



NEMZETI
KÖZSZOLGÁLATI
EGYETEM
LUDOVIKA

NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Készítette:

EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI
BIZOTTSÁG

uni-nke.hu

Tartalom

.....	1
1. BEVEZETÉS.....	4
2. ALAPELVEK, ÁLTALÁNOS CÉLOK.....	4
2.1 A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD.....	4
2.2 AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA.....	5
2.3 PARTNERSÉG ÉS TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS.....	5
2.4 KEDVEZMÉNYEK EGYENLŐ BIZTOSÍTÁSA.....	5
2.5 A SZABÁLYOZÁS ÖSSZHANGJA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉVEL.....	5
2.5 AZ NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ILLESZKEDÉSE MÁS INTÉZMÉNYI DOKUMENTUMOKHOZ.....	5
3. JOGI KÖRNYEZET.....	6
3.1 NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁS.....	6
3.2 EURÓPAI UNIÓ SZINTŰ SZABÁLYOZÁS.....	7
3.3 HAZAI SZABÁLYOZÁS.....	7
4. ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSA AZ NKE-N.....	8
4.1 EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT.....	8
4.2 EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG.....	9
4.3 AZ EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI KOORDINÁTOR ÉS A KARI KOORDINÁTOROK.....	10
4.4 ETIKAI KÓDEX.....	10
4.5 MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELET.....	11
4.6 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA ÉRDEKÉBEN TETT INTÉZKEDÉSEK ÖSSZEFOGLAVA.....	11
5. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE.....	13
5.1 AZ NKE TELJES ÁLLOMÁNYÁNAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA.....	13
5.2 AZ NKE TELJES ÁLLOMÁNYÁNAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA JOGVISZONY FAJTÁK SZERINT ...	14
5.3 NŐK ÉS FÉRFIAK MEGOSZLÁSA KÉPVISELETI SZERVEKBEN ÉS EGYÉB TESTÜLETEKBEN.....	15
5.3.1 KÖZPONTI TESTÜLETEK.....	15
5.3.2 KARI TESTÜLETEK.....	16
5.4 NEMEK MEGOSZLÁS KAROK SZERINT.....	18
5.5 KÖZPONTI SZERVEZETI EGYSÉGEK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA.....	26
5.6 SZERVEZETI EGYSÉGEK ÖSSZESÍTVE.....	34
5.7 VEZETŐK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA.....	35
5.8 NEMEK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA.....	35
5.9 NEMEK MUNKAKÖRI CSOPORTOK SZERINTI MEGOSZLÁSA.....	39

5.10 NŐI ÉS FÉRFI OKTATÓK MUNKAKÖRÖK SZERINTI MEGOSZLÁSA	40
5.11 NEMEK MEGOSZLÁSA A HALLGATÓI ÉRDEKKÉPVISELETI TESTÜLETEKBEN.....	41
5.12 HALLGATÓK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA	42
6. NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGET CÉLZÓ CÉLKITÚZÉSEK, INTÉZKEDÉSEK.....	44
6.1 A NEMMEL KAPCSOLATOS ELŐÍTÉLETEK TUDATOSÍTÁSA, KOGNITÍV TORZÍTÁSOK FELDOLGOZÁSA	45
6.2 SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSE	46
6.3 NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A VEZETÉSBEN ÉS A DÖNTÉSHOZATALBAN	48
6.4 NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKAERŐ-FELVÉTEL ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL SORÁN.	50
6.5 A NEMRE VONATKOZÓ ELEMZÉSEK KUTATÁSI ÉS OKTATÁSI TARTALMAKBA VALÓ BEÉPÍTÉSE.	52
6.6 CSALÁDI SZEREPEK TÁMOGATÁSA, A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA.....	54
6.7 NEMI ALAPÚ CSALÁDI SZEREPEK ÉS AZ OKTATÁS	56
6.8 NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZEMPONT AZ EGYETEMI ÖNÉRTÉKELÉSBEN	57
6.9 INFRASTRUKTÚRA NEMI EGYENLŐSÉG KÖZPONTÚ FEJLESZTÉSE	58
6.10 A KAROK KÖZÖTTI NEMI KÜLÖNBBSÉGEK CSÖKKENTÉSE	58
7. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	60

1. BEVEZETÉS

Az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség olyan alapvető emberi jog, amelyet a Nemzeti Közszolgálati Egyetem a lehető legmagasabb szinten és a szervezet minden tagjának javára kíván ápolni és megvalósítani. Egyetemünk elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett, ezért az Egyetem Rektori Tanácsa döntött az NKE nemek közötti esélyegyenlőségi tervének előkészítéséről. A terv előkészítésének felelőse az Egyetem Esélyegyenlőségi Bizottsága, illetve annak elnöke. A tervezés szakmai felügyeletét a fejlesztési rektorhelyettes látja el.

Hisszük, hogy az intézményi Nemi Esélyegyenlőségi Terv megalkotása és az abban megfogalmazott feladatok megvalósítása a jövőre vonatkozóan preventív módon szünteti meg az egyenlőtlenségeket, és intervenciós módon rehabilitálja a már kialakult aszimmetriákat, meggátolva a további szegregatív minták kialakulását.

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv fő célkitűzése, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, valamint elemzési és ellenőrzési rendszert hozzon létre, amely lehetővé teszi a Nemzeti Közszolgálati Egyetem nemek közötti egyenlőségének teljes körű megvalósulását.

2. ALAPELVEK, ÁLTALÁNOS CÉLOK

2.1 A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD

Az Egyetem az Ebtv.-ben meghatározott körben megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatással összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését, a hátrányos megkülönböztetést. A hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a foglalkoztatottaknak a foglalkoztatás jellegével vagy természetével össze nem függő szempontok alapján történő – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – hátrányos diszkriminációjára.

Az Egyetem az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén a vonatkozó szabályzatokban meghatározottak szerint biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálást, s e célból együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

Az Egyetem a fentiekben foglaltak alkalmazása során az egyes hivatásrendekre vonatkozó speciális jogszabályi rendelkezésekre is figyelemmel jár el.

2.2 AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA

Az Egyetem a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Az Egyetem fontos feladatnak tekinti az olyan munkahelyi körülmények, illetve munkahelyi légkör kialakítását, amely ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

2.3 PARTNERSÉG ÉS TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS

Az Egyetem a foglalkoztatással összefüggésben is törekszik a partnerség elvének érvényesítésére. A foglalkoztatás során az annak jellegével vagy természetével össze nem függő szempontok alapján egyik foglalkoztatott sem értékesebb a másiknál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, ez a munkáltató és a foglalkoztatottak között is elősegíti az egyenlő bánásmód követelményének érvényesülését.

2.4 KEDVEZMÉNYEK EGYENLŐ BIZTOSÍTÁSA

Az Egyetem elkötelezett amellett, hogy a kedvezmények megállapítása terén azokat minden foglalkoztatott számára azonos módon és azonos feltételek mellett biztosítsa.

2.5 A SZABÁLYOZÁS ÖSSZHANGJA AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉVEL

Az Egyetem a működését szabályozó dokumentumok megalkotása, illetve felülvizsgálata során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, az egyenlő bánásmód elvét.

2.5 AZ NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ILLESZKEDÉSE MÁS INTÉZMÉNYI DOKUMENTUMOKHOZ

A jelen nemi esélyegyenlőségi terv illeszkedik az Egyetem alapidokumentumaihoz, így különösen az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatához, Foglalkoztatási Szabályzatához, az Etikai Kódexhez és az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéhez is.

3. JOGI KÖRNYEZET

3.1 NEMZETKÖZI SZABÁLYOZÁS

A nemek közötti egyenlőség biztosítása jelentős feladatot ró mind a Nemzetközi és Uniós, mind pedig a hazai szervekre, intézményekre, így a felsőoktatási intézményekre is. Az esélyegyenlőségi kérdésekre vonatkozó jogi szabályozás többszintű. Léteznek egyrészt, általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint speciális ágazati, kifejezetten a felsőoktatás területére vonatkozó szabályok. A következőkben alapvetően e szempontrendszer alapján tekintjük át a nemek közötti egyenlőség jogi és politikai környezetét.

A nemzetközi és az uniós szabályozás is meglehetősen nagy hangsúlyt fektet a nemek közötti egyenlőség kérdésre, amely erőteljesen megjelenik szinte minden általános dokumentumban. A nemzetközi, globális szabályozás körében kiemelkedőek az ENSZ keretében elfogadott, egyezmények, amelyek általánosan szabályozzák az esélyegyenlőséget. Ilyenek a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezmények, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmánya, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmány. Az általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről szóló CEDAW egyezmény, amelynek a 10. cikke a felsőoktatás területére vonatkozik. Ebben a cikkben rendelkezik arról, hogy a részes Államok kötelesek minden megfelelő intézkedést megtenni a nőkkel szemben alkalmazott megkülönböztetés kiküszöbölésére abból a célból, hogy a férfiakéval egyenlő jogokat biztosítsanak számukra az oktatás területén a férfiak és a nők egyenlőségének alapján.

A CEDAW egyezmény széles körű nemi egyenlőségi szabályozást alkalmazott, ugyanis a megkülönböztetés valamennyi formájának kiküszöbölése kapcsán a férfiak és a nők szerepköreit illetően a hagyományosan kialakult és megmerevedett elképzelések kiküszöbölését is célul tűzte ki.

A fenti, általános hatályú és globális egyezményekhez, valamint a CEDAW egyezményhez Magyarország is csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé tette.

3.2 EURÓPAI UNIÓ SZINTŰ SZABÁLYOZÁS

Az európai szintű szabályozás körében az esélyegyenlőség terén az Európa Tanácsnak van a legnagyobb szerepe. Az Európa Tanács elfogadta az Emberi Jogok Európai Egyezményét, valamint az Európai Szociális Kartát. Az Emberi Jogok Európai Egyezménye, valamint az Európai Szociális Karta általában tiltja a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását.

A nemzetközi és az európai általános emberi jogi szabályok mellett szükséges vizsgálni az Európai Unió, mint integrációs szervezet szerepét. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés elsősorban a munka tekintetében rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét. Az EU Alapjogi Chartája szintén lefekteti a nők és a férfiak egyenlőségéről szóló elvet. A felsoroltak mellett az uniós jogalkotás több szinten is erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód elvének érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv), 2006 óta pedig egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv).

Az intézményi felsőoktatás világában európai uniós szinten a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Emellett a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós programok, így az Erasmus, az Erasmus+, a Horizon (H2020, majd 2021-től a Horizon Europe), a JUST és a COST projektek szabályai is a férfiak és nők közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényesítését és operatív megvalósulását tűzik ki célul.

3.3 HAZAI SZABÁLYOZÁS

Az esélyegyenlőség biztosításának ma Magyarországon az Alaptörvény ad egy általános keretet amely kimondja, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” Az Alaptörvény azt is kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, valamint államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szabályozza, amely

tartalmazza az esélyegyenlőséggel kapcsolatos definíciókat, az egyenlő bánásmód követelményének érvényesítésével kapcsolatos szabályokat és ezen szabályok megsértése esetén alkalmazható jogkövetkezményeket is. Az Ebktv. kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint egyedi védett tulajdonságra. Az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat. Mindezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, amely a felsőoktatási ügyek tekintetében is alkalmazható: ezen ügyekben hatóságként az alapvető jogok biztosa jár el.

A nemzeti felsőoktatásról szóló (2011. évi CCIV.) törvény tartalmazza mindazokat a szabályokat amelyek az esélyegyenlőség megvalósulásához szükségesek egy felsőoktatási intézmény működtetése során. E törvény szerint, általános elvárás, egy felsőoktatási intézménnyel szemben, hogy működése során biztosítsa, hogy a feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét megtartsák.

4. ESÉLYEGYENLŐSÉG BIZTOSÍTÁSA AZ NKE-N

Az alábbi fejezetben azon intézmények, valamint megvalósult intézkedések kerülnek bemutatásra, amelyek Egyetemünkön az egyenlő bánásmód, és az esélyegyenlőség minden szintéren történő megvalósulásának garanciájául szolgálnak.

4.1 EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZAT

A Szabályzat rendelkezései alapján, az Egyetem tevékenysége során általánosan érvényesíti az egyenlő bánásmód követelményét, a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint az esélyegyenlőség szempontjait. Ennek keretében különösen:

- elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát és tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére;
- elismeri a fogyatékossgal élő foglalkoztatottak foglalkoztatáshoz való jogát, biztosítja, hogy e személyek ne szenvedjenek hátrányt munkatársaikkal szemben;
- elismeri a fogyatékossgal élő hallgatók tanuláshoz való jogát, biztosítja, hogy e hallgatók ne szenvedjenek hátrányt hallgatótársaikkal szemben;

- az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a hallgatók lakhatási feltételeinek, egészséges, káros szenvedélyektől mentes életvitelének biztosításához, tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a hallgató beilleszkedését a felsőfokú tanulmányok idején, illetve szakmai előmenetelét a tanulmányok befejezését követően.

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi szabályzat hatálya kiterjed az Egyetem minden polgárára, az Egyetemre a felsőoktatási felvételi eljárásban jelentkezőkre, az oklevél kiadásához előírt nyelvvizsga vagy annak egy része alóli mentesítés tekintetében az Egyetem vagy jogelődjének volt hallgatójára.

4.2 EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Szabályzat rendelkezéseinek betartását az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság munkája garantálja. A Bizottság feladat- és hatáskörét az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzata határozza meg. A nyolc tagból álló testületben, képviselteti magát a négy kar, az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat, A Doktorandusz Önkormányzat, valamint a dolgozói érdekképviselő is. Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság funkcióját tekintve, az Egyetem esélyegyenlőséget előmozdító tevékenységét szervező és koordináló, valamint egyedi esélyegyenlőségi ügyekben eljáró testület. A Bizottság két évente előkészíti a rektor által kiadott Esélyegyenlőségi Tervet és figyelemmel kíséri annak végrehajtását, figyelemmel kíséri a férfiak és nők arányos képviseletét az egyetemi testületekben, javaslatokat tesz az arányos képviselet biztosítására, ellenőrzi az intézkedések végrehajtását és eredményességét, feltárja és a döntésre jogosult elé viszi az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének megnyilvánulásait az Egyetemen, megtámadja az esélyegyenlőséget sértő intézkedéseket a megszüntetésükre jogosult személyeknél, gondoskodik az Egyetemre jelentkező, fogyatékossgal élő személyek felvételi eljárásának lebonyolításához szükséges feltételekről, önkéntes adatszolgáltatás alapján nyilvántartja a fogyatékossgal élő hallgatókat, az adatvédelmi jogszabályok rendelkezései szerint biztosítja az adatok statisztikai célú felhasználását, kapcsolatot tart a fogyatékossgal élő hallgatókkal, felméri e hallgatók és oktatók oktatással kapcsolatos igényeit, dönt arról, hogy a fogyatékossgal élő hallgatók hogyan vehetik igénybe a rendelkezésre álló személyi és technikai segítségnyújtást és szolgáltatásokat, és koordinálja a szükséges feltételek biztosítását, elbírálja a fogyatékossgal élő hallgatók segítségnyújtásra, mentességre és kedvezményre irányuló kérelmeit, valamint eljár minden további egyedi esélyegyenlőséget érintő ügyben.

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a sérelmet szenvedett fél írásbeli panasszal fordulhat a Bizottsághoz. A Bizottság a benyújtott panaszról ülésen, a kézhezvételtől számított 30 napon belül dönt. Amennyiben a Bizottság a panasznak helyt ad, döntésének megküldésével felhívja az intézkedésre jogosultat a sérelmes helyzet megszüntetésére, a mulasztás orvoslására, illetve a kifogásolt intézkedés módosítására vagy visszavonására. A felhívás eredménytelensége esetén a Bizottság a rektorhoz fordul.

4.3 AZ EGYETEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI KOORDINÁTOR ÉS A KARI KOORDINÁTOROK

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke az Egyetemi Esélyegyenlőségi koordinátor. Az intézményi koordinátor ellátja a Bizottság elnöki teendőit, irányítja a Bizottság munkáját, vezeti üléseit, felelős az Esélyegyenlőségi Terv előkészítésének koordinálásáért és az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásáért, felügyeli és ellenőrzi az esélyegyenlőségi tárgyú jogszabályok és szabályzók betartását az Egyetemen, kapcsolatot tart a Bizottság tagjai és a magasabb vezetők között, javaslatot tesz a gazdasági főigazgatónak a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítéséhez szükséges pénzügyi forrásra, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére, minden évben az oktatási ügyekért felelős rektorhelyettes beszámolójának keretében beszámol a Szenátusnak a Bizottság munkájáról, kapcsolatot tart a fogyatékossgal élő hallgatókkal, azok segítőivel, megszervezi a fogyatékossgal élő hallgatók által igényelt, egyetemi szinten tartandó konzultációs lehetőségeket, az érintettek kifejezetten erre irányuló hozzájáruló nyilatkozata alapján nyilvántartást vezet a fogyatékossgal élő hallgatókról. Az intézményi koordinátor munkáját kari koordinátorok segítik.

4.4 ETIKAI KÓDEX

Az NKE-n az esélyegyenlőség előmozdítását és a diszkrimináció tilalmát az egyetem Etikai kódexe is garantálja. A kódex az általános etikai követelményekre vonatkozó részében kimondja többek között, hogy az egyetemi polgár tartózkodik és másokat is törekszik visszatartani az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben meghatározott egyenlő bánásmód követelményét sértő hátrányos megkülönböztetéstől. A kódex, a benne foglalt célok megvalósulása érdekében hátrányos jogkövetkezményeket fűz az etikai követelmények megszegéséhez.

4.5 MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELET

A munkavállalók érdekképviseleti szerveihez szintén érkehetnek a nemek közötti esélyegyenlőséggel kapcsolatos észrevételek. A szakszervezet is tagot delegál az egyetemi esélyegyenlőségi bizottságba, így megvalósul a közvetett kapcsolattartás a munkavállalók és az egyetemi bizottság között.

4.6 AZ ESÉLYEGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA ÉRDEKÉBEN TETT INTÉZKEDÉSEK ÖSSZEFOGLAVA

Az esélyegyenlőség előmozdítását célozza az Etika Kódex, a Hallgatói jogok és kötelezettségek szabályzata, a Fegyelmi Szabályzat, a Foglalkoztatási Szabályzat valamint az Esélyegyenlőségi Szabályzat gyakorlata és annak betartatása minden egyetemi polgárral. Kétévente rektori utasításban kerül meghatározásra az Egyetem esélyegyenlőségi terve, amely megküldésre kerül az Egyetem minden polgára részére. Az Egyetem – az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság és az intézményi esélyegyenlőségi koordinátor vezetésével – megteszi a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megfelelő tájékoztatás útján bővítse foglalkoztatottjainak esélyegyenlőséggel kapcsolatos ismereteit. Az elmúlt években összesen 3 érzékenyítő előadás került megtartásra külön az oktatók, a vezetők és a hallgatók részére. A képzések célja a hallgatók és dolgozók érzékenyítése, valamint az intolerancia és diszkrimináció elleni küzdelem. A további előadások előkészítése megkezdődött, azonban a járványügyi helyzet nem tette lehetővé azok megtartását. Az elmaradt előadások az idei évben kerülnek pótlásra. Az Egyetem weboldalán minden egyetemi polgár naprakész tájékoztatást talál az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulás módjáról és annak feltételeiről.

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Tervben foglaltak szerint az Egyetem a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalók számára tájékoztatást nyújt a gyermekellátási támogatások ideje alatti munkavégzés lehetőségéről és szabályairól, valamint az őket érintő fontosabb jogszabály-és egyetemi szabályzat változásokról. A gyermeket nevelő foglalkoztatottak a vonatkozó egyetemi szabályozóban meghatározottaknak megfelelően beiskolázási támogatást, nevelési-és családalapítási támogatást igényelhetnek. A 10 éven aluli gyermeket nevelő szülő esetében a munkáltatói jogkör gyakorlójának, illetve a munkahelyi vezetőnek lehetőség szerint figyelembe kell vennie a foglalkoztatott napi munkaidő beosztásánál a gyermekgondozó, valamint nevelési-oktatási intézmények nyitva tartását. Az egyenlő esélyek biztosítása érdekében az Egyetem vezetői és foglalkoztatottai törekednek a befogadó munkahelyi kollektíva kialakítására, erősítésére, a problémamegoldó készségek fejlesztésére, olyan

csoportok alakulásának segítésére, melyek a szakmai feladatok megoldására és a szervezeti tanulás segítésére alkalmasak.

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság és az intézményi esélyegyenlőségi koordinátor ellátja az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatban meghatározott feladatokat. Az esélyegyenlőség körében sérelmet szenvedett foglalkoztatott az Esélyegyenlőségi Szabályzatban meghatározottak szerint panasszal élhet. Az Egyetem szervezeti egységei az esélyegyenlőségi terv végrehajtásának érdekében együttműködnek egymással.

5. NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG MEGVALÓSULÁSÁNAK ELEMZÉSE

A konkrét célok és intézkedések meghatározása előtt, mindenképp szükséges a meglévő intézményi adatok elemzése. Tehát mielőtt meghatározásra kerül, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon, a legfontosabb feladat a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatgyűjtés. A következő részben a meglévő, nemek arányára vonatkozó intézményi adatok, rövid értelmezésére kerül sor. A jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség.

5.1 AZ NKE TELJES ÁLLOMÁNYÁNAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA

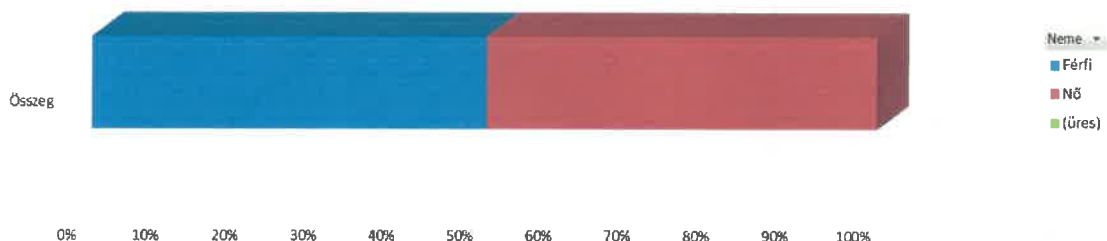
Az NKE teljes foglalkoztatotti állománya 1388 főből áll, nemek megoszlása tekintetében kiegyenlített. Ezt a képet tovább árnyalja amennyiben megvizsgáljuk, hogy milyen jogviszonyban foglalkoztatják a női és férfi munkatársakat.

Nem	Férfi	Nő	Összes létszám
Összes létszám	698	690	1388

Jogviszony fajta

Összes létszám

Teljes állomány nemek szerinti megoszlása

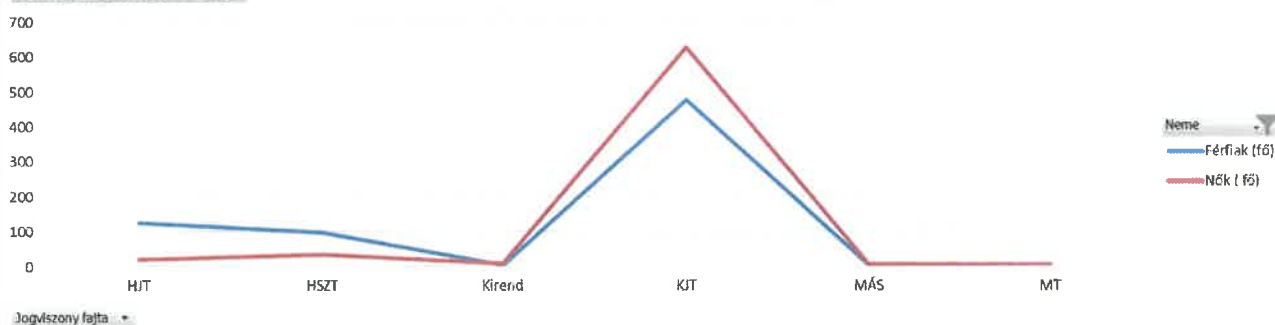


5.2 AZ NKE TELJES ÁLLOMÁNYÁNAK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA JOGVISZONY FAJTÁK SZERINT

HJSZ-t (honvédelmi állomány) szerint a férfiak közel 90%-a, míg a nők 10%-a van foglalkoztatva. HSZT-jogviszony (rendvédelmi állomány) esetében ez az arány továbbra is a férfiak felé billenti a mérleget, ám ebben az esetben a férfiak kétharmada, míg a nők egyharmada tartozik ilyen munkajogi foglalkoztatási formába. A nők kétharmad arányban vannak foglalkoztatva a KJT (közalkalmazott) munkaviszonyban, míg a férfiak egyharmad arányban.

Jogviszony fajták	Férfiak (fő)	Nők (fő)	Összes létszám
HJT	125	18	143
HSZT	95	33	128
Kirend	2	7	9
KJT	475	627	1102
MÁS	1	4	5
MT		1	1
Összes létszám	698	690	1388

Jogviszonyokra vesített nemi arányok



5.3 NŐK ÉS FÉRFIAK MEGOSZLÁSA KÉPVISELETI SZERVEKBEN ÉS EGYÉB TESTÜLETEKBEN

Az egyetemen 11 központi testület működik, összesen 118 fő bevonásával. Ezek közül négyben, a férfiak felülreprezentáltak a nőkkel szemben (Szenátus, Hallgatói Jogorvoslati Bizottság, Hallgatói Jogorvoslati Bizottság, Egyetemi Képzésfejlesztési Tanács, Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács). A Felvételi Jogorvoslati Bizottságban találunk egyedül női képviselői túlsúlyt a nők javára. Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottságban és az Egyetemi Kártérítési Testületben azonos számban vannak jelen mindkét nem képviselői. A Hallgatói Jogorvoslati Bizottságban kizárólag férfi tagok látják el a testület munkáját. Az Alumni Bizottságban a nemek aránya közel azonos. Az Egyetemi Fegyelmi Testületben kétszer több férfi képviselő van kinevezve, mint nő. Érdeemes lenne a női képviselők számát arányosítani az egyes testületekben, különösen az Etikai Bizottságban, az Egyetemi Képzésfejlesztési Tanácsban és a Hallgatói Jogorvoslati Bizottságban.

5.3.1 KÖZPONTI TESTÜLETEK

Testület	Férfiak (fő)	Nők (fő)	összes létszám
Szenátus	16	9	25
Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság	4	4	8
Etikai Bizottság	5	2	7
Hallgatói Jogorvoslati Bizottság	3	0	3
Egyetemi Képzésfejlesztési Tanács	9	1	10
Alumni Bizottság	6	5	11
Felvételi Jogorvoslati Bizottság	1	3	4
Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács	22	4	26
Egyetemi Tudományos Diákköri Tanács	11	8	19
Egyetemi Kártérítési Testület	6	6	12
Egyetemi Fegyelmi Testület	8	4	12

5.3.2 KARI TESTÜLETEK

a) RTK

A Rendészettudományi Karon öt testület segíti a szervezet hatékony működését összesen 69 fővel. A két legnagyobb létszámú testület a Kari Tanács (26 fő) és a Tanszékvezetői értekezlet 23 fővel, ezen testületek nemi aránya hasonló, hiszen mindkettőben a férfiak felül vannak reprezentálva a nőkhöz képest. A Dékáni Tanácsban is háromszor több férfi vállalt tisztséget, a női kollégákhoz képest. A Kreditátviteli és Validációs Bizottságban a nemek aránya egyforma. A Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottságban háromszor több női tisztségviselő van, mint férfi.

Testület	Férfiak (fő)	Nők (fő)	összes létszám
Kari Tanács	19	7	26
Dékáni Tanács	9	3	12
Tanszékvezetői értekezlet	18	5	23
Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottsága	1	3	4
Kreditátviteli és Validációs Bizottság	2	2	4
összes létszám	49	20	69

b) VTK

A Víz tudományi Kar munkáját négy testület segíti 25 fő bevonásával. A legnagyobb létszámú testület a Kari Tanács, ahol a 13 főből 11 fő férfi. A további három testület 4 fős létszámmal működik, ám a nemek arányát tekintve eltérések figyelhetők meg. A Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottságban egyforma arányban vannak női és férfi képviselők is. A Dékáni Tanácsban háromszor több férfi vállalt tisztséget, mint nő, míg a Kreditátviteli és Validációs Bizottságban ez a nemi arány fordított, a nők javára.

Testület	Férfiak (fő)	Nők (fő)	összes létszám
Kari Tanács	11	2	13
Dékáni Tanács	3	1	4

Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottsága	2	2	4
Kreditátviteli és Validációs Bizottság	1	3	4
összes létszám	17	8	25

c) HHK

A Hadtudományi és Honvédtisztképző Karon, hasonlóan a Víz tudományi Karhoz négy testület támogatja a szervezet működését 32 fős tisztségviselői létszámmal. Összességében a valamennyi testületében a férfiak felül vannak reprezentálva. Ezen a karon is a Kari Tanács a legnagyobb létszámú (19 fő) testület, ahol kétszer több férfi van, mint nő. A Dékáni Tanácsban és a Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottságban is csupán egy-egy női tisztségviselő van kinevezve. A Kreditátviteli és Validációs Bizottságban a nemek aránya egyforma.

Testület	Férfiak (fő)	Nők (fő)	összes létszám
Kari Tanács	13	6	19
Dékáni Tanács	4	1	5
Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottsága	3	1	4
Kreditátviteli és Validációs Bizottság	2	2	4
összes létszám	22	10	32

d) ÁNTK

Az Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Karon hat testület, összesen 81 fős létszámban támogatja a kar működését. Ebben az esetben is a Kari Tanács a legmagasabb létszámú testület, 53- fővel, ahol a nemek tekintetében a nők vannak jelen magasabb létszámban, a férfiakhoz képest. A második legnagyobb testület az ÁNTK-n a Kreditátviteli és Validációs Bizottság (8 fő), ahol egy női képviselő van csupán, a hét férfi mellett. A Kari Fegyelmi Testületben és a Kari Felvételi Bizottság a nemek aránya kiegyenlített. A Kari Kártérítési Testületben kétszer több férfi van, mint nő. A Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottságban háromszor több férfi van jelen a testület munkájában, mint nő.

Testület	Férfiak (fő)	Nők (fő)	összes létszám
Kari Tanács	22	31	53
Kari Fegyelmi Testület	3	3	6
Hallgatói Tanulmányi, Vizsga- és Szociális Ügyek Bizottsága	3	1	4
Kreditátviteli és Validációs Bizottság	7	1	8
Kari Felvételi Bizottság	2	2	4
Kari Kártérítési Testület	4	2	6
összes létszám	41	40	81

5.4 NEMEK MEGOSZLÁS KAROK SZERINT

5.4.1 Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

A kar és a terület sajátosságaiból adódóan a HHK-n a férfiak aránya magasabb a női munkatársakénál a harminchárom szervezeti egységeiben. Három kategóriába sorolhatók a szervezeti egységek: csak nőkből, csak férfiaktól vagy vegyes nemi eloszlást követő egységek. Öt olyan szervezeti egység azonosítható, ahol csak női munkaerő dolgozik: Oktatásszervezési Osztály, Tanulmányi Osztály, Hadtudományi Doktori Iskola, Katonai Műszaki Doktori Iskola, Nyelvvizsgaközpont. Három szervezeti egység csak férfiakat foglalkoztat: Honvédelmi Jogi és Igazgatási Tanszék, KTI Statikus Tanfolyami Osztály, Repülő-Sárkány-hajtómű Tanszék. Átlagosnak mondható azoknak a szervezeti egységeknek a száma, ahol férfiak és nők is dolgoznak, ám arányuk nemenként eltérő arányt mutat. A vegyes, nő és férfiakat is foglalkoztató szervezeti egységek esetében két szervezeti egységnél női felülreprezentáltság figyelhető meg (Szaknyelvi Lektorátus, Nemzetközi Biztonsági Tanulmányok Tanszék). Férfi felülreprezentáltság jellemzi kilenc szervezeti egységet: Elektronikai Hadviselés Tanszék, Hadászati Tanszék, Haditechnikai Tanszék, Híradó Tanszék, Katonai Vezetéstudományi és Közismereti Tanszék, Műveleti Támogató Tanszék, NBI Katonai Nemzetbiztonsági Tanszék, Összhaderőnemi Műveleti Tanszék, Természettudományi Tanszék. Azonos a nemek aránya a Katonai Tanfolyamszervező Intézetben, KTI Gyakorlat- és Részképzés-tervező Osztályban és a KTI Szakmai Tanfolyami Osztályban.

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
--	------------	---------	----------------

HHK Dékáni Hivatal	6	10	16
HHK DH Igazgatási Osztály	1	2	3
HHK DH Oktatásszervezési Osztály		4	4
HHK DH Tanulmányi Osztály		5	5
HHK Elektronikai Hadviselés Tanszék	11	1	12
HHK Felsőfokú Vezetőképző Intézet	4	2	6
HHK Hadászati Tanszék	9	1	10
HHK Haditechnikai Tanszék	9	1	10
HHK Hadtáp, Pénzügyi és Katonai Közlekedési Tanszék	6	2	8
HHK Hadtörténelmi, Filozófiai és Kultúrtörténeti Tanszék	6	2	8
HHK Hadtudományi Doktori Iskola		1	1
HHK Híradó Tanszék	9	2	11
HHK Honvédelmi Jogi és Igazgatási Tanszék	10		10
HHK Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus	4	24	28
HHK Informatikai Tanszék	6	3	9
HHK Katonai Műszaki Doktori Iskola		2	2
HHK Katonai Tanfolyamszervező Intézet	2	2	4
HHK Katonai Testnevelési és Sportközpont	5	2	7
HHK Katonai Vezetéstudományi és Közismereti Tanszék	8	2	10
HHK Katonai Vizsgaközpont	2	5	7
HHK KTI Gyakorlat- és Részképzés-tervező Osztály	2	2	4
HHK KTI Statikus Tanfolyami Osztály	3		3
HHK KTI Szakmai Tanfolyami Osztály	1	1	2
HHK Műveleti Logisztikai Tanszék	6	1	7
HHK Műveleti Támogató Tanszék	17	4	21
HHK NBI Katonai Nemzetbiztonsági Tanszék	10	1	11
HHK Nemzetközi Biztonsági Tanulmányok Tanszék	2	8	10
HHK Nyelvvizsgaközpont		7	7
HHK Összhaderőnemi Műveleti Tanszék	16	1	17
HHK Repülésirányító és Repülő-hajózó Tanszék	7	2	9

HHK Repülő Sárkány-hajtómű Tanszék	5		5
HHK Repülőfedélzeti Rendszerek Tanszék	5	1	6
HHK Természettudományi Tanszék	9	2	11
Összes létszám	181	103	284

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás



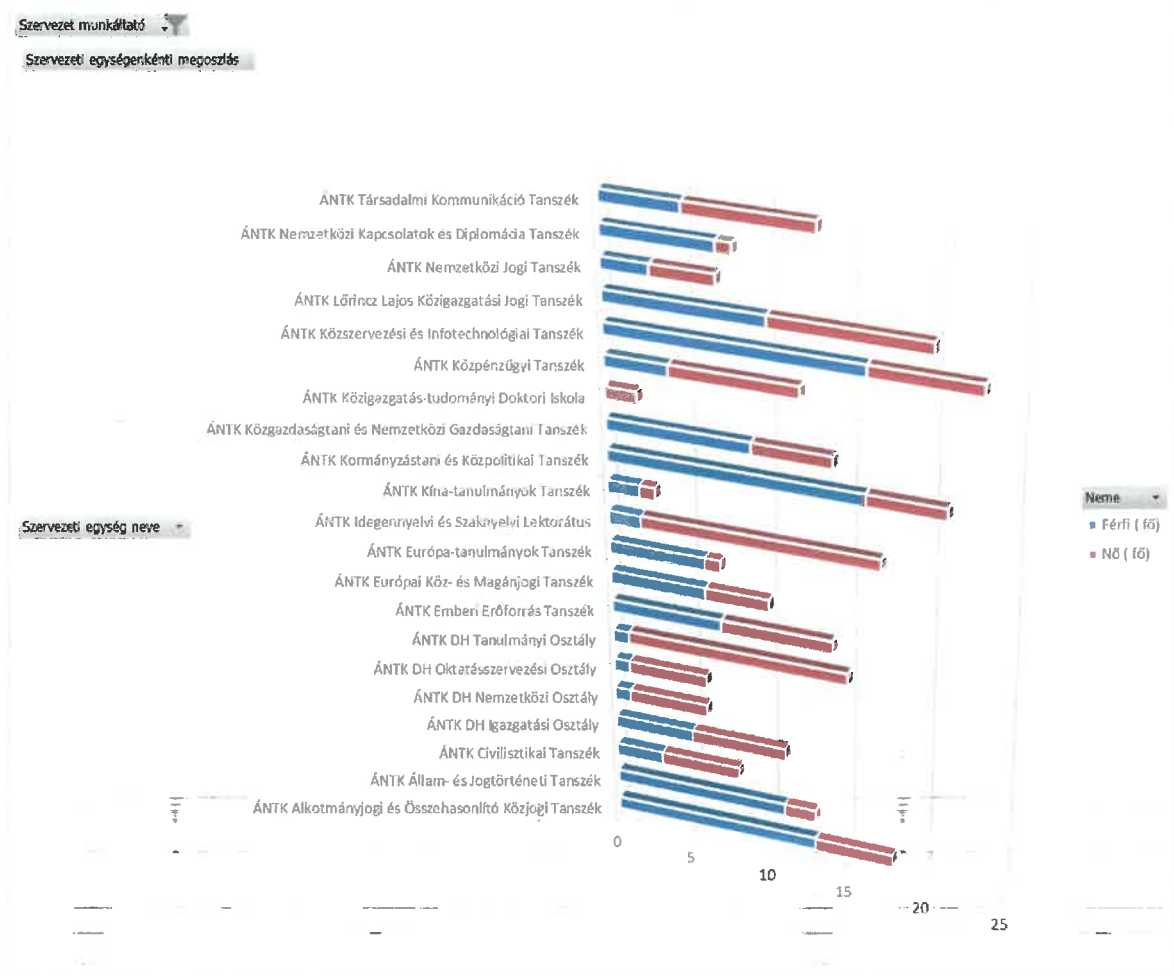
5.4.2 Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar

Az ÁNTK-n a nemek aránya közel kiegyenlített arányt mutat, ám szervezeti egységenként diverzitás figyelhető meg. A huszonegy szervezeti egységben csupán a Közigazgatás-tudományi Doktori Iskolában dolgozik kizárólag két nő, a többi esetben a nemek tekintetében vegyes munkavállalói közösségekről számolhatunk be. Azonos vagy közel azonos a két nem aránya nyolc szervezeti egység esetében (Civilisztikai Tanszék, Igazgatási Osztály, Emberi Erőforrás Tanszék, Európai Köz- és Magánjogi Tanszék, Kína-tanulmányok Tanszék, Lőrincz

Lajos Közigazgatási Jogi Tanszék, Társadalmi Kommunikáció Tanszék, Nemzetközi Jogi Tanszék). Férfiak vannak többségben hét szervezeti egységben: Alkotmányjogi és Összehasonlító Közjogi Tanszéken, Állam- és Jogtörténeti Tanszéken, Kormányzástani és Közpolitikai Tanszéken, Közgazdaságtani és Nemzetközi Gazdaságtani Tanszéken, Közszerkezési és Infotechnológiai Tanszéken és a Nemzetközi Kapcsolatok és Diplomácia Tanszéken, valamint a Európa-tanulmányok Tanszéken. Közel hasonló arányban vannak a női felülreprezentáltsággal jellemezhető szervezeti egységek is az ÁNTK-n. Öt esetben több női munkatárssal látja el a feladatait az adott szervezeti egység (DH Nemzetközi Osztály, DH Oktatásszervezési Osztály, DH Tanulmányi Osztály, Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus, Közpénzügyi Tanszék).

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
ÁNTK Alkotmányjogi és Összehasonlító Közjogi Tanszék	13	5	18
ÁNTK Állam- és Jogtörténeti Tanszék	11	2	13
ÁNTK Civilisztikai Tanszék	3	5	8
ÁNTK DH Igazgatási Osztály	5	6	11
ÁNTK DH Nemzetközi Osztály	1	5	6
ÁNTK DH Oktatásszervezési Osztály	1	5	6
ÁNTK DH Tanulmányi Osztály	1	14	15
ÁNTK Emberi Erőforrás Tanszék	7	7	14
ÁNTK Európai Köz- és Magánjogi Tanszék	6	4	10
ÁNTK Európa-tanulmányok Tanszék	6	1	7
ÁNTK Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus	2	15	17
ÁNTK Kína-tanulmányok Tanszék	2	1	3
ÁNTK Kormányzástani és Közpolitikai Tanszék	16	5	21
ÁNTK Közgazdaságtani és Nemzetközi Gazdaságtani Tanszék	9	5	14
ÁNTK Közigazgatás-tudományi Doktori Iskola		2	2
ÁNTK Közpénzügyi Tanszék	4	8	12
ÁNTK Közszerkezési és Infotechnológiai Tanszék	16	7	23
ÁNTK Lőrincz Lajos Közigazgatási Jogi Tanszék	10	10	20
ÁNTK Nemzetközi Jogi Tanszék	3	4	7
ÁNTK Nemzetközi Kapcsolatok és Diplomácia Tanszék	7	1	8
ÁNTK Társadalmi Kommunikáció Tanszék	5	8	13

Összes létszám	128	120	248
-----------------------	------------	------------	------------



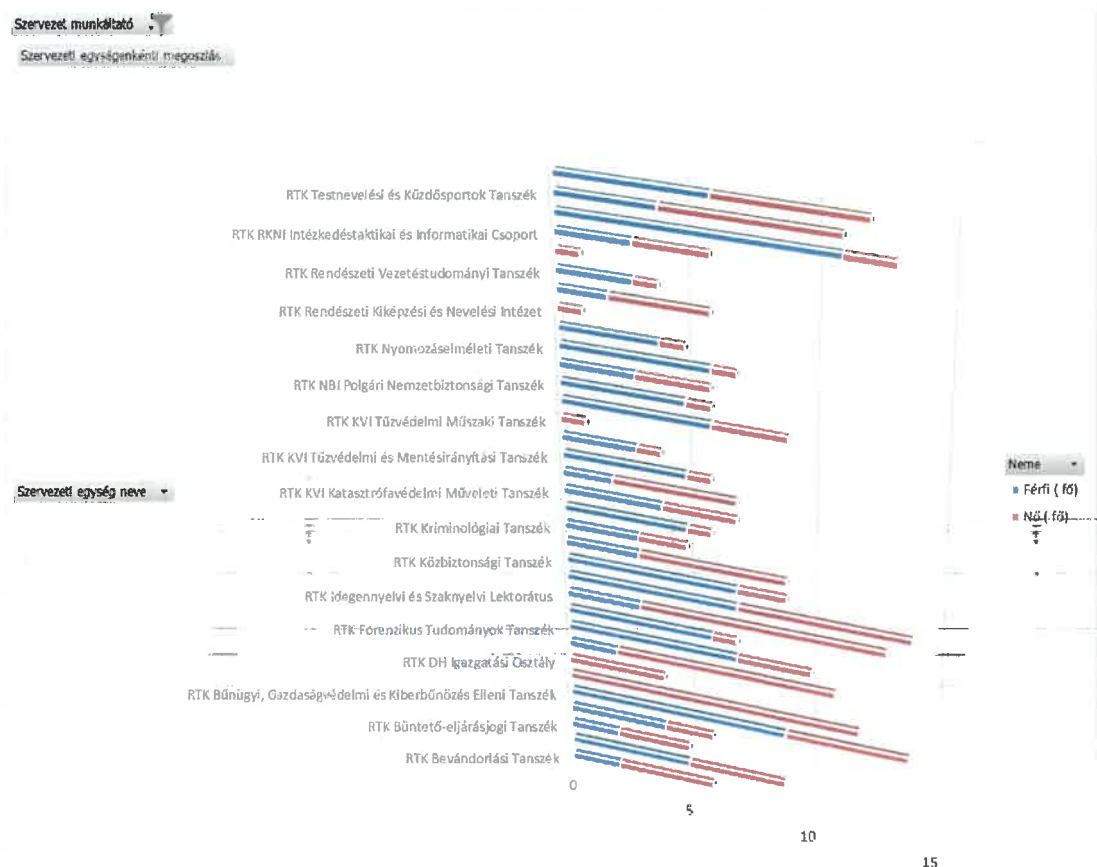
5.4.3 Rendészettudományi Kar

A Rendészettudományi Kar összlétszámát tekintve a nemek aránya kiegyensúlyozottnak mondható: a teljes létszám 52%-a férfi, 48%-a pedig nő. eltérés inkább egyes szervezeti egységeken belül tapasztalható. A leginkább szembetűnő a nők létszámbeli túlsúlya a jellemzően igazgatási feladatokat ellátó Dékáni Hivatalban és annak osztályai esetében, ahol a 27 fős létszám 93%-a nő. Fordított a helyzet az RKNi Rendvédelmi Tagozatnál, ahol viszont a munkatársak 85%-a férfi; ezt az arányt a feladatok sajátos jellege indokolja, hiszen a Rendvédelmi Tagozat szervezi és biztosítja a hivatásos szolgálati jogviszonyra való felkészítés keretében történő kiképzési és szocializációs feladatok végrehajtását. A kar többi szervezeti

egységénél kiegyenlített a nemek megoszlása, több olyan tanszék is van, ahol pontosan 50-50% a nők és a férfiak aránya.

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
RTK Bevándorlási Tanszék	2	4	6
RTK Büntetés-végrehajtási Tanszék	5	4	9
RTK Büntető-eljárásjogi Tanszék	2	3	5
RTK Büntetőjogi Tanszék	4	2	6
RTK Bűnügyi, Gazdaságvédelmi és Kiberbűnözés Elleni Tanszék	9	5	14
RTK Dékáni Hivatal		12	12
RTK DH Igazgatási Osztály		4	4
RTK DH Tanulmányi Osztály	2	9	11
RTK Forenzikus Tudományok Tanszék	7	3	10
RTK Határrendészeti Tanszék	6	1	7
RTK Idegennyelvi és Szaknyelvi Lektorátus	3	10	13
RTK Igazgatásrendészeti és Nemzetközi Rendészeti Tanszék	7	7	14
RTK Közbiztonsági Tanszék	7	2	9
RTK Kriminálpszichológiai Tanszék	3	6	9
RTK Kriminológiai Tanszék	3	2	5
RTK KVI Iparbiztonsági Tanszék	5	1	6
RTK KVI Katasztrófavédelmi Műveleti Tanszék	4	3	7
RTK KVI Katasztrófavédelmi Oktatásszervezési Osztály	2	5	7
RTK KVI Tűzvédelmi és Mentésirányítási Tanszék	5	1	6
RTK KVI Tűzvédelmi Mérnöki Tanszék	3	1	4
RTK KVI Tűzvédelmi Műszaki Tanszék		1	1
RTK Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék	6	3	9
RTK NBI Polgári Nemzetbiztonsági Tanszék	5	1	6
RTK NBI Terrorelhárítási Tanszék	3	3	6
RTK Nyomozáselméleti Tanszék	6	1	7
RTK Rendészetelméleti és -történeti Tanszék	4	1	5
RTK Rendészeti Kiképzési és Nevelési Intézet		1	1
RTK Rendészeti Magatartástudományi Tanszék	2	4	6

RTK Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék	3	1	4
RTK Rendésettudományi Doktori Iskola		1	1
RTK RKNI Intézkedéstaktikai és Informatikai Csoport	3	3	6
RTK RKNI Rendvédelmi Tagozat	11	2	13
RTK Testnevelési és Küzdősportok Tanszék	4	7	11
RTK Vám- és Pénzügyőri Tanszék	6	6	12
Összes létszám	132	120	252



5.4.4 Víz tudományi Kar

A víz tudományi Kar kiegyenlített nemi eloszlást mutat a teljes kar tekintetében. Amennyiben szervezeti egységeit nézzük, azt láthatjuk, hogy a Dékáni Hivatal alá tartozó Tanulmányi Osztályon kizárólag nők dolgoznak, azonban a szintén ide tartozó Igazgatási Osztály tekintetében a nemek aránya közel azonos. Ami a tanszékeket illeti, a Vízépítési Tanszéken kiegyenlített a nemi arány, valamint a Vízellátási és Csatornázási Tanszéken is hasonlóan

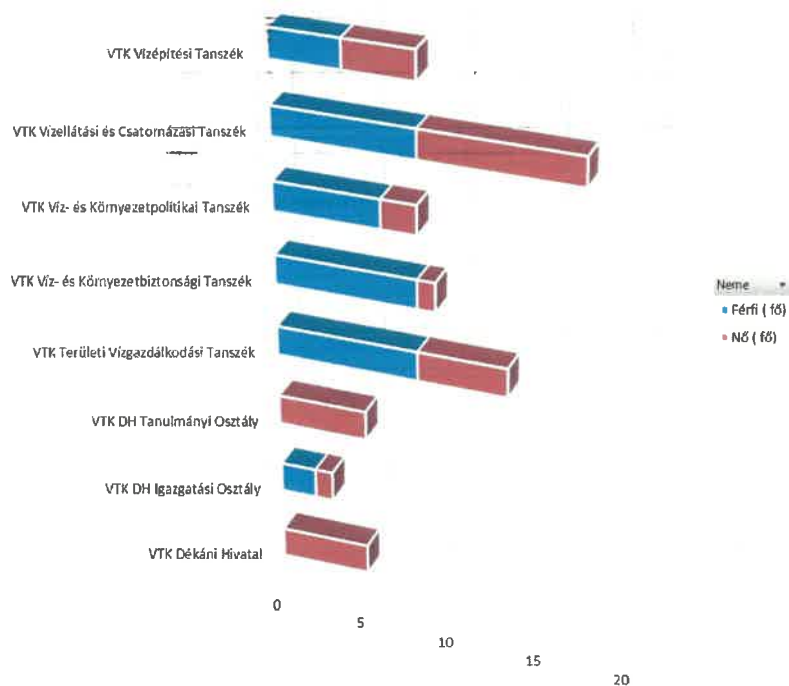
kiegyensúlyozott a nemek aránya munkavállalói nemek szerinti megoszlás tekintetében. A férfiak felülreprezentáltsága a Víz- és Környezetbiztonsági Tanszéken, valamint Víz- és Környezetpolitikai Tanszék esetében figyelhető meg.

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
VTK Dékáni Hivatal		5	5
VTK DH Igazgatási Osztály	2	1	3
VTK DH Tanulmányi Osztály		5	5
VTK Területi Vízgazdálkodási Tanszék	8	5	13
VTK Víz- és Környezetbiztonsági Tanszék	8	1	9
VTK Víz- és Környezetpolitikai Tanszék	6	2	8
VTK Vízellátási és Csatornázási Tanszék	8	9	17
VTK Vízépítési Tanszék	4	4	8
Összes létszám	36	32	68

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás

Szervezeti egység neve



5.5 KÖZPONTI SZERVEZETI EGYSÉGEK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA

A központi szervezeti egységek tekintetében nagyon eltérőek az arányok. A Rektori Hivatal alá tartozó szervezeti egységek esetében férfiak alkotják az állomány közel 2/3 részét, míg a Fejlesztési Rektorhelyettesi szervezeti egységek esetében épp fordított az arány, itt nők érik el az állomány közel 75%-át. Az Oktatási Rektorhelyettes és a Tudományos Rektorhelyettes alá tartozó szervezeti egységek esetében is jóval meghaladja a nők aránya a férfiakét, a nők száma mindkét esetben több mint a férfiak kétszerese, a Nemzetközi Rektorhelyettes alá tartozó szervezeti egységekben pedig egyáltalán nem dolgozik férfi. Itt a nők képezik a munkavállalók 100%-át. A Campus Főigazgatóságon és a Fenntartói Testület alá tartozó szervezeti egységekben a nők és a férfiak aránya közel azonos, míg a Gazdasági Főigazgatóság alá tartozó szervezeti egységek szinte 90%-át női munkavállalók képezik. A központi szervezeti egységekről összességében tehát elmondható, hogy a női dolgozók száma jelentősen meghaladja a férfiakét.

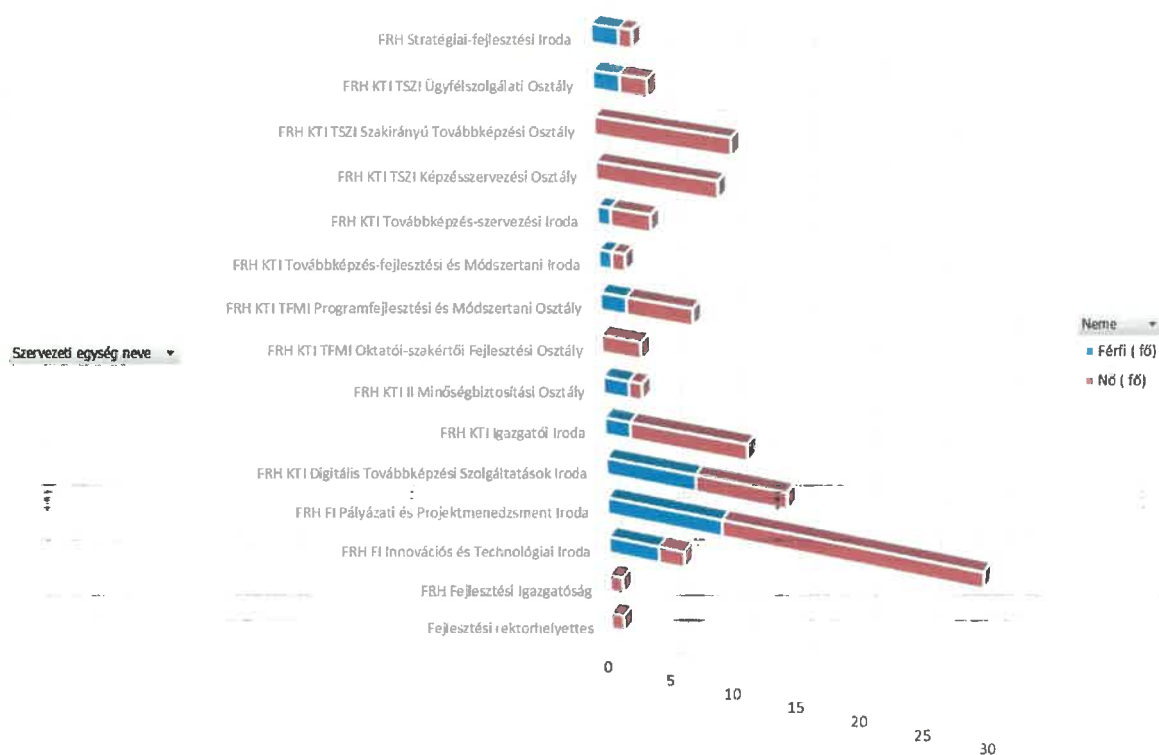
5.5.1 Fejlesztési Rektorhelyettes

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
Fejlesztési rektorhelyettes		1	1
FRH Fejlesztési Igazgatóság		1	1
FRH FI Innovációs és Technológiai Iroda	4	2	6
FRH FI Pályázati és Projektmenedzsment Iroda	9	20	29
FRH KTI Digitális Továbbképzési Szolgáltatások Iroda	7	7	14
FRH KTI Igazgatói Iroda	2	9	11
FRH KTI II Minőségbiztosítási Osztály	2	1	3
FRH KTI TFMI Oktatói-szakértői Fejlesztési Osztály		3	3
FRH KTI TFMI Programfejlesztési és Módszertani Osztály	2	5	7
FRH KTI Továbbképzés-fejlesztési és Módszertani Iroda	1	1	2
FRH KTI Továbbképzés-szervezési Iroda	1	3	4
FRH KTI TSZI Képzésszervezési Osztály		9	9

FRH KTI TSZI Szakirányú Továbbképzési Osztály		10	10
FRH KTI TSZI Ügyfélszolgálati Osztály	2	2	4
FRH Stratégiai-fejlesztési Iroda	2	1	3
Összes létszám	32	75	107

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás

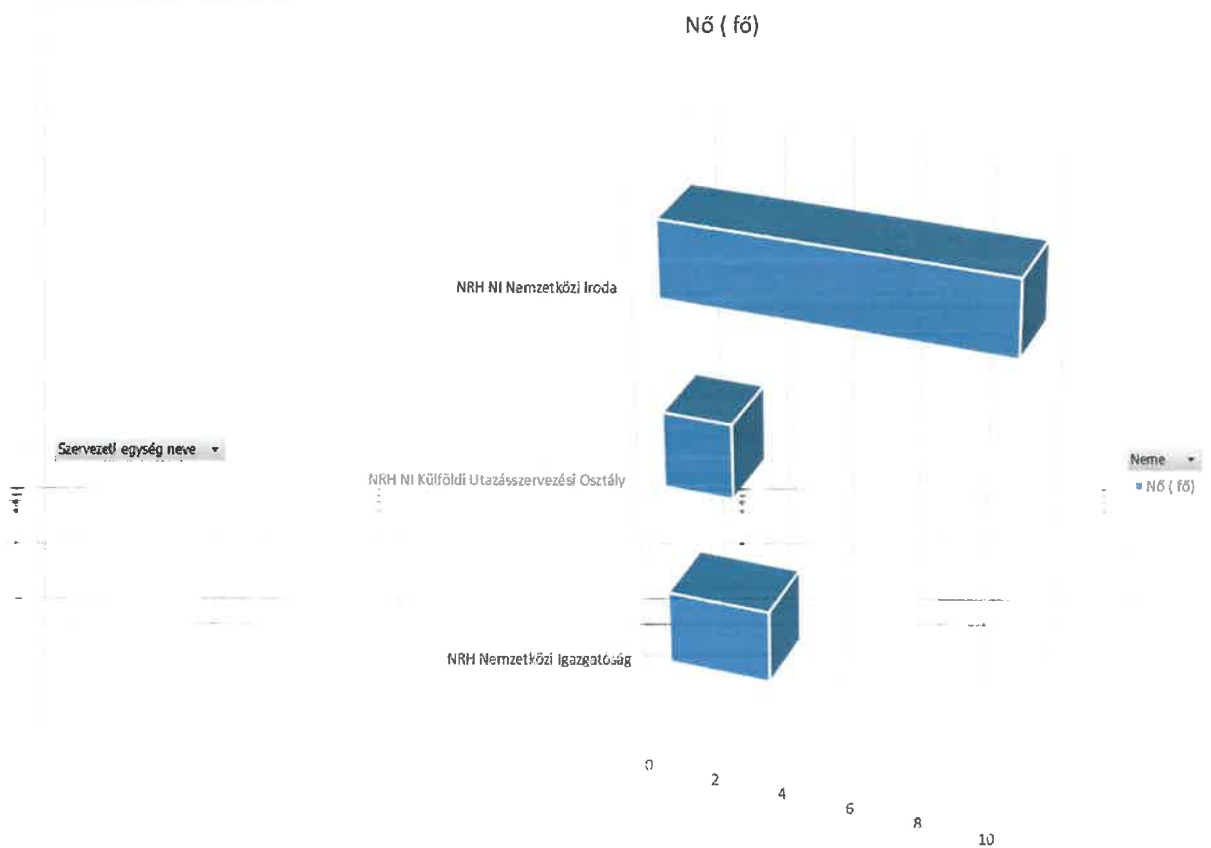


5.5.2 Nemzetközi Rektorhelyettes

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Nő (fő)	Összes létszám
NRH Nemzetközi Igazgatóság	3	3
NRH NI Külföldi Utazásszervezési Osztály	2	2
NRH NI Nemzetközi Iroda	10	10
Összes létszám	15	15

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás



5.5.3 Oktatási Rektorhelyettes

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
ORH Oktatási és Tanulmányi Iroda	4	11	15
Összes létszám	4	11	15

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás

Szervezeti egység neve

ORH Oktatási és Tanulmányi Iroda



Neme

Férfi (fő)

Nő (fő)

0

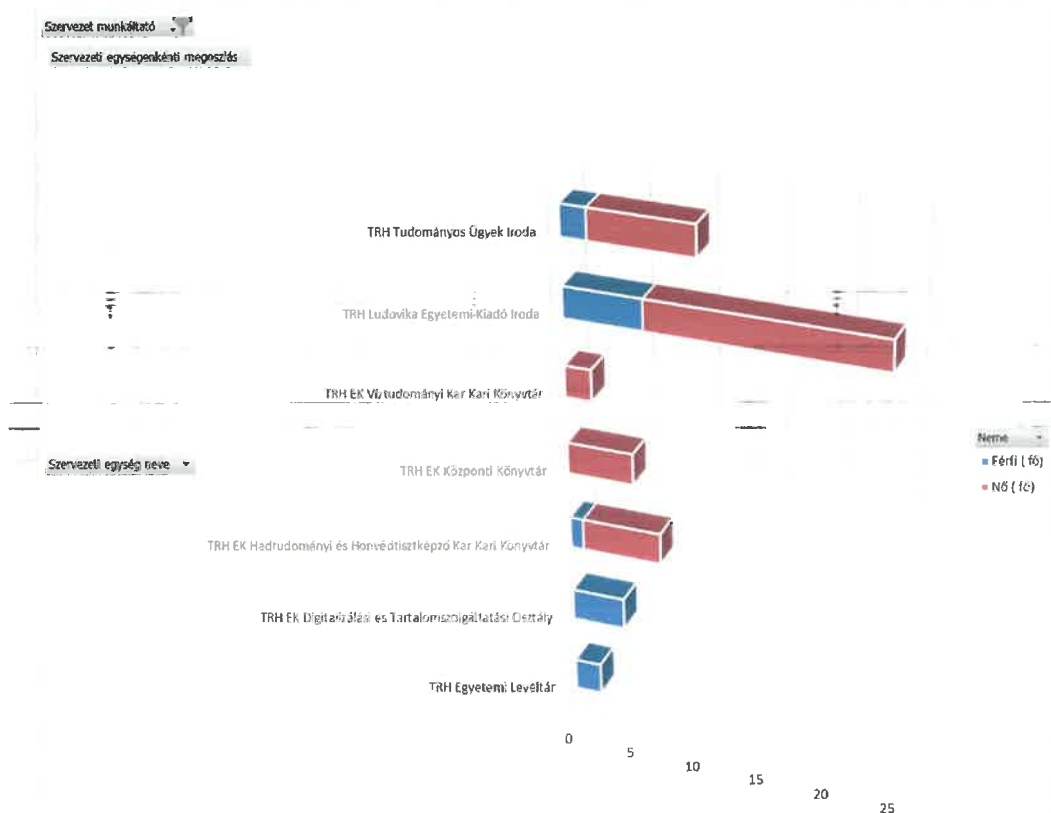
5

10

15

5.5.4 Tudományos Rektorhelyettes

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
TRH Egyetemi Levéltár	2		2
TRH EK Digitalizálási és Tartalomszolgáltatási Osztály	4		4
TRH EK Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar Kari Könyvtár	1	6	7
TRH EK Központi Könyvtár		5	5
TRH EK Víztudományi Kar Kari Könyvtár		2	2
TRH Ludovika Egyetemi Kiadó Iroda	6	18	24
TRH Tudományos Ügyek Iroda	2	8	10
Összes létszám	15	39	54



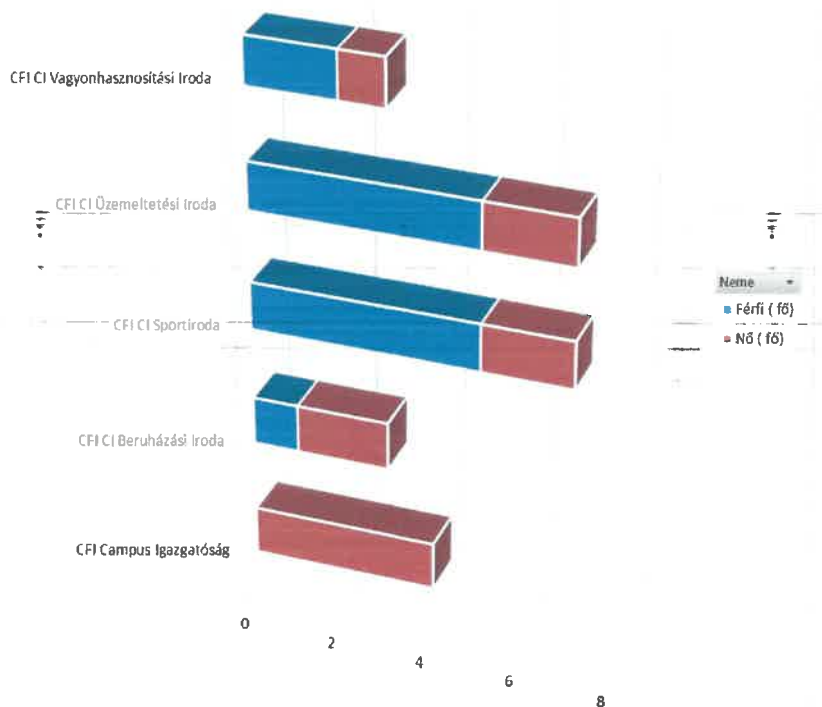
5.5.5 Campus Főigazgató

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
CFI Campus Igazgatóság		4	4
CFI CI Beruházási Iroda	1	2	3
CFI CI Sportiroda	5	2	7
CFI CI Üzemeltetési Iroda	5	2	7
CFI CI Vagyonhasznosítási Iroda	2	1	3
Összes létszám	13	11	24

Szervezet munkáltató

Szervezeti egységenkénti megoszlás

Szervezeti egység neve



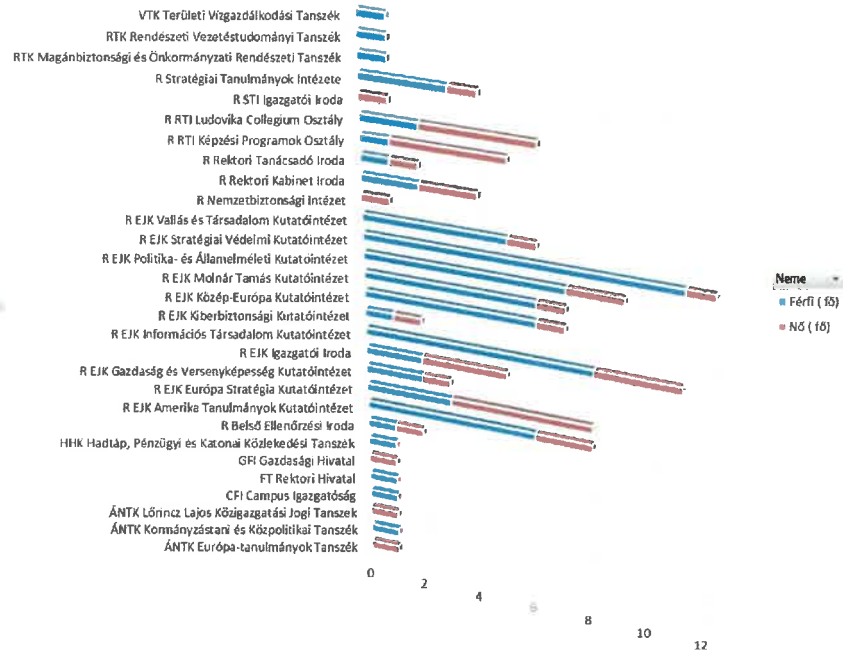
5.5.6. Egyéb központi szervezeti egységek

Szervezeti egységek/munkáltatói joggyakorlás	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám
ÁNTK Európa-tanulmányok Tanszék		1	1
ÁNTK Kormányzástani és Közpolitikai Tanszék	1		1
ÁNTK Lőrincz Lajos Közigazgatási Jogi Tanszék		1	1
CFI Campus Igazgatóság	1		1
FT Rektori Hivatal	1		1
GFI Gazdasági Hivatal		1	1
HHK Hadtáp, Pénzügyi és Katonai Közlekedési Tanszék	1		1
R Belső Ellenőrzési Iroda	1	1	2
R EJK Amerika Tanulmányok Kutatóintézet	6	2	8
R EJK Európa Stratégia Kutatóintézet	3	5	8
R EJK Gazdaság és Versenyképesség Kutatóintézet	2	1	3
R EJK Igazgatói Iroda	2	3	5
R EJK Információs Társadalom Kutatóintézet	8	3	11
R EJK Kiberbiztonsági Kutatóintézet	1	1	2
R EJK Közép-Európa Kutatóintézet	6	1	7
R EJK Molnár Tamás Kutatóintézet	6	1	7
R EJK Politika- és Államelméleti Kutatóintézet	7	2	9
R EJK Stratégiai Védelmi Kutatóintézet	11	1	12
R EJK Vallás és Társadalom Kutatóintézet	5	1	6
R Nemzetbiztonsági Intézet		1	1
R Rektori Kabinet Iroda	2	2	4
R Rektori Tanácsadó Iroda	1	1	2
R RTI Képzési Programok Osztály	1	4	5
R RTI Ludovika Collegium Osztály	2	4	6
R STI Igazgatói Iroda		1	1
R Stratégiai Tanulmányok Intézete	3	1	4
RTK Magánbiztonsági és Önkormányzati Rendészeti Tanszék	1		1
RTK Rendészeti Vezetéstudományi Tanszék	1		1
VTK Területi Vízgazdálkodási Tanszék	1		1
Összes létszám	74	39	113

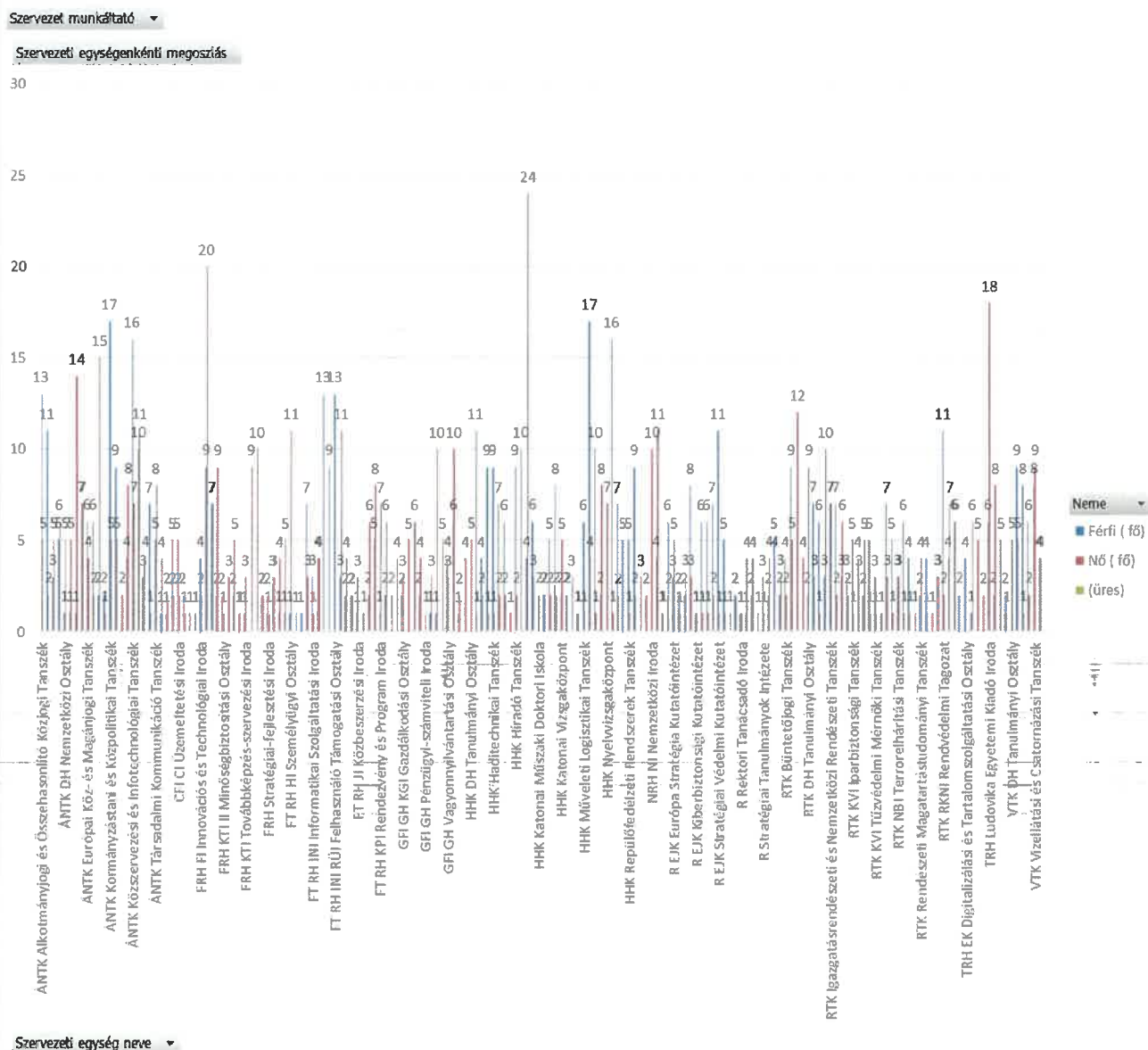
Szervezet munkatatói

Szervezeti egységekenkénti megoszlás

Szervezeti egység neve



5.6 SZERVEZETI EGYSÉGEK ÖSSZESÍTVE



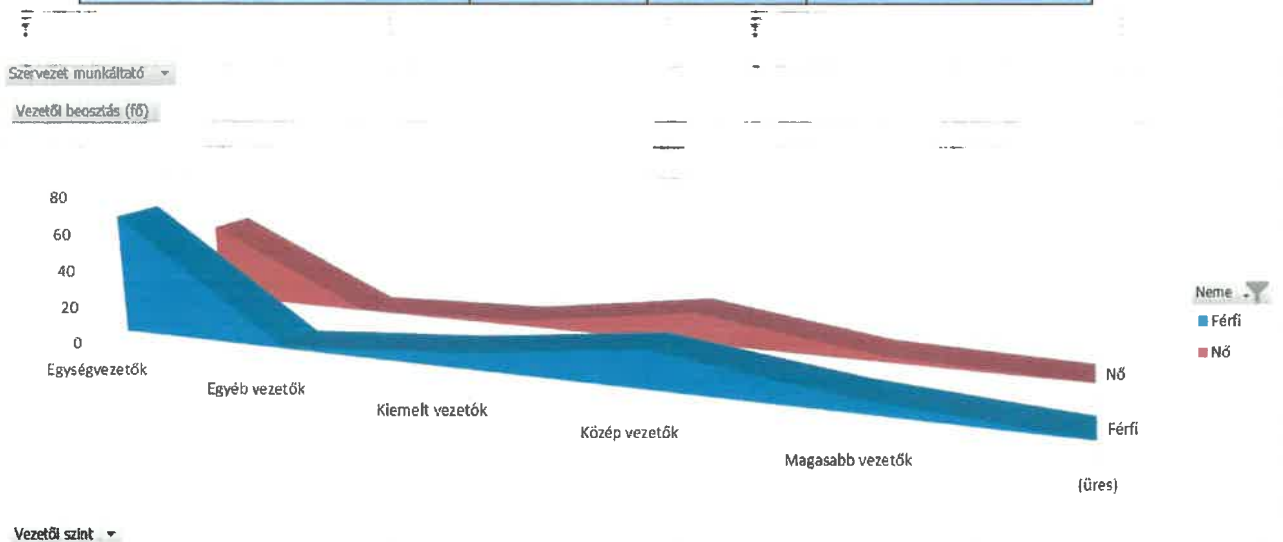
5.7 VEZETŐK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA

A vezetők nemek szerinti megoszlására vonatkozó adatok alapján megállapítható a férfi vezetők nagyobb számaránya. A magasabb vezetők aránya 8 férfi és 3 nő.

Nemek	Mennyiség (fő)
FÉRFI	102
NŐ	66
Összesen	168

Vezetői szintek szerinti megoszlás

Vezetői szintek	Férfi (fő)	Nő (fő)	összlétszám (fő)
Egységvezetők	65	43	108
Egyéb vezetők	1		1
Kiemelt vezetők	8	3	11
Közép vezetők	20	17	37
Magasabb vezetők	8	3	11
Összlétszám	101	66	168

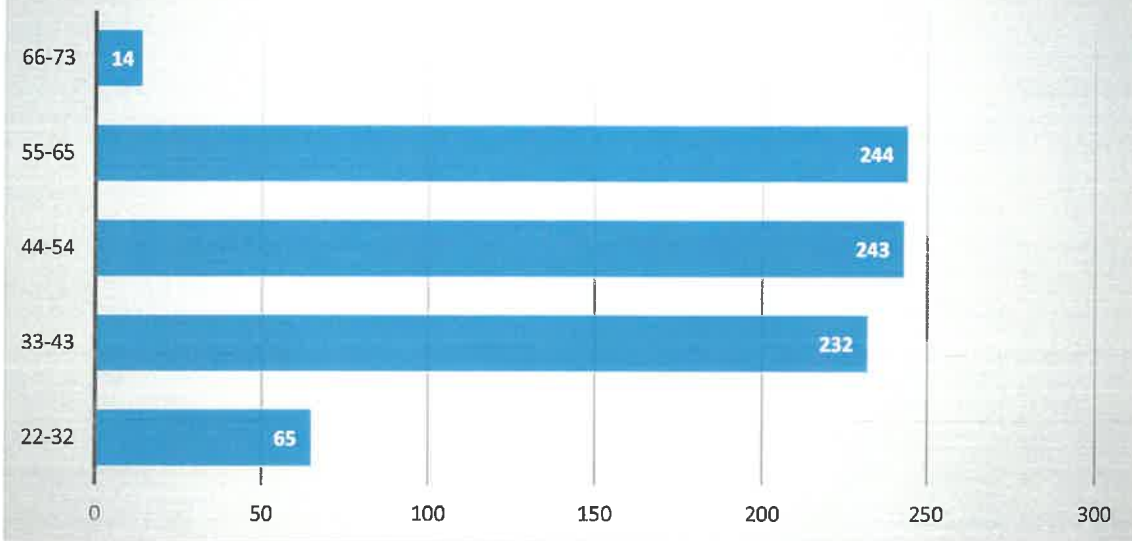


5.8 NEMEK ÉLETKOR SZERINTI MEGOSZLÁSA

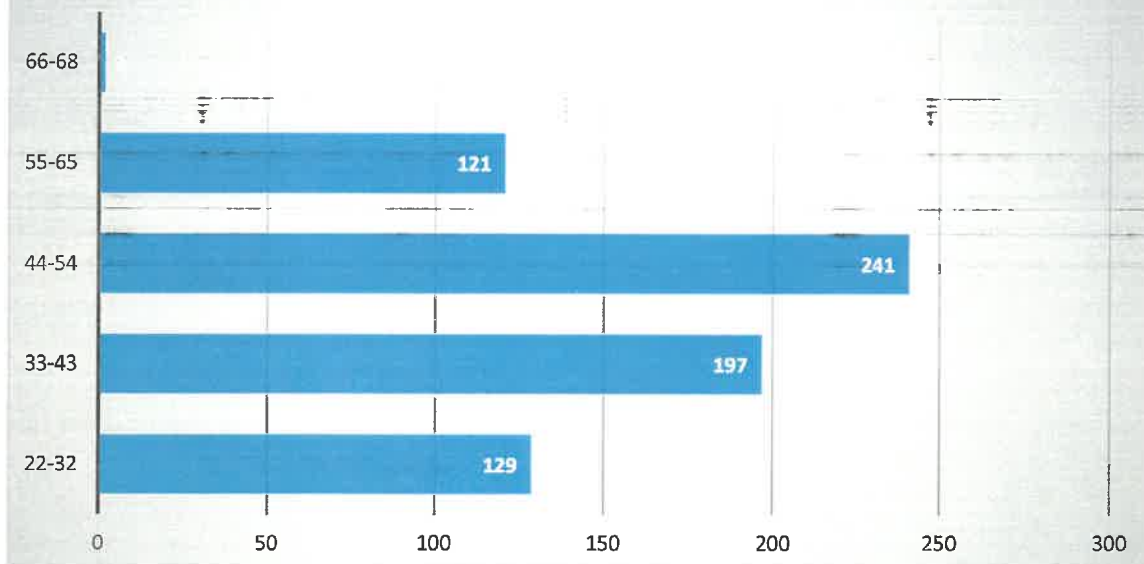
Az NKE nemek eloszlása tekintetében a férfiak között a 44-65 közötti korosztályba sorolhatók a munkavállalók kétharmada, az egyharmadon belüli eloszlás a 22-43 évesek korosztályán belül a 33-43 évesek túlsúlya figyelhető meg a 22-32 évesek, illetve a 66-73 évesekkel szemben. Ezzel szemben a nők életkori megoszlása eltérést mutat, a férfiakéhoz képest. A legfiatalabb női munkavállaló azonos életkorú, 22 éves, ám a nők esetében 68 éves a legidősebb munkatárs, míg a férfiaknál 78 éves munkavállaló is az munkavállalói állomány tagja. A női életkori megoszlások vizsgálatánál kimagaslóan nagy létszámú életkori csoportot alkotnak a 44-54 éves korosztályúak, majd őket követik a 33-43 éves munkatársnők, és közel hasonló arányban vannak jelen a munkaközösségekben a 22-32 és az 55-65 éves nők.

Életkor	létszám
Férfi (fő)	698
22-30	43
31-40	175
41-50	242
51-60	171
61-70	67
Nő (fő)	690
22-30	88
31-40	189
41-50	216
51-60	169
61-70	37
összes létszám (fő)	1388

Férfiak életkori megoszlása/fő



Nők életkori megoszlása/fő



Szervezet munkáltató

Métszám

Összeg

(üres)

67
64
62
60
58
56
54
52
50
48
46
44
42
40
38
36
34
32
30
28
26
24
22
20
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0

M

Neme

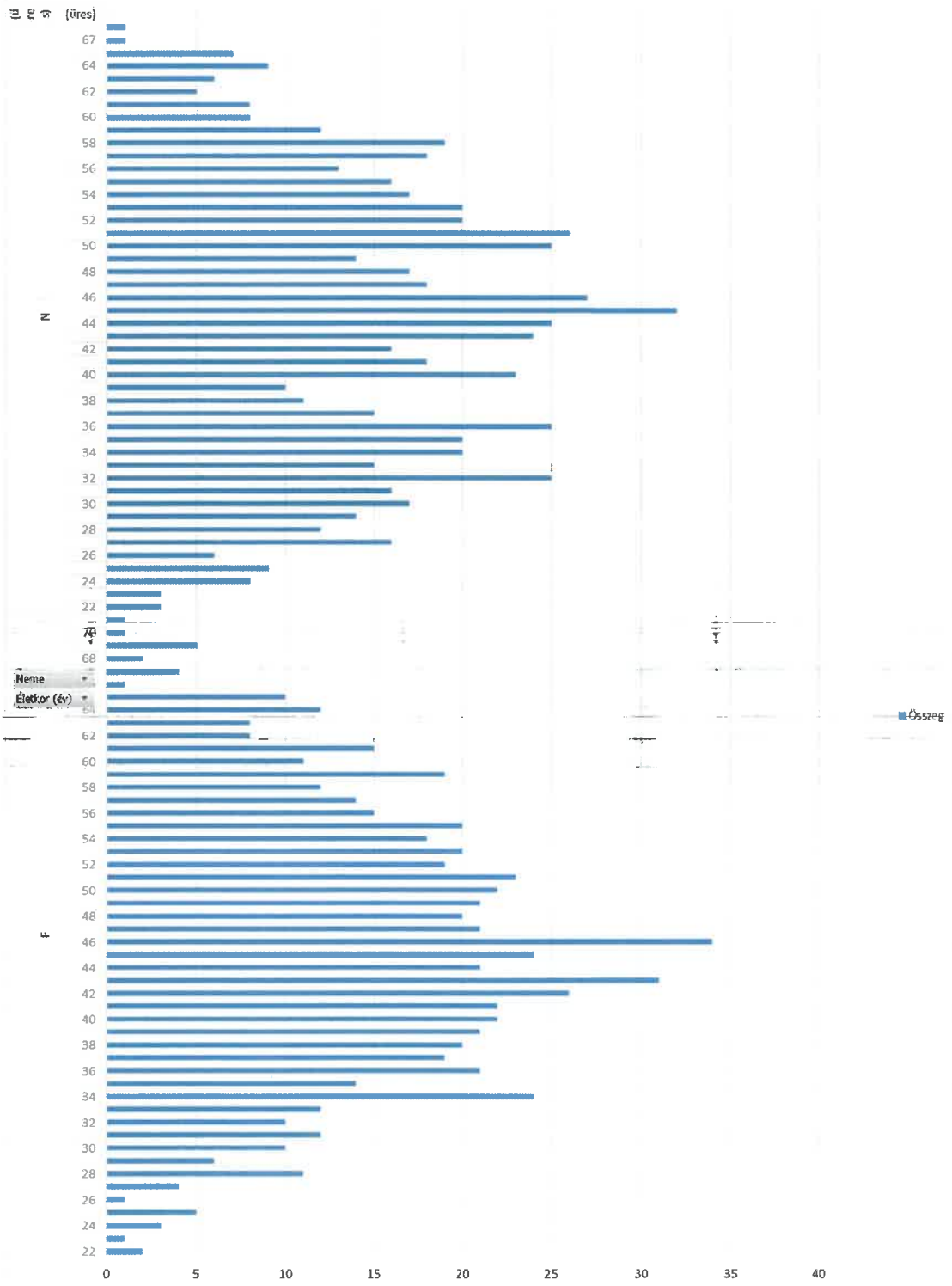
Életkor (év)

F

62
60
58
56
54
52
50
48
46
44
42
40
38
36
34
32
30
28
26
24
22

0 5 10 15 20 25 30 35 40

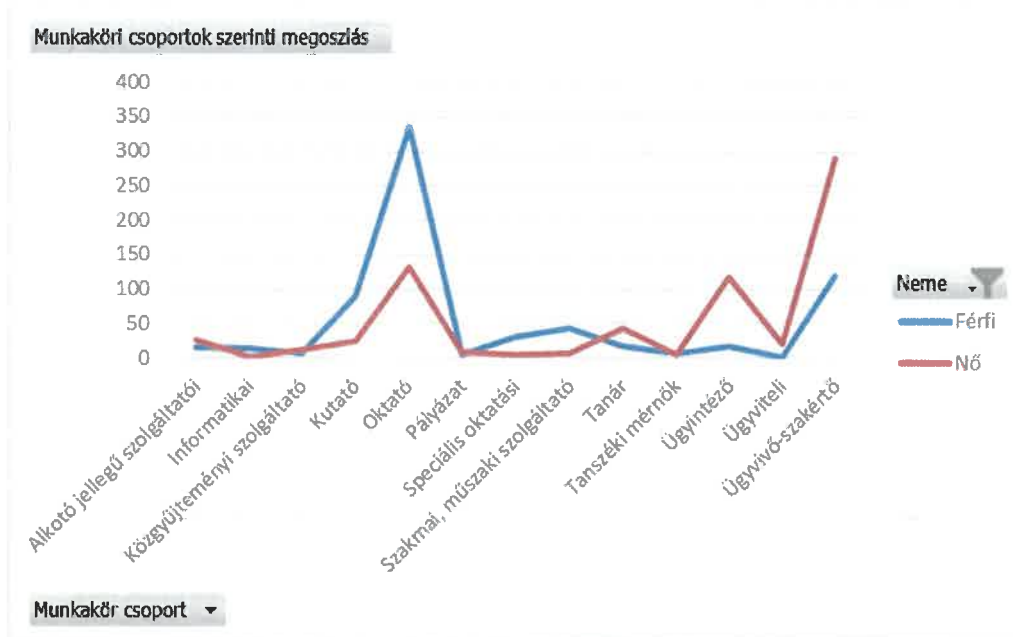
Összeg



5.9 NEMEK MUNKAKÖRI CSOPORTOK SZERINTI MEGOSZLÁSA

Az egyetemi munkakör szerint tizenhárom munkaköri csoportot különböztetünk meg. Jelentős eltérés tapasztalható a nemek között az informatikai, a kutatói, az oktatói, a speciális oktatási és a szakmai, műszaki szolgáltatói munkakörökben a férfiak javára. Ebben az esetben az egyetemi profil sajátosságain felül érdemes lehet a kutatói és oktatói munkakörökben a női munkatársak alkalmazásának előtérbe helyezése. Női munkatársak fölényben vannak a férfiakkal szemben a pályázati, a tanári, ügyintézői, ügyviteli és ügyvivő-szakértői munkaköri csoportokon belül. Kiegyenlített nemi arányok leginkább az alkotó jellegű szolgáltatói munkakörökben fedezhetők fel.

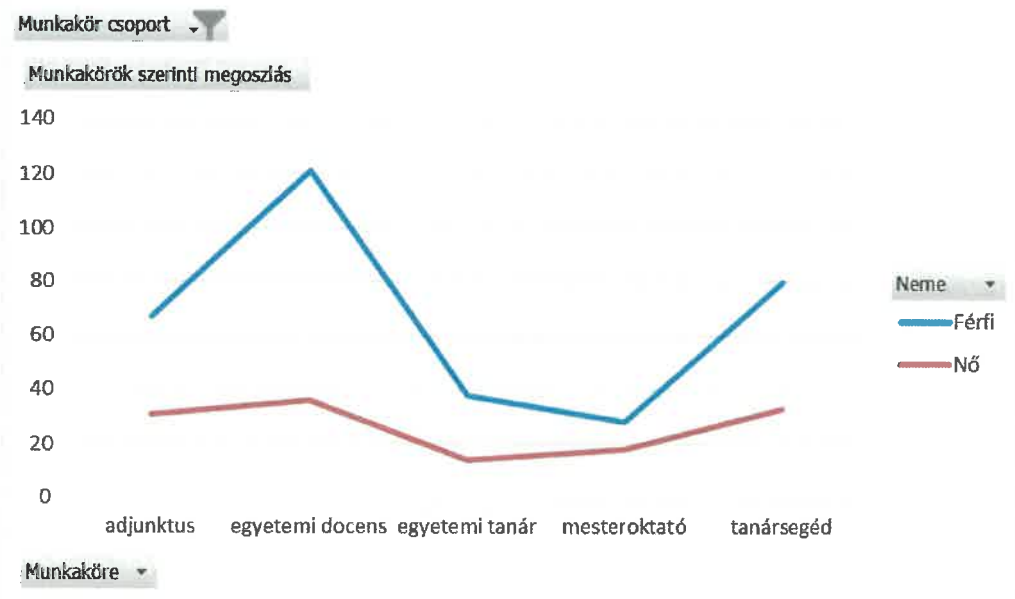
Munkaköri csoportok	Férfi (fő)	Nő (fő)	Teljes létszám (fő)
Alkotó jellegű szolgáltatói	15	25	40
Informatikai	13	1	14
Közgyűjteményi szolgáltató	6	12	18
Kutató	90	24	114
Oktató	334	132	466
Pályázat	4	9	13
Speciális oktatási	31	5	36
Szakmai, műszaki szolgáltató	43	6	49
Tanár	17	43	60
Tanszéki mérnök	7	4	11
Ügyintéző	17	118	135
Ügyviteli	2	21	23
Ügyvivő-szakértő	119	290	409
Teljes létszám	698	690	1388



5.10 NŐI ÉS FÉRFI OKTATÓK MUNKAKÖRÖK SZERINTI MEGOSZLÁSA

Az oktatói munkakörök nemek szerinti megoszlása a férfiak felülreprezentáltságát mutatja, a női oktatókkal szemben. A legnagyobb eltérés az egyetemi docensek és a tanársegédek esetében fedezhető fel, ahol a férfiak magasabb arányban vannak foglalkoztatva az adott munkakörben. Az adjunktusi és a mesteroktatói, illetve az egyetemi tanári nemi arányokat tekintve kiegyenlítettebb a helyzet, ám itt is a férfidominancia látható. Mesteroktatók tekintetében ez az arány is a férfiak túlsúlyát mutatja, ám kevésbé drasztikusan, mint a többi munkakör esetében.

Munkakörök	Férfi	Nő	Teljes létszám
adjunktus	67	31	98
egyetemi docens	121	36	157
egyetemi tanár	38	14	52
mesteroktató	28	18	46
tanársegéd	80	33	113
Teljes létszám	334	132	466



5.11 NEMEK MEGOSZLÁSA A HALLGATÓI ÉRDEKKÉPVISELETI TESTÜLETEKBEN

5.11.1 Doktorandusz Önkormányzat képviselőinek nemek szerinti megoszlása

nem	Férfi (fő)	Nő (fő)	Összes létszám (fő)
összes létszám	1	7	8

Az adatok alapján megállapítható, hogy az NKE Doktorandusz Önkormányzatában a nők felülreprezentáltak. Törekedni kellene több férfi bevonására.

5.11.2 A Hallgatói Önkormányzat képviselőinek nemek szerinti megoszlása

Szervezet	Nő	Férfi
ÁNTK HÖK	6	5
HHK HÖK	6	5
RTK HÖK	7	7
VTK HÖK	2	9
EHÖK	5	4
Összesítés	26	30

A hallgatói önkormányzatok elnökeinek megoszlása jelenleg 1 nő és 4 férfi. Megállapítható, hogy a HÖK tekintetében közel fele-fele arányban jelenik meg a két nem. A kari képviselők demokratikus úton, közvetlenül kerülnek megválasztásra, tehát a nemek közötti egyenlőség nem szavatolható, de ennek ellenére közel megfelelő a nemek aránya, noha a VTK HÖK kivételt jelent. Az EHÖK vonatkozásában ezzel szemben jelentősebb a felkéréssel történő pozícióbetöltés, így az EHÖK elnök feladata, hogy figyelmet fordítson a nemek közötti egyenlőség meglétére a munkatársak felkérésekor. A hallgatói vezetőket (elnökök) jelenleg 1 nő és 4 férfi adja, itt alulreprezentáltak a nők, viszont az elnökök is választás alapján nyerik el a pozíciójukat, tehát a nemek közötti egyenlőség nem szavatolható.

5.12 HALLGATÓK NEMEK SZERINTI MEGOSZLÁSA

5.12.1 Rendészettudományi Kar

A Rendészettudományi Karon 1662 hallgató tanul jelenleg. Levelező képzési rendszerben 1072 fő vesz részt, amelyben a nemek arányát tekintve kétszer több férfi van, mint nő. Nappali hallgatói jogviszonnyal 590 fő rendelkezik, a levelezős képzési rendszerben tanulók felének megfelelő hallgatói létszámban. A nemek aránya ebben a képzési formában is a férfiak felülreprezentáltak a nőkkel szemben. A nemek arányát tekintve a Rendészettudományi karon kétharmad, egyharmad arányban vannak jelen férfiak a nőkhöz viszonyítva.

	Férfi	Nő	Összesen
Levelező	717	355	1072
Nappali	370	220	590
Összesen	1087	575	1662

5.12.2 Víz tudományi Kar

A Víz tudományi karon 422 hallgató végzi tanulmányait ebben a tanévben. A levelezős képzési rendszerben magasabb az összhallgatói létszám, a nemek megoszlása tekintetében a hallgatók 75%-a férfi, 25%-a nő. A nappali tagozaton közel hasonló a nemek aránya, az alacsonyabb tanulói létszám ellenére. A Víz tudományi kar teljes hallgatói létszámát tekintve a férfiak háromszor nagyobb arányban vannak jelen a nőkhöz képest.

	Férfi	Nő	Összesen
Levelező	200	66	266
Nappali	107	49	156

Összesen	307	104	422
-----------------	-----	-----	-----

5.12.3 Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar

Az Államtudományi Karon tanuló 2572 hallgató nemek szerinti megoszlása közel azonos arányt mutat mindkét nem tekintetében, a kis túlsúllyal megjelenő női hallgatói létszám miatt. A levelező tagozaton nappali és levelező tagozaton is a női nem van jelen magasabb arányban. Nappali tagozaton összességében nézve több hallgató tanul és itt is érvényesül a női felülreprezentáltság a férfiakéhoz képest.

A Rendészettudományi és a Víz tudományi karokhoz képest itt a képzési formák és a nemek megoszlása tekintetében is eltérés tapasztalható a nappali és a magasabb női hallgatói létszám tekintetében.

	Férfi	Nő	Összesen
Levelező	517	580	1097
Nappali	600	875	1475
Összesen	1117	1455	2572

5.12.3 Hadtudományi és Honvédtisztképző Kar

A Hadtudományi és Honvédtisztképző karon 924 fő tanul. A nappali tagozatos képzési formában tanulók a hallgatók kétharamada alkotja, ezen belül is a nemek eloszlása jelentős férfi-felülreprezentáltsággal jellemezhető, amely a teljes hallgatói létszámot is jellemzi. A levelező tagozaton hasonló tendencia érvényesül, a levelezős hallgatók közel nyolcvan százaléka férfi. Az egyetem összes karához képest itt a legnagyobb a nemek közötti eltérés aránya.

	Férfi	Nő	Összesen
Levelező	107	31	138
Nappali	620	166	786
Összesen	727	197	924

6. NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGET CÉLZÓ CÉLKITŰZÉSEK, INTÉZKEDÉSEK

A Nemi Egyenlőségi Terv ezen fejezetében a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, és speciális helyzetekre vonatkozó célokat is megfogalmaz melyekhez intézkedéseket rendel. Intézkedéseket ír elő az elkövetkezendő 3 évre, amelyekhez felelősöket jelöl meg. A jelen dokumentum monitoringon a kitűzött célok megvalósításához rendelt intézkedések, indikátorok és intézmények létrejöttének, a NET előírásai és szellemisége szerinti működésének meghatározott időszakonkénti vizsgálatát, ellenőrzését és értékelését érti. Az alábbi táblázatban megjelölt vizsgálatok, az intézményi feladatok és az ott megjelölt tevékenységek végrehajtása, a NET Rektori Tanács általi elfogadását követően kerülnek megvalósításra. A NET rendszeres felülvizsgálata a teljes terv hatályba lépésétől számítva az abban meghatározott időszakonként történik meg.

6.1 A NEMMEL KAPCSOLATOS ELŐTÉLETEK TUDATOSÍTÁSA, KOGNITÍV TORZÍTÁSOK FELDOLGOZÁSA

Az érzékenyítő programok célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, és az egyetemi polgárok a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek. Általános hosszútávú cél az egyetem polgárainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Egyetemi szintű rendszeres érzékenyítő képzések	Egyetemi szintű nemi egyenlőség érzékenyítő tréning tananyagának kialakítása és a tréning folyamatának kidolgozása. Rektori vagy főtitkári utasítás a tréning elvégzésének kötelezővé tételére minden egyetemi polgár számára.	EEB és főtitkár	2022.12.31.	Képzésekről beszámoló készítése, képzések ellenőrzése.
1 képzés/fő/év	Érzékenyítő képzések szervezése NKE dolgozóknak.	FRH	2022.12.31.	Képzésekről beszámoló készítés, képzések ellenőrzése.

1 képzés/fő/2 év	Érzékenyítő képzések szervezése az EHÖK égisze alatt	EHÖK	2022.12.31.	Képzésekről beszámoló készítés, képzések ellenőrzése.
1 képzés/fő/2 év	Érzékenyítő képzések a szakkollégiumokban	szakkollégiumok	2022.12.31.	Képzésekről beszámoló készítés, képzések ellenőrzése.
Az egyetem kommunikációs gyakorlatainak áttekintése a nemi egyenlőség szempontjából	Áttekintés elrendelése, majd eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal. Jelentés készítése a vizsgálat eredményeiről.	KPI	2023.01.31	A kommunikációs gyakorlatok összehangolásának ellenőrzése.

6.2 SZERVEZETI KULTÚRA FEJLESZTÉSE

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Olyan szervezeti kultúra ápolása, amelyben a nemek közötti egyenlőséget pozitív értéknek tekintik	Munkavállalói felmérés, amely kérdéseket tartalmaz arról, hogy a munkavállalók hogyan érzékelik a szervezeti kultúrát a megkülönböztetésmentesség, a nemek közötti egyenlőség,	EEB, Dékánok, KPI, FRH	2022.12.31.	Felmérés eredményeinek ellenőrzése.

	a befogadás és a szexizmus tekintetében az Egyetemen. Képzések tartása a tudattalan előítéletekről vezetők számára. A nemek közötti egyenlőségi terv kiemelt kommunikációja, kiemelve annak fontosságát			
A nemek közötti egyenlőség fenntartható infrastruktúrájának megteremtése	Nemek közötti egyenlőségért felelős tisztviselő kinevezése. Szervezet különböző részeit képviselő Nemek Közötti Egyenlőségi Munkacsoport létrehozása	EEB	2022.06.30.	Munkacsoport létrehozásának ellenőrzése
Az Esélyegyenlőségi Bizottság (EEB) feladatainak kibővítése nemi egyenlőségi célok megvalósításával	Az Esélyegyenlőségi Terv szövegének kibővítése és átalakítása a NET által megfogalmazott célok és feladatok szerint	rektor	2022.09.31.	A dokumentumok módosításának ellenőrzés
Intézményi Esélyegyenlőségi Koordinátor feladatainak kiterjesztése a NET-ben foglaltak	Az Intézményi Esélyegyenlőség Koordinátor feladatkörének kibővítése	rektor	2022.09.31.	A koordinátorfeladatainak pontos lefektetése

végrehajtásának ellenőrzésére				
Kari Esélyegyenlőségi Koordinátorok feladatainak összehangolása a NET céljaival és feladataival	A kari esélyegyenlőségi koordinátor feladatainak kibővítése a nemi egyenlőségi prioritásokkal.	Dékanok	2023	Az átalakítási folyamat megvalósulásának ellenőrzése.

6.3 NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY A VEZETÉSBEN ÉS A DÖNTÉSHOZATALBAN

Az Egyetem 167 vezetője közül, mindössze 66 nő, emellett pedig a magasabb vezetők 70%-a férfi. Az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Stratégiájával, valamint az Európai Unió Nemi Egyenlőségi Intézete által kibocsátott a Nemi Egyenlőség az Egyetemen és a Kutatásban Útmutatóval összhangban Törekednünk kell arra, hogy az intézmény (egyetemi, kari szintű, valamint az adminisztratív, oktatás-kutatás támogató szervezeteinek) vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közötti egyensúly megvalósuljon, annak érdekében, hogy a szervezet megfeleljen a nemi egyenlőség elvárásainak. Ennek megvalósulásához az szükséges, hogy a nők és a férfiak a hatalmi, vezetői pozíciókhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és kiegyensúlyozottan vegyenek részt a vezetési és döntéshozatali struktúrákban.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A vezetői pozíciókat érintő akadályok azonosítása a szervezeten belül	Anonim felmérés készítése, amely kérdéseket tartalmaz a női munkavállalók által magasabb pozíciók	SFI	2022.12.31.	Felmérés eredményeinek ellenőrzése.

	elérését akadályozó tényezők megítéléséről.			
A vezetővé válás folyamatainak ellenőrzése	Folyamatelemzés	Humán Iroda	2022.12.31.	A folyamatelemzés nyomán készült jelentés értékelése a jelenlegi HR folyamatokhoz történő illeszkedés szempontjából.
A nemek közötti egyensúly megteremtése az egyetemi és kari döntéshozó testületekben	Az egyetemi és kari döntéshozó testületek összetételében a nemek közötti egyensúly, mint döntési szempont megjelenése és dokumentálása	Főtitkár és EEB	2022.12.31.	Döntéshozó testületek összetételének felülvizsgálata 2024-ben.
A nemek közötti egyensúly növelése a vezetői pozíciókban	Toborzási és kiválasztási folyamatok áttekintése, vezetői pozíciókra pályázók fejlesztéséhez szükséges képzési lehetőségek felderítése. Vezetővé válást segítő mentori programok lehetőségének felmérése.	FRH és EEB	2022.09.30.	Az új folyamatok és programok kialakításának ellenőrzése és értékelése.

6.4 NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉG A MUNKAERŐ-FELVÉTEL ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL SORÁN.

A nőknek és a férfiaknak egyenlő esélyeket kell biztosítani tudományos karrierjük fejlesztésére és az előrehaladásra. A toborzás, a kiválasztás és a szakmai előmenetel kulcsfontosságú lépés ebben a törekvésben. Ezért fontos kritikusan felülvizsgálni a meglévő toborzási és kiválasztási folyamatokat és eljárásokat.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A toborzási és előmeneteli eljárások vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából	Intézkedések, folyamatok kutatásának elrendelése, a toborzási és előmeneteli eljárások elemzése.	főtitkár és EEB	2022. 09.30.	Intézkedések ellenőrzése.
Az egyetemi álláshirdetések és kiválasztás nemi elfogulásmertessé tételének biztosítása	Jelenleg aktív álláshirdetések vizsgálata, a jövőben közzétételre kerülő álláshirdetések és felvételi interjúk EEB általi monitoringja.	főtitkár és EEB	folyamatos	Álláshirdetések folyamatos ellenőrzése.
A nők és a gyermekes dolgozók karrier lehetőségeinek strukturális megerősítése	Karriertervezés, karriertámogatás vizsgálata, különös tekintettel a nőkre és a gyermekes szülőkre, Új	főtitkár	2022. 09. 30.	Új eljárások bevezetésének ellenőrzése, értékelése.

	karriertervezési és karriertámogatási eljárások kiépítése, A GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkatársak intézményes karrier támogatása			
Az adminisztratív és támogató személyzet megtartási arányának növelése	Munkavállalói felmérés, amely a karrierépítéssel kapcsolatos elégedettségi kérdéseket tartalmaz.	KPI	2022.12.31.	A felmérés adatainak ellenőrzése.
A HR rendszer diszkriminációmentességre vonatkozó auditálása	A nemek közötti bérkülönbség ellenőrzése hasonló pozíciók esetében. Erről jelentés készítése. A különböző foglalkoztatási formák és szerződések nemek közötti dimenzióinak vizsgálata és az elemzés nyilvánosságra hozatala.	Humán Iroda	2023.12.31.	A nemek közötti bérkülönbség készült jelentés ellenőrzése.

6.5 A NEMRE VONATKOZÓ ELEMZÉSEK KUTATÁSI ÉS OKTATÁSI TARTALMAKBA VALÓ BEÉPÍTÉSE.

A nemi dimenzió beillesztése a kutatási és oktatási tartalomba azt jelenti, hogy figyelembe kell venni mind a nők, mind a férfiak biológiai és társadalmi jellemzőit. Kulcsfontosságú, hogy a kutatás során létrehozott és az oktatás révén átadott ismeretek mentesek legyenek a nemi elfogultságtól, sztereotípiától és előítéletektől. Fő cél a nemi egyenlőséget szem előtt tartó perspektíva megjelenítése az és oktatási tartalmakban és a kutatások során.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A nemi esélyegyenlőség kutatásának és oktatásának fokozása	Tanszékek, kutatóintézetek ösztönzése a nemi esélyegyenlőség kutatásának és oktatásának fokozására	FRB és EEB	2022.12.31.	Felülvizsgálat
Oktatási anyagok nemi szempontú vizsgálata	Munkacsoport létrehozása, jelentés készítése. A nemi szempontokat figyelembe vevő ajánlások kidolgozása az oktatási anyagok létrehozásához	ORH	2023.12.31.	A kutatócsoport munkájának értékelése
Egyetemi és kari innovációs	Az innovációs programok	FRH	2023.12.31.	Az innovációs programok feltételrendszerének

programok kialakítása a nemi egyenlőség területén	kidolgozását támogató és motiváló feltételrendszer kialakítása			ellenőrzése, értékelése.
A nemi egyenlőségi perspektíva meghatározása és megjelenítése az egyes kutatási területeken	Ajánlások kialakítása a pályázatokban megjelenítendő nemi perspektíva összefüggésében	TRH és FRH	2022.12.31.	Az ajánlások kialakításának és végrehajtásának ellenőrzése
Nemi egyenlőség témában végzett hallgatói kutatások, írandó szakdolgozatok és doktori dolgozatok motiválása, elismerése	Témakiírások vizsgálata, hallgatói pályázatok kialakítása a témában, elismerések kialakítása	dékánok	2022. 12.31.	A témakiírások, pályázatok és elismerések kialakításának ellenőrzése, működésük hatékonyságának mérése
Az NKE-n belüli nemi egyenlőségi kritériumok létrehozása, melyek alapján a témában folytatott	Kritériumok kidolgozása	TRH	2023. 05. 31.	A kritériumok kidolgozásának ellenőrzése, a megvalósulás ellenőrzése.

kutatások előnyben részesíthetők				
Nemek egyenlőségének támogatása az egyetemi innováció területén	A nemek aktivitásának vizsgálata az innovációs folyamatokban. Ajánlások/tervek kidolgozása a nők támogatására az egyetemi innováció területén.	FRH	2023. 05. 31.	A vizsgálatok és programok megvalósulásának ellenőrzése; A kidolgozott ajánlások bevezetésének hatékonyság mérése

6.6 CSALÁDI SZEREPEK TÁMOGATÁSA, A MUNKA ÉS MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

Egyetemünk elkötelezett a munka és a családi kötelezettségek összeegyeztetésének támogatása mellett. Törekszünk a szervezet családbarát politikájának javításán, ezzel csökkentve a szülők karrierépítésének akadályait. A munka és a magánélet egyensúlya kulcsfontosságú tényező, amely hozzájárul ahhoz, hogy mind a nők, mind a férfiak számára lehetővé váljon a megfelelő karrier az oktatási és kutatási területen. A család működésében hagyományosan az anyákra hárul a háztartással és a kiskorú gyermekekkel kapcsolatos feladatteher nagyobb része, amelyet azonban a munkavégzés feltételeiben kevésbé tolerálunk. A családban betöltött társadalmi szerepek nemi alapú megoszlása tradíció, amelyet kellő megfontoltsággal a munkáltatói politikában is érzékenyebben kell kezelni.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
------------	------------	---------	----------	------------

<p>A családi szerepekre érzékeny rugalmas munkavégzési formák bevezetése</p>	<p>Táv munka szabályainak felülvizsgálata, az otthoni munkavégzésre vonatkozó szabályozás rugalmasabbá tétele. Annak biztosítása, hogy a munkavállalók vészhelyzet esetén elhagyhassák munkahelyüket.</p>	<p>Főtitkár</p>	<p>2022. 09.30.</p>	<p>Új szabályok bevezetésének ellenőrzése</p>
<p>Családbarát szobák létrehozása a karokon és a központban</p>	<p>Olyan iroda létrehozása az Egyetem területén, ahová a munkavállalók elhozhatják gyermekeiket, abban az esetben, ha a gyermek nem tud óvodába vagy általános iskolába menni.</p>	<p>Campus Főigazgató</p>	<p>2023.12.31.</p>	<p>Családbarát szobák létrehozásának ellenőrzése.</p>

A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás	Munkavállalók folyamatos tájékoztatása, meghívása a munkahelyi rendezvényekre, képzésekre a szülői szabadság ideje alatt is.	KPI	Folyamatos	Tájékoztatás és kapcsolattartás nyomon követése.
Gyermekes munkatársak és hallgatók számára dedikált szolgáltatások továbbfejlesztése	A gyermekes munkatársak és hallgatók szükségleteinek felmérése. A felmérés eredményei alapján új szolgáltatások bevezetése.	FRH	2023. 05. 31.	Szolgáltatások megvalósulásának ellenőrzése.
GYES-ről GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása	Visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása	Főtitkár	2023.12.31.	A visszatérést segítő programok hatékonyságának mérése

6.7 NEMI ALAPÚ CSALÁDI SZEREPEK ÉS AZ OKTATÁS

A hallgatókkal szemben nemüktől függetlenül azonos szellemi teljesítménykövetelményeket kell meghatározni az oktatásban. A levelező munkarendben jellemzően családos anyák és apák vesznek részt az oktatásban, így különösen esetükben merül fel annak az igénye, hogy a szabályozás és az oktatói kar érzékenyebben kezelje, hogy hagyományosan az anyákra hárul a háztartással és a kiskorú gyermekekkel kapcsolatos feladatteher nagyobb része. A családban betöltött társadalmi szerepek nemi alapú megoszlása tradíció, amelyet kellő megfontoltsággal a tanulási feladatokban is érzékenyebben kell kezelni.

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A hallgatói családi szerepekre érzékeny tanrendi kedvezmények	TVSZ felülvizsgálata	ORH	2022. 09. 30.	Felülvizsgálatról és lehetőségekről szóló beszámoló.

6.8 NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZEMPONT AZ EGYETEMI ÖNÉRTÉKELÉSBEN

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Az egyetem minőségbiztosítási és önértékelési rendszerében a nemi alapú esélyegyenlőség fokozottabb érvényesítése	A minőségbiztosítási szabályozás és önértékelési metodika felülvizsgálata	FRH	2022. 09. 30.	Felülvizsgálat eredményéről beszámoló készítés.

6.9 INFRASTRUKTÚRA NEMI EGYENLŐSÉG KÖZPONTÚ FEJLESZTÉSE

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
Az egyetem épületeinek átvizsgálása a szükséges infrastrukturális feltételek ellenőrzése céljából pl. családbarát irodák	Vizsgálócsoport létrehozása. Épület, illetve infrastruktúra fejlesztése a meghatározott célok megvalósítása érdekében.	Campus Főigazgató	2023.03.31.	A vizsgálat eredményeinek megvitatása és terv készítése a szükséges teendők elvégzésére.

6.10 A KAROK KÖZÖTTI NEMI KÜLÖNBSÉGEK CSÖKKENTÉSE

Célkitűzés	Intézkedés	Felelős	Határidő	Monitoring
A férfi túlsúlyú karok női hallgatói arányának növelése	Új toborzási formák bevezetése és mentor-programok kidolgozása női hallgatók számára	KPI, Dékánok	2023.12.31.	Az új toborzási formák és mentori programok eredményeinek mérése; értékelő jelentés írása
A női túlsúlyú karok férfi hallgató arányának növelése	Új toborzási formák bevezetése és mentor-programok kidolgozása férfi hallgatók	KPI, Dékánok	2023.12.31.	Az új toborzási formák és mentori programok eredményeinek mérése,

	számára			értékelő jelentés írása
Nemi egyenlőségi nézőpontú lemorzsolódás-vizsgálat	A vizsgálat mérőszámainak kidolgozása; A vizsgálat elrendelése és végrehajtása	Dékánok	2023. 03. 31.	A vizsgálatról készült jelentés megvitatása, eredményeinek beépítése a jelenlegi gyakorlatokba

7. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem vezetősége vállalja, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása érdekében munkacsoportot, valamint intézményi és kari felelősöket dedikál annak érdekében, hogy a szükséges kutatások, adatelemzések és vizsgálatok megvalósulhassanak. A vezetőség elkötelezetten támogatja a célokhoz rendelt feladatok végrehajtását, ellenőrzését, mely feladatokhoz erőforrást rendel. Az intézkedések végrehajtására kijelölt szervezetek és felelősök feladat-megvalósítását az Egyetem vezetősége folyamatosan figyelemmel kíséri, a megvalósítás eredményeit ellenőrzi és értékeli. Az egyetem vezetése elkötelezi magát a Nemi Esélyegyenlőségi Terv nyilvánossága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden egyetemi polgár számára. Az egyetem kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben szereplő célkitűzések előre haladásáról és megvalósulásáról, valamint az azokban foglalt lehetőségekről folyamatosan tájékoztassa az egyetemi és az egyetemen kívüli közönséget. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv nyilvános bemutatása az egyetem digitális platformjain (központi és kari honlap, újság, hírlevelek) történik, így biztosítva a minél széleskörűbb és gyors tájékoztatást, információt.

A Nemzeti Közsolgálati Egyetem valamennyi, különösen a jelen tervben felsorolt tevékenységében vállalja a Nemi Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazottak gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság a Stratégiai-fejlesztési Irodával együttműködve évente értékelő jelentést készít a NET megvalósulásáról és a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesüléséről. A jelentést a Rectori tanács és a Szenátus megtárgyalja.

