%).



8. ábra. Nemek aránya a hallgatók körében, %

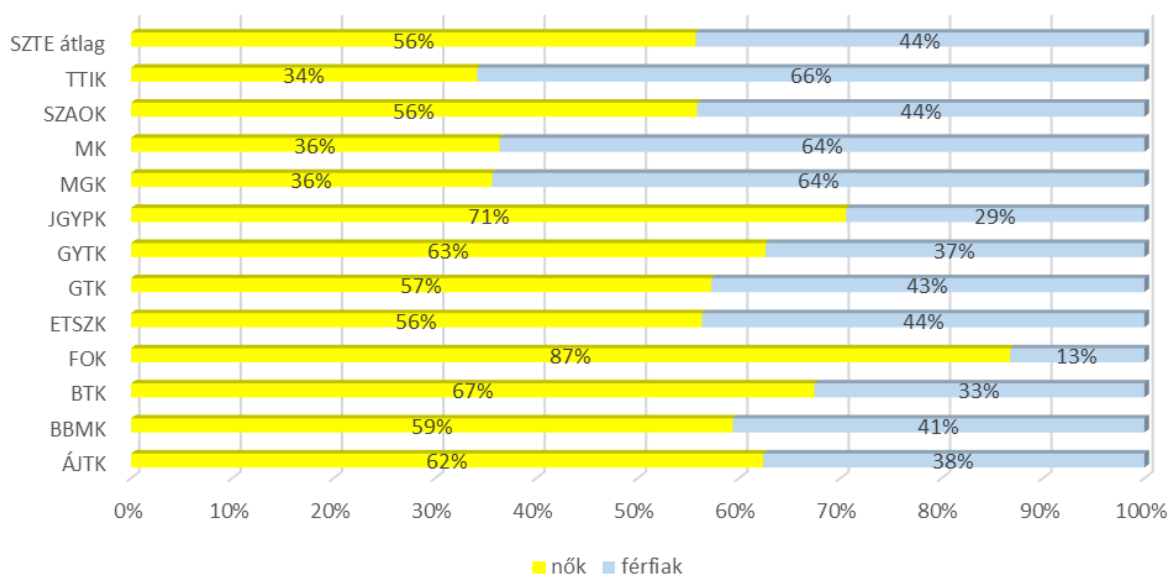


9. ábra. Nemek aránya képzési szintenként, %



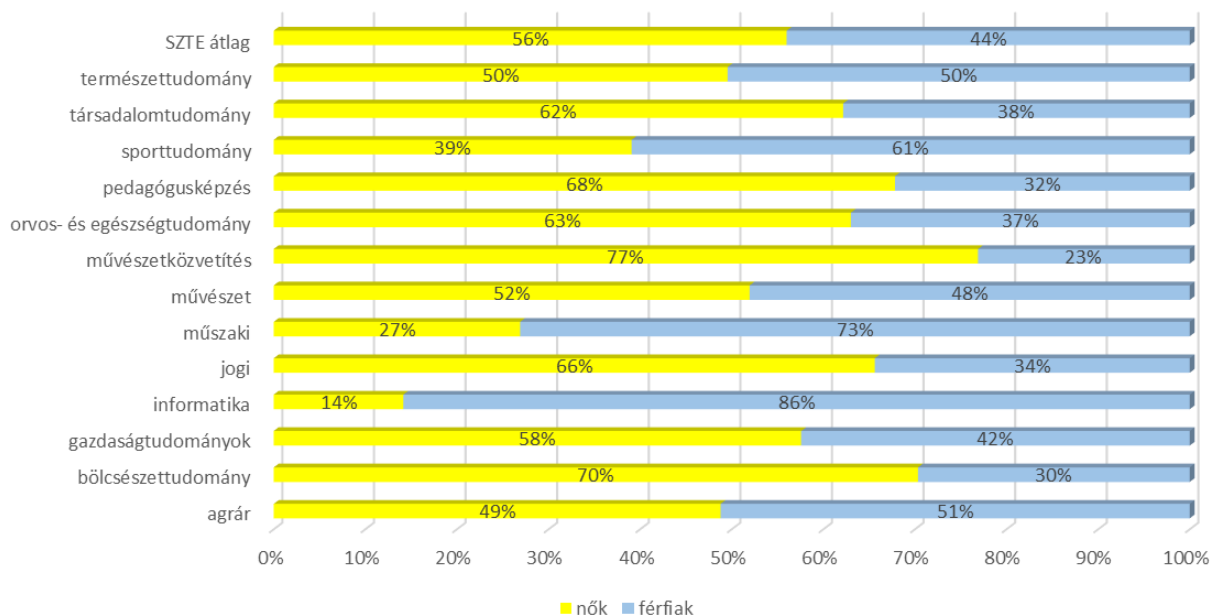
10. ábra. Nemek aránya képzési munkarend szerint, %

A karok közül különösen a Fogorvostudományi Karon, a Juhász Gyula Pedagógusképző Karon, a Bölcsész- és Társadalomtudományi Karon, a Gyógyszerésztudományi Karon, illetve az Állam- és Jogtudományi Karon magas (>60%) a női hallgatók aránya, míg a hagyományosan műszaki, természettudományi és agrár képzéseket nyújtó karokon a nők a hallgatóknak az egyharmadát teszik ki.



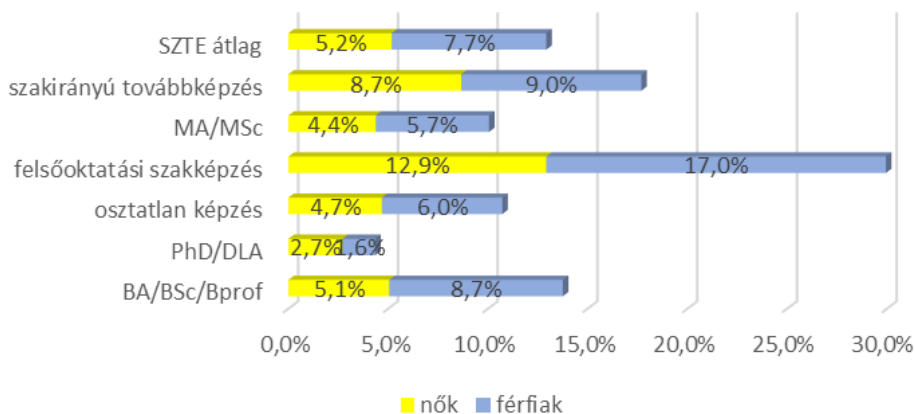
11. ábra. Nemek aránya karonként, %

A képzési területek közül a művészetközvetítés, bölcsészettudomány, pedagógusképzés és a társadalomtudományok vonzzák nagyobb arányban a nőket (>60%), míg az informatika és műszaki területeken inkább a férfiak jelenléte a meghatározó.

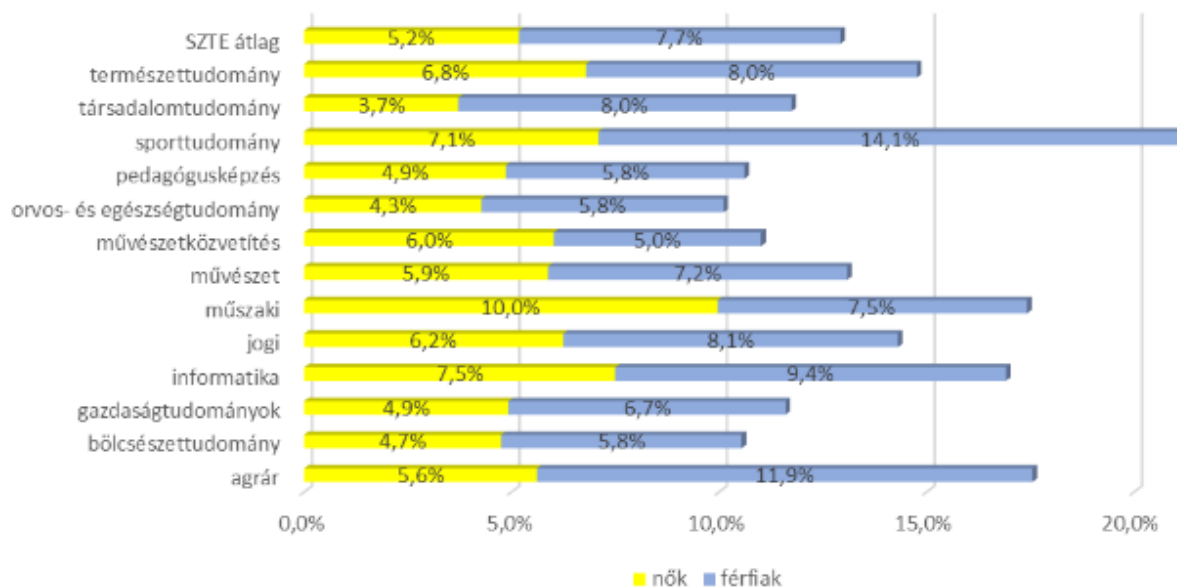


12. ábra. Nemek aránya képzési területenként, %

A képzési idő folyamán átlagosan a női hallgatók 5%-a, míg a férfiak közel 8%-a morzsolódik le. Az intézményi átlagnál nagyobb mértékű a lemorzsolódás a felsőoktatási szakképzésben és a szakirányú továbbképzésen tanuló hallgatók között, továbbá a nők között a műszaki, sporttudományi, informatikai és természettudományi szakokon, és a sporttudomány, agrár és informatika szakos férfi hallgatók között.



13. ábra. Hallgatói lemorzsolódás mértéke nemenként, képzési szintenként, %



14. ábra. Hallgatói lemorzsolódás mértéke nemenként, képzési területenként, %

2.3 Támogató belső szolgáltatások

A Szegedi Tudományegyetem kiemelt célja, hogy intézkedései és szolgáltatásai révén hozzájáruljon valamennyi egyetemi polgár jólétéhez és jóllétéhez, különös hangsúlyt fektetve többek között a munka és magánélet közötti egyensúly, illetve a családbarát feltételek megteremtésére. A vonatkozó intézkedések és szolgáltatások jelenleg három fő kategóriába sorolhatók:

1. saját intézményi támogatási kezdeményezések, intézkedések a hallgatók és/vagy az alkalmazottak számára,
2. speciális, hallgatók számára nyújtott, egyéni élethelyzetet figyelembe vevő és tanulmányi előrehaladást támogató intézményi szintű kedvezmények, intézkedések,
3. támogató infrastruktúra és tárgyi eszközök.

A kedvezmények, támogatások elérhetősége, mértéke, érvényesítésének feltételei karonként eltérő gyakorlat szerint valósulnak meg.

2.3.1 Saját intézményi támogatási kezdeményezések, intézkedések a hallgatók és/vagy az alkalmazottak számára

Jelenleg az alábbi intézményi támogatások elérhetőek az egyetemi polgárok számára:

- Szabadidős tevékenységek támogatása: könyvtári szolgáltatások, sportszolgáltatások (Sportközpont, dolgozói kedvezmények), kedvezményes üdülési lehetőségek.
- Az egyetemi és a főiskolai docens, valamint az egyetemi és a főiskolai tanár munkakörben dolgozók számára hétévenként alkotói szabadság igénybevételenek lehetősége távolléti díj biztosítása mellett.
- Részmunkaidős, illetve távmunkában történő foglalkoztatás támogatása pl. kisgyermeket nevelő szülő számára.
- Iskoláskorú gyermeket nevelő alkalmazott részére beiskolázási támogatás nyújtása juttatási megállapodás alapján.

- Munkaidő-kedvezmény az alkalmazottak részére gyermekük orvosi vizsgálata idejére.
- A Klinikai Központban a megszakítás nélküli tevékenységre való tekintettel egyes egységek támogatják, hogy azon szakdolgozók, akik bölcsődés, vagy óvódás korú gyermeket nevelnek, és a gyermekeik intézményben való elhelyezését nem tudják megoldani a reggel 6 órai munkakezdésig, biztosítják a dolgozó számára a 7 órai munkakezdés lehetőségét.
- Tandíjkedvezmény egyetemi dolgozók SZTE-n tanuló gyermekei számára.
- Tandíjkedvezmény kisgyermeket nevelő hallgatók számára.

2.3.2 Speciális, hallgatók számára nyújtott, egyéni élethelyzetet figyelembe vevő és tanulmányi előrehaladást támogató intézményi szintű kedvezmények, intézkedések

Az Egyetem figyelembe veszi a hallgatók egyéni élethelyzeteit, és az alábbi kedvezményekkel támogatja a tanulmányi előrehaladásukat és jóllétüket:

- Kedvezményes tárgyfelvétel lehetősége.
- Beiratkozást követően passzív félévet kérhet a gyermekgondozási díjra jogosult hallgató – a szülési szabadság és a GYED/GYES-jogosultság időtartamára –, amely nem számít be a főszabály szerint engedélyezhető 2 félévbe.
- Kivételes tanulmányi rend engedélyezhető szülés, gyermekgondozás esetén.
- Esetenként rugalmas vizsgahely-kezelés kismamák részére.
- Ha az adott félévben terhesség vagy veszélyeztetett terhesség miatt a megkezdett félévet a hallgató nem tudja abszolválni, rendkívüli passzív félévet kérhet, utólagosan is.
- Várandósság vagy kisbaba gondozása esetén lehetőség van megszakítás nélküli harmadik passzív félév biztosítására dékáni méltányossági hatáskörben.

2.3.3 Támogató infrastruktúra és tárgyi eszközök

Az Egyetem fejlett infrastruktúrára és változatos tárgyi eszközökön keresztül támogatja egyetemi polgárait:

- Óvodai ellátás nyújtása: az egyetemi óvoda a Juhász Gyula Gyakorló Általános és Alapfokú Művészeti Iskolája és Napközi Otthonos Óvodája szervezeti egység része. Az óvoda évente maximálisan 96 gyermeket tud fogadni négy, homogén életkorú gyermekcsoportban. Az óvodások 80%-a egyetemi dolgozó családokból érkezik. Az intézmény a JGYPK gyakorlóléhelye is, évente 60-70 fő óvodapedagógus hallgató szakmai gyakorlati képzését viszi.
- A gyermekeket nevelő hallgatók számára kialakított külön információs felületek.
- Baba-mama-papa szobák, pelenkázó- és szoptatásra alkalmas helyiségek.
- Egyes helyeken babakocsi tároló.
- Családtagok által is használható étkezők, a gyermek ételének melegítésére alkalmas konyha, főzőhelyiség.
- Egyes helyeken gyereksarok.
- Családi kollégiumi szobák a Károlyi Kollégiumban és az Öthalmi Kollégiumban.

2.4 Fő tevékenységi területek

A Szegedi Tudományegyetem fő tevékenységi területein – oktatás, kutatás, harmadik misszió és társadalmi felelősségvállalás, gyógyítás – általánosan megjelenik a nemek közötti esélyegyenlőségi szemlélet.

Az oktatás területén az Egyetem inkluzív és rugalmas képzési rendszert biztosít, valamint egyenlő feltételeket nyújt a tanuláshoz való hozzáférés, a felvételi eljárások és a képzési programokba való bejutás, a tanulmányi előmenetel és sikeresség támogatása során. Számos intézkedésen keresztül ad támogató szolgáltatásokat a leendő és meglévő hallgatóinak, amelyek eredményességét folyamatosan nyomon követi (képzési adatok, lemorzsolódás, végzetek arányai), továbbá népszerűsítő tevékenységeket folytat a kiegyensúlyozatlan nemek közötti arányokat mutató tudományterületeken (pl. MTMI területek). A nemek közötti esélyegyenlőség kérdésköre megjelenik a képzési programok szintjén, különösen a humántudományok területén, illetve a kurzuskínálatban és az oktatási anyagokban is az összes tudományterületen; speciális tematikájú képzési programok és tantárgyak mellett az általános fenntarthatósági kurzusok egyaránt érintik a vonatkozó Fenntartható Fejlődési Cél (SDG 5) témakörét.

Az Egyetem K+F+I folyamatai támogatják a nemek közötti esélyegyenlőséget mind kutatási témák szintjén (különösen a humán- és társadalomtudományok területén), mind a kutatásban résztvevők nemek közötti egyensúlyára való törekvésen, illetve a kutatók számára elérhető belső ösztönző és támogató szolgáltatásokon keresztül. A Szegedi Tudományegyetem maga is hozzájárul új eredmények születéséhez és tesz annak érdekében, hogy növelje a jövő generációjának társadalmi értékek iránti elköteleződését.

A Szegedi Tudományegyetem példát mutat a társadalmi felelősségvállalásban; a modern, globális és állandóan változó társadalmi kihívásokhoz alkalmazkodni tudó, a komplex társadalmi, szakmai problémákat megérteni és megoldani képes, az egészség és a gyógyítás, az életminőség megtartása és fejlesztése iránt elkötelezett felsőoktatási intézmény. A harmadik misszió és társadalmi felelősségvállalás terén széleskörű tudásátadást szolgáló programok révén járul hozzá a közvetlen és tágabb környezetében az inkluzív szemléletmód elmélyítéséhez. Ezzel egyidejűleg az általa képzett munkaerőn keresztül (orvosok, tanárok stb.) közvetetten is jelentős hatást gyakorol társadalmi környezetére, az infrastrukturális fejlesztések pedig (pl. családbarát szülészet) szintén segítik az általános jólét és jóllét növelését.

3. Célok és intézkedések

A Szegedi Tudományegyetem kiemelt célja az esélyegyenlőséghez kapcsolódó szabályzati és szervezeti keretek fenntartása és fejlesztése, a szükséges humánerőforrás folyamatos biztosítása, a kapcsolódó pénzügyi háttér és forrásbevonás erősítése, a vonatkozó oktatási, kutatási, harmadik missziós és gyógyítási tevékenységek nyújtása és erősítése.

Az SZTE a 2022-2027 közötti időszakra szóló Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Terve összhangban van az Egyetem fejlesztési célkitűzéseivel és Intézményfejlesztési Tervével. A Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Tervben foglalt feladatok megvalósításának akadémiai felelőse az Egyetem stratégiai rektorhelyettese, az operatív megvalósításért koordináló szakmai felelősként – az Intézmény megfelelő egységeinek és testületeinek a bevonása és folyamatos közreműködése mellett – a dolgozói esélyegyenlőségi koordinátor felel, ugyanakkor az az Egyetem egészét érinti. A Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Tervben megfogalmazott feladatok végrehajtását az Egyetem az alapműködés finanszírozási keretein túl a forrásbevonási lehetőségeket biztosító pályázati lehetőségek kihasználásával is támogatja. A Terv megvalósulását annak szakmai felelőse és akadémiai felelőse, illetve az Egyetem vezetése rendszeres monitoring tevékenység alapján, valamint nyilvánosan elérhető éves beszámolók mentén ellenőrzi és értékeli.

A helyzetértékelés alapján kirajzolódó fejlesztési területek:

- szabályzati keretek vizsgálata
 - o szabályozók felülvizsgálata, aktualizálása (minden olyan dokumentum tekintetében, amely az esélyegyenlőséggel és ezen belül a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozik)
 - o mindegyik nem ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére
 - o panaszkezelési gyakorlatok monitorozása, szükség esetén továbbfejlesztése
- szervezeti keretek és HR-kapacitások felmérése és fejlesztése
 - o nemek közötti esélyegyenlőségi szempontú szervezetfejlesztési lehetőségek vizsgálata
 - o nemek közötti esélyegyenlőségi HR-kapacitások felmérése
 - o szükség esetén esélyegyenlőségi szakemberek, adminisztratív munkatársak felvétele
 - o egyetemi polgárok részére képzések, tréningek biztosítása
- egyetemi dolgozók kiegyensúlyozott nemek közötti arányának biztosítása
 - o oktatói-kutatói munkakörök fluktuációjának vizsgálata, okok feltárása
 - o a tudományos előrelépést gátló tényezők feltárása
 - o előmeneteli rendszer biztosítása, fejlesztése
 - o egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek folyamatos biztosítása
 - o nemek közötti arányok kiegyensúlyozásának növelése, megtartása a vezetők körében
 - o vezető tisztségek vállalását gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel
- hallgatók kiegyensúlyozott nemek közötti arányának biztosítása
 - o kiegyensúlyozatlan nemek közötti arányokat mutató tudományterületek (pl. MTMI) népszerűsítése
 - o a tanulmányi előrelépést gátló tényezők feltárása
 - o felvételi támogatás és mentorálási tevékenységek, ösztönző szolgáltatások biztosítása

- nemek közötti esélyegyenlőséget támogató szolgáltatások (hallgatói, dolgozói) fejlesztése
 - o igényfelmérés az egyetemi polgárok körében
 - o rugalmas munkafeltételek és képzési megoldások biztosítása
 - o tanácsadó, támogató szolgáltatások biztosítása
 - o kapacitásbővítés
- támogató infrastrukturális fejlesztések
 - o nemek közötti esélyegyenlőséget biztosító munka- és tanítási környezet fenntartása, fejlesztése
 - o munka és magánélet egyensúlyát biztosító feltételek biztosítása, fejlesztése
 - o család- és gyerekbarát munkahelyek feltételeinek biztosítása, bővítése
- nemek közötti esélyegyenlőség és oktatás kapcsolatának erősítése
 - o releváns kurzusok, képzési programok bővítése
 - o szemléletformáló, ismeretterjesztő programok biztosítása egyetemi polgárok és társadalmi környezet számára
 - o ösztönzők (díjak, elismerések) kialakítása lehetőségének vizsgálata
- nemek közötti esélyegyenlőség és kutatás kapcsolatának erősítése
 - o releváns kutatások ösztönzése
 - o nemek közötti egyensúly javítása a kutatói utánpótlásban, doktori képzésben
 - o ösztönzők (díjak, elismerések) kialakítása lehetőségének vizsgálata

A következőkben bemutatjuk azt az öt kiemelt nemek közötti esélyegyenlőségi célt, amelyek folyamatos megvalósulását a felsorolt fejlesztési területeken azonosítható intézkedések útján kívánjuk biztosítani.

3.1 Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra

A nemek közötti egyenlőség egyike az Európai Unió alapvető értékeinek. A nemek munkaerőpiaci részvételének, valamint a munka és a magánélet jobb egyensúlyának előmozdítása, rugalmas munkafeltételek előmozdítása, támogató infrastruktúra biztosítása, illetve a családbarát munkavégzési és tanulmányi lehetőségek biztosítása tekinthetőek az SZTE számára kiemelt intézkedéseként.

Intézkedések:

- igényfelmérés az egyetemi polgárok körében
- rugalmas munkafeltételek és képzési megoldások biztosítása
- mindegyik nem ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére
- támogató szolgáltatások fejlesztése, kapacitásbővítése
- HR-kapacitás felmérése, fejlesztése
- egyetemi polgárok részére képzések, tréningek biztosítása
- munka és magánélet egyensúlyát biztosító feltételek biztosítása, fejlesztése
- család- és gyerekbarát munkahelyek feltételeinek biztosítása, bővítése
- szabályozók felülvizsgálata, aktualizálása (Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmód Feltételeit Biztosító Szabályzat, Esélyegyenlőségi Terv stb.)
- nemek közötti esélyegyenlőségi szempontú szervezetfejlesztési lehetőségek vizsgálata

Cél teljesülését mérő indikátorok:

- részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, nemek szerinti megoszlása

- kedvezményes/egyéni tanulmányi renddel tanulók aránya
- szülői szabadságon lévő munkavállalók aránya, nemek szerinti megoszlása
- családbarát helyiségek megléte, száma
- gyermekmegőrző szolgáltatások megléte, volumene
- jólléti szolgáltatásokat biztosító infrastruktúra volumene

3.2 Nemek közötti kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban

A nemek közötti egyensúly biztosítása érdekében a vezetői szerepvállalásban és döntéshozói tisztségekben feladat a vezető tisztségek vállalását gátló tényezők feltárása, a karrierutak kiépítése, a gyermekvállalást támogató előmeneteli- és ösztöndíjrendszer támogatása.

Intézkedések:

- vezető tisztségek vállalását gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel
- előmeneteli rendszer biztosítása, fejlesztése
- egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek folyamatos biztosítása
- nemek közötti arányok egyensúlyának növelése, megtartása a vezetők körében

Cél teljesülését mérő indikátorok:

- nemek aránya vezetői pozíciókban
- nemek aránya döntéshozó testületekben
- célzott vezetői képzések, tréningek megléte, száma

3.3 Életpálya, munkaerőtoborzás, egyéni karrierút

Az egyenlő feltételek folyamatos biztosítása mellett a felvételi eljárásokban és a munkaerőtoborzásban folyamatos cél a hallgatók előrehaladásának és a munkavállalók karrierlehetőségeinek ösztönzése és mentorálása, népszerűsítő programok és kampányok biztosítása a különböző nemek tudományos pályára lépésének ösztönzésére (pl. Nők a Tudományban, Lányok Napja), különösen az egyes nemek szerint kevésbé népszerű területeken (MTMI stb.), az ösztönző és támogató szolgáltatások biztosítása, fejlesztése.

Intézkedések:

- hallgatók tanulmányi előrehaladását gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel
- oktatói-kutatói munkakörök fluktuációjának vizsgálata, okok feltárása
- oktatók, kutatók tudományos előrejutást gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel
- előmeneteli rendszer biztosítása, fejlesztése
- felvételi támogatás és mentorálási tevékenységek, ösztönző szolgáltatások biztosítása
- kiegyensúlyozatlan nemek közötti arányokat mutató tudományterületek népszerűsítése
- egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek folyamatos biztosítása

Cél teljesülését mérő indikátorok:

- felvett hallgatók nemek szerinti megoszlása (alap, mester, doktori)
- végzett hallgatók nemek szerinti megoszlása (alap, mester, doktori)

- tanulmányi szerződést kötő munkavállalók száma
- ösztönző programok megléte, száma
- GYES, GYED melletti foglalkoztatottak száma, nemek szerinti megoszlása

3.4 Nemi dimenzió a kutatásban és az oktatásban

Az Egyetem célként határozza meg széleskörű tudományos tevékenységei során a nemi dimenzió folyamatos integrálását a kutatásba és az oktatásba, az egyes tudományterületek nemi aspektusainak beépítését, illetve a szemléletformálást és ismeretterjesztést az Intézményen belül és a szűkebb és tágabb társadalmi környezetében egyaránt.

Intézkedések:

- releváns kurzusok, képzési programok bővítése
- releváns kutatások ösztönzése
- nemek közötti egyensúly javítása a kutatói utánpótlásban, doktori képzésben
- ösztönzők (díjak, elismerések) kialakítása lehetőségének vizsgálata
- szemléletformáló, ismeretterjesztő programok biztosítása egyetemi polgárok és társadalmi környezet számára

Cél teljesülését mérő indikátorok:

- oktatók nemek szerinti megoszlásának aránya
- kutatók nemek szerinti megoszlásának aránya
- releváns kurzusok száma
- releváns kutatási projektek száma
- releváns díjakban, elismerésekben részesült egyetemi polgárok száma
- szemléletformáló, ismeretterjesztő programok megléte, száma

3.5 Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés

Az Egyetemen folyamatos cél az inkluzív környezet és a nemek közötti egyenlőség biztosítása, illetve a nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés mind az egyetemi polgárok közötti kapcsolatok, mind az Intézmény külső érdekelt feleivel fenntartott kapcsolatai tekintetében. Az Intézmény biztosítja és egyben elvárja polgáraitól az emberi méltóság tiszteletét, az egyenlő bánásmód követelményének és a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartását.

Intézkedések

- panaszkezelési gyakorlatok monitorozása, szükség esetén továbbfejlesztése
- szükség esetén szakemberek, adminisztratív munkatársak felvétele
- szemléletformáló tréningek biztosítása egyetemi polgárok számára
- tanácsadó, támogató szolgáltatások biztosítása

Cél teljesülését mérő indikátorok:

- panaszkezelő testületek megléte
- beérkezett panaszok száma
- lefolytatott és folyamatban lévő panasztételi eljárások száma

- szemléletformáló tréningek megléte, száma
- tanácsadó, támogató szolgáltatások megléte

4. Záró rendelkezések

1. Az Egyetem kötelezettséget vállal arra, hogy jelen Tervet a Szenátus által történő elfogadását követő 30 napon belül a Terv hatálya alá tartozók számára elérhetővé teszi az egyetem honlapján.
2. Az Egyetem folyamatosan törekszik a Tervben rögzített kedvezmények körének bővítésére a Munkavállalói Tanáccsal és a reprezentatív szakszervezetekkel egyeztetve.
3. Az Egyetemen a nemek közötti esélyegyenlőség érdekében elfogadásra kerül a fenti Terv, és a felelősök annak megvalósulását figyelemmel kísérik.
4. A Tervet aláírók a jövőben is törekednek arra, hogy megismerjék az EU tagországokban megvalósuló egyenlő bánásmód biztosításának lehetőségeit, módjait, elveit. A nemzetközi kitekintés során megismert lehetőségeket, tapasztalatokat hasznosítják az Egyetemen belül.
5. A 2022. december 1-től 2027. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Tervet a Szegedi Tudományegyetem Szenátusa az SZ-65-III/2022/2023. (XII.12.) számú határozatával elfogadta. A Szegedi Tudományegyetem folyó évben, a Nemek Közötti Esélyegyenlőséget Támogató Terv elfogadásáig is a Tervben részletezett intézkedéseket szem előtt tartva folytatta működését.

Jelen Tervet az esélyegyenlőség követelményének érvényre juttatása érdekében a következő szervezetek képviselői aláírásukkal elfogadják:

Egyetem képviselőiben:

Prof. Dr. Rovó László
rektor

Dr. Fendler Judit
kancellár

Szakszervezet képviselőiben:

Lele Mária
FDSZ SZTE elnök

Dr. Ferencsik Mária
SZETESZ elnök

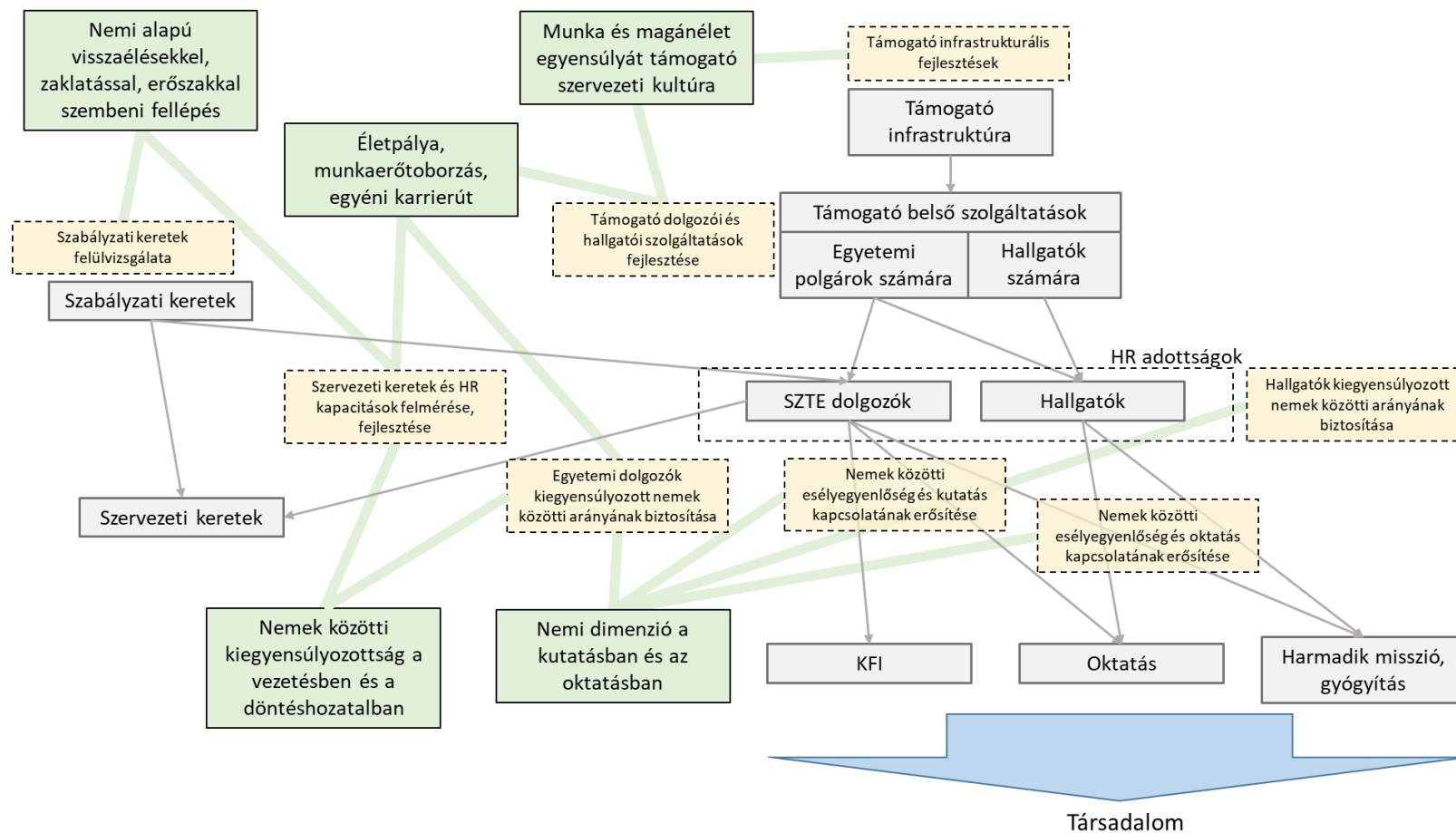
A hallgatók képviselőiben:

Ábrahám Tamás
EHÖK elnöke

5. Mellékletek

5.1 A fejlesztési területek és a nemek közötti esélyegyenlőségi célok kapcsolódása

A megfogalmazott nemek közötti esélyegyenlőségi célok és a helyzetértékelés során feltárt fejlesztési területek összekapcsolódását mutatja be az alábbi ábra.



5.2 Nemek közötti esélyegyenlőségi célok, intézkedések, indikátorok (összefoglaló táblázat)

CÉLOK	INTÉZKEDÉSEK	INDIKÁTOROK
Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra	<ul style="list-style-type: none"> igényfelmérés az egyetemi polgárok körében rugalmas munkafeltételek és képzési megoldások biztosítása mindegyik nem ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére támogató szolgáltatások fejlesztése, kapacitásbővítése HR-kapacitás felmérése, fejlesztése egyetemi polgárok részére képzések, tréningek biztosítása munka és magánélet egyensúlyát biztosító feltételek biztosítása, fejlesztése család- és gyerekbarát munkahelyek feltételeinek biztosítása, bővítése szabályozók felülvizsgálata, aktualizálása (Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmód Feltételeit Biztosító Szabályzat, Esélyegyenlőségi Terv stb.) nemek közötti esélyegyenlőségi szempontú szervezetfejlesztési lehetőségek vizsgálata 	részmunkaidős foglalkoztatottak aránya, nemek szerinti megoszlása
		kedvezményes/egyéni tanulmányi renddel tanulók aránya
		szülői szabadságon lévő munkavállalók aránya, nemek szerinti megoszlása
		családbarát helyiségek megléte, száma
		gyermekmegőrző szolgáltatások megléte, volumene
		jólléti szolgáltatásokat biztosító infrastruktúra volumene
Nem közötti kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban	<ul style="list-style-type: none"> vezető tisztségek vállalását gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel előmeneteli rendszer biztosítása, fejlesztése egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek folyamatos biztosítása nemek közötti arányok egyensúlyának növelése, megtartása a vezetők körében 	nemek aránya vezetői pozíciókban
		nemek aránya döntéshozó testületekben
		célzott vezetői képzések, tréningek megléte, száma
Életpálya, munkaerőborzás, egyéni karrierút	<ul style="list-style-type: none"> hallgatók tanulmányi előrehaladását gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel oktatói-kutatói munkakörök fluktuációjának vizsgálata, okok feltárása oktatók, kutatók tudományos előrejutást gátló tényezők feltárása kvalitatív és kvantitatív felméréssel előmeneteli rendszer biztosítása, fejlesztése felvételi támogatás és mentorálási tevékenységek, ösztönző szolgáltatások biztosítása kiegyensúlyozatlan nemek közötti arányokat mutató tudományterületek népszerűsítése egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek folyamatos biztosítása 	felvett hallgatók nemek szerinti megoszlása (alap, mester, doktori)
		végzett hallgatók nemek szerinti megoszlása (alap, mester, doktori)
		tanulmányi szerződést kötő munkavállalók száma
		ösztönző programok megléte, száma
		GYES, GYED melletti foglalkoztatottak száma, nemek szerinti megoszlása
	<ul style="list-style-type: none"> releváns kurzusok, képzési programok bővítése releváns kutatások ösztönzése 	oktatók nemek szerinti megoszlásának aránya
		kutatók nemek szerinti megoszlásának aránya

Nemi dimenzió a kutatásban és az oktatásban	<ul style="list-style-type: none"> • nemek közötti egyensúly javítása a kutatói utánpótlásban, doktori képzésben • ösztönzők (díjak, elismerések) kialakítása lehetőségének vizsgálata • szemléletformáló, ismeretterjesztő programok biztosítása egyetemi polgárok és társadalmi környezet számára 	releváns kurzusok száma
		releváns kutatási projektek száma
		releváns díjakban, elismerésekben részesült egyetemi polgárok száma
		szemléletformáló, ismeretterjesztő programok megléte, száma
Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal szembeni fellépés	<ul style="list-style-type: none"> • panaszkezelési gyakorlatok monitorozása, szükség esetén továbbfejlesztése • szükség esetén szakemberek, adminisztratív munkatársak felvétele • szemléletformáló tréningek biztosítása egyetemi polgárok számára • tanácsadó, támogató szolgáltatások biztosítása 	panaszkezelő testületek megléte
		beérkezett panaszok száma
		lefolytatott és folyamatban lévő panasztételi eljárások száma
		szemléletformáló tréningek megléte, száma
		tanácsadó, támogató szolgáltatások megléte