

DEBRECENI EGYETEM
NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV
2022 - 2025



**DEBRECENI
EGYETEM**

Tartalom

I.	A Debreceni Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terve 2022-2025.....	2
I.1.	Az Európai Bizottság nemi egyenlőségi stratégiája	2
I.2.	A témához kapcsolódó kutatási eredmények/Szakirodalmi háttér	5
II.	A jogszabályi háttér áttekintése.....	8
III.	A Debreceni Egyetem szabályzatainak áttekintése	10
IV.	Debreceni Egyetem hallgatói és munkavállalói közötti nemi megoszlás	10
V.	Tervezett intézkedések, célkitűzések	17
V.1.	A Debreceni Egyetem szervezetét és intézményrendszerét érintő intézkedések.....	17
V.2.	A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén	17
V.3.	A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása	17
V.4.	A nemek közötti egyensúly megteremtése a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviselőben	19
V.5.	A nemi alapú erőszak elleni intézkedések alkalmazása, a befogadó intézményi kultúra támogatása.....	19
V.6.	A nemi dimenziók érvényesítése a kutatás és az oktatás területén	19
VI.	Záró rendelkezések	21

I. A DEBRECENI EGYETEM NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2022-2025

I.1. AZ EURÓPAI BIZOTTSÁG NEMI EGYENLŐSÉGI STRATÉGIÁJA

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 8. cikke kimondja, hogy *„Az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására.”*

Európai Bizottság (COM (2020) 152 final) megfogalmazta a 2020-2025 időszakra szóló nemi egyenlőségi stratégiáját *„Az egyenlőségközpontú Unió”* címmel.¹

A stratégia legfőbb céljai közé tartozik a nemi alapú erőszak megszüntetése, a nemi sztereotípiák visszaszorítása, a munkaerőpiaci szakadék eltüntetése, a nemek azonos arányú képviselete az egyes gazdasági ágazatokban, egyenlőség a bérek és nyugdíjak terén, valamint a gondozási feladatok egyenlőbb megosztása.

A dokumentumban rögzítésre került, hogy *„az Uniónak a szerződések által előírt feladata, hogy valamennyi tevékenysége során előmozdítsa nők és férfiak közötti egyenlőséget. A nemek közötti egyenlőség az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve [...].*

Az Európai Unió világszintű vezető szerepet tölt be a nemek közötti egyenlőség terén: a nemek közötti egyenlőség tekintetében világszerte élen járó 20 ország közül 14 uniós tagállam. A nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó, átfogó jogszabályoknak és ítélkezési gyakorlatnak, a nemi dimenzió különböző szakpolitikai területeken való érvényesítésére irányuló erőfeszítéseknek, és a konkrét egyenlőtlenségek kezelésére szolgáló jogszabályoknak köszönhetően az EU az elmúlt évtizedekben jelentős előrelépést tett a nemek közötti egyenlőség biztosítása terén.

Mindazonáltal egyetlen tagállam sem valósította meg a nemek közötti teljes egyenlőséget, és az előrehaladás lassú. Míg az oktatás terén csökken a nemek közötti különbség, a foglalkoztatás, a bérezés, a gondozás, a befolyás és a nyugdíjak terén továbbra is fennállnak különbségek. Még mindig túl sokan sértik meg a nemek közötti egyenlőség elvét.

¹ Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése. A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* 2020. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

A nemi esélyegyenlőségi stratégia keretét biztosít az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munkájához, és meghatározza a 2020 és 2025 közötti időszakra vonatkozó szakpolitikai célkitűzéseket és a legfontosabb fellépéseket. E stratégia célja, hogy megteremtse a nemek közötti egyenlőséget biztosító Európát, ahol a nemi alapú erőszak, a nemi alapon történő megkülönböztetés, valamint a nők és férfiak közötti strukturális egyenlőtlenség már a múlté. Egy olyan Európát, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben. Ahol szabadon követhetik a választott életútjukat, ahol egyenlő esélyekkel rendelkeznek a boldoguláshoz, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és vezető szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.

E stratégia végrehajtása a nemek közötti egyenlőség megvalósítására kettős megközelítésen alapul. A Bizottság a szakpolitika kidolgozásának mindegyik szakaszában szisztematikusan beépíti a nemi dimenziót valamennyi belső és külső uniós szakpolitikai területen. A stratégia végrehajtása során a Bizottság horizontális elvként alkalmazza az interszekcionalitást, vagyis a társadalmi nem más személyes jellemzőkkel vagy identitásokkal való kombinálását [...].

A nők munkaerőpiaci részvételének növelése erőteljes, pozitív hatást gyakorol a gazdaságra, különösen a csökkenő munkaerővel és a szakemberhiánnyal összefüggésben. [...] Az EU-n belül jelenleg minden korábbinál magasabb a nők foglalkoztatási rátája, azonban sok nő még mindig akadályokba ütközik a munkaerőpiacon való megjelenés és további részvétel tekintetében. [...]

A munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelv minimumkövetelményeket vezet be a családi vonatkozású szabadságok, és a munkavállalókat megillető rugalmas munkafeltételek tekintetében, valamint előmozdítja a gondozási feladatok szülők közötti egyenlő megosztását. [...]

Bár Európában több a női egyetemi diplomás, mint a férfi, a nők továbbra is alulreprezentáltak a magasabban fizetett szakmákban. A férfiaknál több nő dolgozik rosszul fizetett állásokban és ágazatokban, és alacsonyabb beosztásokban. Ehhez olyan tényezők járulnak hozzá, mint a nők és férfiak készségeivel kapcsolatos diszkriminatív társadalmi normák és sztereotípiák, valamint a nők munkájának alulértékelése. [...]

Az otthoni gondozási feladatok ellátása mellett kihívást jelent a munkahelyi érvényesülés, különösen a nők számára. A nők a munkavállalásra és a munkavégzés módjára vonatkozó döntésüket gyakran a gondozási feladataiktól, valamint attól teszik

függővé, hogy ezeket a feladatokat partnerrel megosztva látják-e el, és ha igen, milyen módon. Ez különös kihívást jelent az egyedülálló szülők számára, akik többsége nő, valamint a távoli vidéki területeken élőknek, akik gyakran nem jutnak hozzá támogatást biztosító megoldásokhoz. A nők aránytalanul nagy terhet viselnek a nem fizetett munka terén is, ami a gazdasági tevékenység jelentős részét teszi ki. [...]

Még mindig rendkívül alacsony a nők aránya a vezető pozíciókban, legyen szó akár a politikai vagy kormányzati szervekről, a felsőbb bíróságokról vagy a vállalatok vezetőtestületeiről. A Bizottság célja, hogy 2024 végére valamennyi vezetői szintjén elérje a nemek 50 %-os egyensúlyát. A támogató intézkedések közé tartoznak a női kinevezésekre vonatkozó mennyiségi célértékek, és a vezetői képességeket fejlesztő programok. [...]

A nemek közötti egyenlőség Európai Unión belüli megvalósítása közös felelősség. Az Európai Bizottság célja, hogy 2025-ig egy olyan Európa megvalósítása, ahol a nők és a férfiak, a lányok és a fiúk egyenlők a teljes sokszínűségükben – ahol szabadon követhetik a választott életútjukat, és megvalósíthatják a bennük rejlő valamennyi lehetőséget, ahol egyenlő eséllyel rendelkeznek a boldoguláshoz, és ahol egyenlőképpen részt vehetnek, és vezető szerepet tölthetnek be európai társadalmunkban.”

I.2. A TÉMÁHOZ KAPCSOLÓDÓ KUTATÁSI EREDMÉNYEK/SZAKIRODALMI HÁTTÉR

A nemek közötti esélyegyenlőség emberi jog, amely nélkülözhetetlen a társadalmi béke, a fenntartható fejlődés valamint az emberi erőforrások hatékony felhasználása szempontjából.² Világviszonylatban az *UNICEF 2021*-ben kiadott Gender Cselekvési Terve (2022-2025)³ az iránymutató, amely öt különböző prioritást jelöl meg az esélyegyenlőség megvalósulása érdekében. A témában megjelent tanulmányok fő konklúziója, hogy a nemek közötti esélyegyenlőség még egyetlen országban sem valósult meg a világon. Az adatok szerint napjainkban ehhez az állapothoz legközelebb az észak-európai országok állnak.⁴ A nemek közötti egyenlőséget számszerűsíti az EIGE index (Gender Equality Index), amelynek tartománya 0 és 100 között mozog. E rangsor is alátámasztja az előző állítást, miszerint a leginkább egalitárius országok Svédország (82,6), Dánia (76,8) és Finnország (73,0).⁵

A kutatásba, fejlesztésbe, oktatásba és készségekbe történő befektetés kulcsfontosságú szakpolitikai terület az EU számára. Ezért nagy szükség van az oktatási, és munkaerőpiaci adatok mérésére és elemzésére. Az *Eurostat 2021-es* kiadványa⁶ szerint elemi iskolai végzettséggel a nők 20,3 %-a, a férfiak 21,6%-a, míg középiskolai végzettséggel a nők 44,4 %-a, a férfiaknak pedig 48%-a rendelkezik az EU-ban. Ami a felsőoktatást illeti, a nők 35%-a, a férfiaknak pedig a 30%-a ért el felsőfokú képesítést. Egy másik, szintén az *Eurostat* által 2021-ben végzett kutatás szerint Uniós szinten a felsőfokú oktatásban résztvevők nemi megoszlása kiegyensúlyozott, a doktoranduszokat tekintve pedig a női nem képviselteti magát nagyobb számban.⁷ Az elemzések szerint az összképet árnyaltabbá teszi, hogy ez a

² Shannon, Geordan - Jansen, Melanie - Williams, Kate et al.: Gender equality in science, medicine, and global health: where are we and why does it matter? In: *The Lancet*, 2009. 393. évf. 10171. sz. 560-569.

³ UNICEF: *Gender Action Plan 2022-2025*. (https://www.unicef.org/executiveboard/media/7046/file/2021-31-Gender-Action-Plan-2022-2025-EN-ODS.pdf?fbclid=IwAR2_VN_sfzejBlaroC2_-IXogkDR-X3CNs5P_8Yogb5XJ4X_EM8xGOiztxo) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

⁴ Nagy Ildikó: „A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség mértéke a világ országaiban” In: *Szerepváltozások. Jelentés a nők és férfiak helyzetéről*. Szerk. Nagy Ildikó - Pongrácz Tiborné - Tóth István György. Bp. TÁRKI, Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium. 194-207.

⁵ Lomazzi, Vera - Israel, Sabine - Crespi Isabelle: Gender Equality in Europe and the Effect of Work-Family Balance Policies on Gender-Role Attitudes. In: *Social Sciences*, 2019. 8. évf. 5. sz. 1-29.

⁶ Eurostat: *The life of women and men in Europe*. 2021. (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/img/pdf/WomenMenEurope-DigitalPublication-2021_en.pdf?lang=en) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

⁷ Eurostat: *Human resources in science and technology*. 2021. (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics->

fajta kiegyensúlyozottság nem minden tudományterületen van jelen. Az úgynevezett STEM területeken (Science, Technology, Engineering, Mathematics) a nők kisebb mértékben vannak jelen, míg a bölcsészettudományi, tanári és egészségügyi képzéseken arányaiban többen vannak.⁸

Kutatások igazolták, hogy az oktatásban lévő viszonylagos egyensúly kevésbé érvényesül a munkaerőpiacon, ahol erőteljesebb elkülönülés figyelhető meg nemek szerint. Olyan viszonylag zárt szegmentumok jönnek létre, amelyekben egyik vagy másik nem nagyobb arányban képviselteti magát. Ez a fajta szegregáció megfigyelhető horizontális és vertikális formában is. A horizontális szegregáció az egyes ágazatokban, foglalkozásokban, munkakörökben figyelhető meg. A vertikális szegregáció a nemek elhelyezkedését a foglalkozási, beosztási hierarchia különböző szintjein mutatja.⁹ Arra a következtetésre jutottak, hogy a nemek szerinti munkaerőpiaci egyenlőtlenség okai lehetnek a már fiatalkorban kialakuló személyes preferenciák, a nemek szerinti tipizálás, valamint a nemi alapú diszkrimináció. Ez utóbbi azon téves berögződésből fakad, hogy bizonyos munkaköri követelményeket csak az egyik nem képviselője tudja teljesíteni.¹⁰

A munkanélküliségi rátát tekintve Uniós szinten és Magyarországon is csak minimális az eltérés a nők javára. Az EU-ban 7,4 %-os a női, 6,8%-os a férfi, Magyarországon pedig 4,5% a nők és 4,1%-os a férfiak munkanélküliségi rátája.¹¹ A 25-49 éves korú nők körében érdemes megfigyelni a foglalkoztatási ráta alakulását a gyermekek számától függően. A KSH 2019-es adatai szerint Magyarországon a gyermektelen nők foglalkoztatási rátája 87,8%, egy gyermek esetén 73,4%, két gyermeknél 73%, és a három gyermekes nők esetében pedig csupán 51,7%.¹² Kutatók megállapították, hogy a munkahelyi előmenetelt tekintve a nők vannak hátrányban a férfiakkal szemben. Uniós szinten a vezetők között a nők 34%-ban képviseltették magukat, Magyarországon ez az adat 39%, de egyetlen tagállamban sem éri el az

[explained/index.php?title=Human resources in science and technology#Women in science and technology](#) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

⁸ Pistrui Bence – Fülöp Zoltán: A nők munkaerőpiaci esélyei növelésének lehetőségei. Gondolatok a Munkaerőpiaci Tükör 2017 alapján In: *Munkaügyi Szemle*, 2019. 52. évf. 4. sz. 89-96.; European Commission: *Promoting gender equality in science and technology*. 2021. ([Promoting gender equality in science and technology | Research and Innovation \(europa.eu\)](#)) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

⁹ Koncz Katalin: A munkaerőpiac nemek szerinti szegregációjának jellemzői, mechanizmusa és következményei In: *Közgazdasági Szemle*, 2011. LVIII, évf. 74-94.

¹⁰ Ecklund, Elaine Howard - Lincoln, Anna E. - Tansey, Cassandra: Gender Segregation in Elite Academic Science In: *Gender & Society*, 2012. 26. évf. 693. sz. 693-717.

¹¹ Eurostat: *The life of women and men in Europe*. 2021.

¹² KSH (2019): Munkaerő-piaci esélyegyenlőség. (https://www.ksh.hu/thm/2/indi2_3_3.html) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

arány az 50%-ot.¹³ A közszférában a nők általában többször töltenek be felsővezetői munkakört, mint a magánszférában. A közszférában a női felsővezetők aránya ágazattól függően 35-70% körüli, a vállalati szférában 15-45% közötti arány volt jellemző 2016-ban. A gazdasági szektorokat részletesebben figyelve még jobban szembetűnő a nemek eltérő eloszlása a munkakörök, valamint a betöltött pozíciókat tekintve. Például az informatikai és telekommunikációs területen a női vezetők aránya 20% körüli, míg az oktatási-nevelési tevékenységet folytató szervezetek esetében 70% feletti.¹⁴

Az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégia része a nemek közötti bérszakadék kezelése is. Kutatások igazolták, hogy ezen a területen a helyzet javul, azonban a fejlődés nagyon lassú. A nemek közötti fizetési különbség az EU-ban 14.1 százalékpont. A gyakorlatban ezt azt jelenti, hogy amíg a nők megkeresnek 86 euró centet, addig a férfiak 1 eurót. Magyarországon 18.2 százalékpontos különbség figyelhető meg a bérek alakulásában.¹⁵ Az Európai Szemeszter 2016-os tanulmányában rámutatott, hogy a nemek közötti magas bérkülönbségek az alacsonyabb nyugdíjjárulék-fizetések miatt számos tagállamban a nők tekintetében a magas nyugdíjkülönbségekhez is hozzájárulnak majd.¹⁶

Egy 2021-es publikációban a szerzők olyan javaslatokat tesznek a nemi esélyegyenlőség megvalósulása érdekében, amelyek támogatják a női kutatók igényeit. Ezek az egyenlő bérezés, a mentorálás, családalapítás támogatása, virtuális szemináriumok és tudományos találkozók lehetősége, valamint az intézményi gyermekfelügyelet.¹⁷ A tudományos területen dolgozók megoldandó problémaként emelték ki a munka és magánélet összehangolását is, tekintettel arra, hogy időhiány és túlterheltség jellemző, amely a gyermeket nevelő nők körében hatványozottan jelentkezett.¹⁸ Megállapításra került, hogy a munka és magánélet egyensúlya hatással

¹³ Eurostat: *The life of women and men in Europe*. 2021.

¹⁴ Nagy Beáta - Sebők Anna: Női és férfi vezetők In: *Munkaerőpiaci Tükör* 2017. 65-68.

¹⁵ European Commission: *The gender pay gap situation in the EU*. 2019.

(https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheet.pdf) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

¹⁶ Nők a munkaerőpiacon. Európai Szemeszter - Tematikus tájékoztató. ([european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hu.docx](https://ec.europa.eu/economy_finance/semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_hu.docx) (europa.eu) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

¹⁷ Reese, Tiffany A. - Harris-Tyron, Tamia - Gill, Jennifer G. et al.: Supporting women in academia during and after a global pandemic. *Science Advances*, 2021. 7. évf. 9. sz.

¹⁸ Engler Ágnes - Paksi Veronika - Tardos Katalin: Tudományos fokozattal rendelkezők munka-magánélet egyensúlya: problémák és megküzdési stratégiák In: *Tudományos karrier a 21. század elején*. Szerk. Tardos Katalin - Paksi Veronika - Fábri György. Belvedere Meridionale, Szeged, 2021. 114-126.

van a munkavégzés minőségére és megfelelő egyensúly esetén nő a munkavégzés hatékonysága és a dolgozó elégedettsége.¹⁹ A kutatások azt támasztják alá, hogy a nők bérén és munkaerőpiaci részvételén jelentősen lehetne javítani a munka és család összeegyeztethetőségét célzó intézkedésekkel. Ide tartoznak a rugalmas munkaformák, a gyermekellátás bővítése, az apák fizetett távollétének meghosszabbítása a szülés után, valamint a társadalmi nézetek formálása az apák és anyák gyermeknevelési szerepében.²⁰

A nemi alapú munkahelyi erőszak megszüntetése is része az Unió stratégiájának. A munkahelyi zaklatás és erőszak áldozatait közt férfiak és nők egyaránt szerepelnek. Ez egy összetett és sokrétű jelenség, amely nehezen mérhető, de világszerte a munkavállalók mintegy 15%-a vallotta, hogy munkahelyi zaklatás áldozata. Az Európai Unió rendelkezése szerint a munkáltató kötelessége a munkavállalóit megvédeni a munkahelyi erőszak és zaklatás káros hatásaitól. A következő uniós költségvetésben a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos projektek számos uniós programon keresztül részesülhetnek majd támogatásban és finanszírozásban.

II. A JOGSZABÁLYI HÁTTÉR ÁTTEKINTÉSE

Magyarország Alaptörvényének XV. cikke alapvető emberi jogként rögzíti a nemek egyenjogúságát és államcélként fogalmazódik meg az esélyegyenlőség, valamint deklarálja, hogy külön intézkedésekkel véd egyes, erre rászoruló csoportokat, különös tekintettel a nőkre.

Az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény első sorban azt minősíti közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek, ha bármely személyt vagy csoportot a neme miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban. Ezen jogszabály az egyenlő bánásmód biztosítását külön ágazatok és szolgáltatások vonatkozásában is rögzíti, ilyen például a foglalkoztatás, a szociális biztonság és egészségügy, a lakhatás, az oktatás és képzés valamint az áruk forgalma és szolgáltatások igénybevétele. Szintén ez a törvény rögzíti az egyenlő bánásmód

¹⁹ Gagnano, Andrea - Simbula, Silvia - Migiloretti, Massimo: Work-Life Balance: Weighing the Importance of Work-Family and Work-Health Balance In: *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2002. 17. évf. 907. sz.

²⁰ Pistrucci-Fülöp, 2019.

követelményének megsértésére vonatkozó jogkövetkezményeket illetve igényérvényesítési lehetőségeket.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény rögzíti, hogy a felsőoktatási intézmények a működésük, a feladataik végrehajtása és a döntéseik meghozatala során megtartják az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét.

A Munka Törvénykönyve (2012. évi I. törvény) I. fejezete külön pontot szentel az egyenlő bánásmód követelményének, melyben rögzíti a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét. Amennyiben a munkaviszony az egyenlő bánásmód követelményébe ütköző módon, jogellenesen került megszüntetésre, munkavállaló kérelmére a bíróság a munkaviszonyt helyreállíthatja.

III. A DEBRECENI EGYETEM SZABÁLYZATAINAK ÁTTEKINTÉSE

A Debreceni Egyetem rendelkezik hatályos Esélyegyenlőségi Tervvel, mely az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben foglaltaknak megfelelően rögzíti a nemek közötti egyenlőség, egyenlő bánásmód követelményét, mint egyedi védett tulajdonságot.

A Debreceni Egyetem Hallgatói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Szabályzata külön kitér a fogyatékkal élő hallgatók által gyakorolt védett jogokra, melyek érvényesítésére az Egyetem Hallgatói Esélyegyenlőségi és Egyenlő Bánásmód Bizottságot, a Karok pedig ennek a Kari bizottságait hozzák létre. Rögzíti, hogy minden hallgató törvény adta joga, hogy mindennemű hátrányos megkülönböztetés nélkül gyakorolja a hallgatói jogait.

A Debreceni Egyetem Etikai Kódexe deklarálja, hogy az Egyetem sok egyéb más tulajdonság mellett a nemre tekintettel semleges és toleráns. A Kódex szerint az oktatási feladatokat ellátó vezetőkkel szemben általános etikai elvárás, hogy döntéseit tárgyilagosan kell meghoznia, kerülve a nemi vagy egyéb okból történő megkülönböztetést.

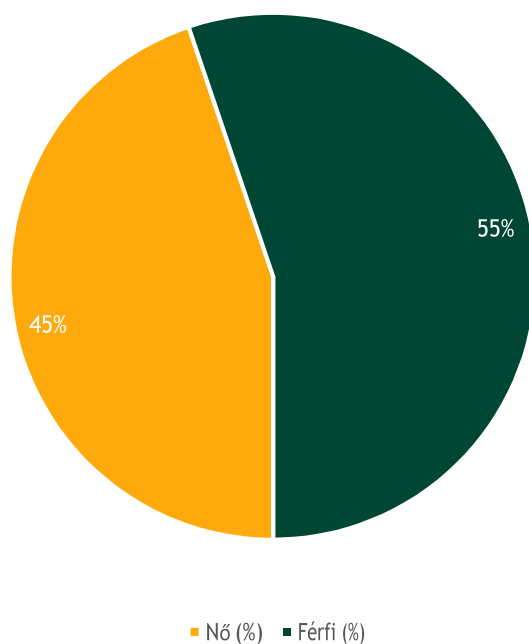
Az Intézményfejlesztési Terv (2021-2024) külön célként rögzíti a női dolgozók gazdasági és szociális jogainak, valamint társadalmi szerepének megerősítését; az egyenlő részvételt és az egyenlő vezetői szerepvállalás előmozdítását. Cél továbbá a vezető pozíciót és oktatói-kutatói munkakört betöltő nők számának a családbarát munkahelyi környezet fenntartásával, a női munkavállalók vezetői kompetenciáinak fejlesztésével, az intézményi felelősségvállalás iránti elköteleződés erősítésével, képzéstámogatással növelni.

Az Egyetemi kitüntetések és címek adományozásának rendje a Debreceni Egyetemen szabályzatában szerepel az „Év női kutatója díj”, mely „az egyetem azon kutatónőjének, illetve oktatónőjének adományozható, aki kutatómunkája során az adott évben kimagasló eredményt ért el”.

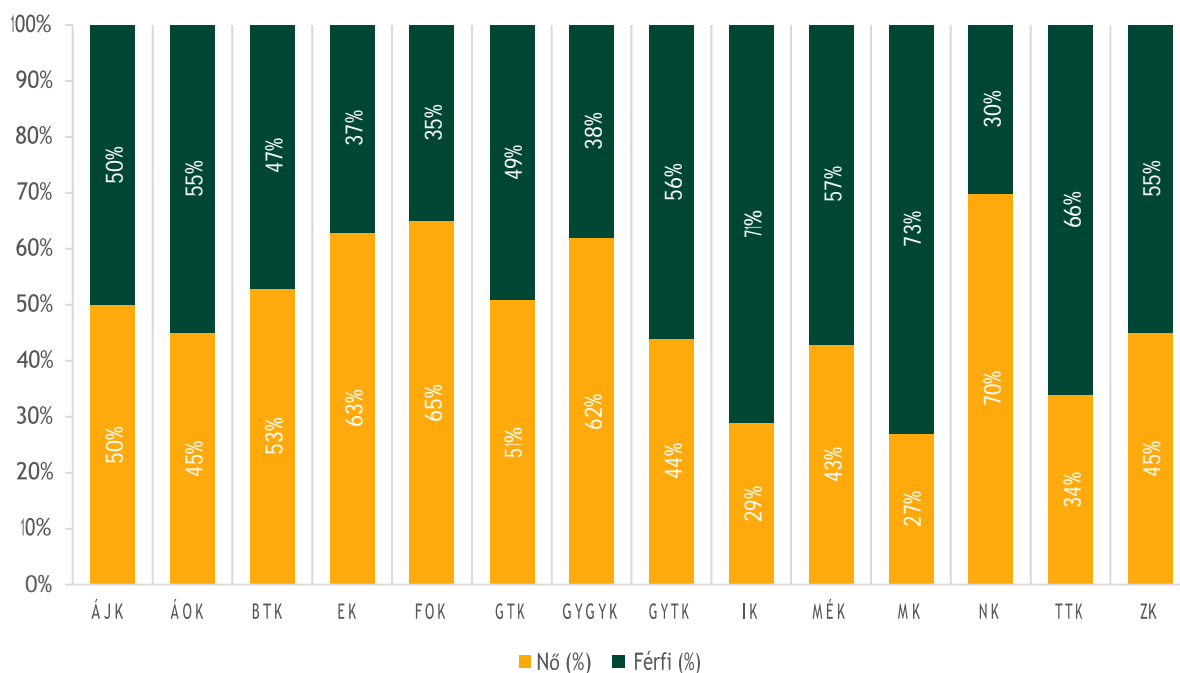
IV. DEBRECENI EGYETEM HALLGATÓI ÉS MUNKAVÁLLALÓI KÖZÖTTI NEMI MEGOSZLÁS

1. sz. táblázat: Munkavállalók nemek szerinti megoszlása a Debreceni Egyetemen

	Összesen		Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)
	Fő	%				
Összes dolgozó	10195	100%	7139	70%	3056	30%
Magasabb beosztású vezetők	42	0,42%	20	48%	22	52%
Vezető beosztásúak	325	3,22%	148	46%	177	54%
Egyetemi és főiskolai tanár	206	2,04%	41	20%	165	80%
Egyetemi és főiskolai docens	440	4,36%	160	36%	280	64%
Adjunktus	555	5,51%	283	51%	272	49%
Tanársegéd	300	2,98%	165	55%	135	45%
Mesteroktató	79	0,78%	30	38%	49	62%
Kutatók	295	2,93%	161	55%	134	45%
Tanár	96	0,95%	61	64%	35	36%
Oktatást-kutatást támogató munkavállalók	766	7,60%	591	77%	175	23%
Megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak	115	1,14%	69	60%	46	40%
Kancellária	614	6,09%	400	65%	214	35%
Oktatási-Nevelési Intézmények	368	3,65%	292	79%	76	21%
Agrár Kutatóintézetek és Tangazdaság	73	0,72%	27	37%	46	63%
Klinikai Központ	5938	58,90%	4604	78%	1334	22%
Egyetemi és Nemzeti Könyvtár	125	1,24%	87	70%	38	30%
Hallgatói Kapcsolatok és Szolgáltatások Központja	62	0,62%	42	68%	20	32%



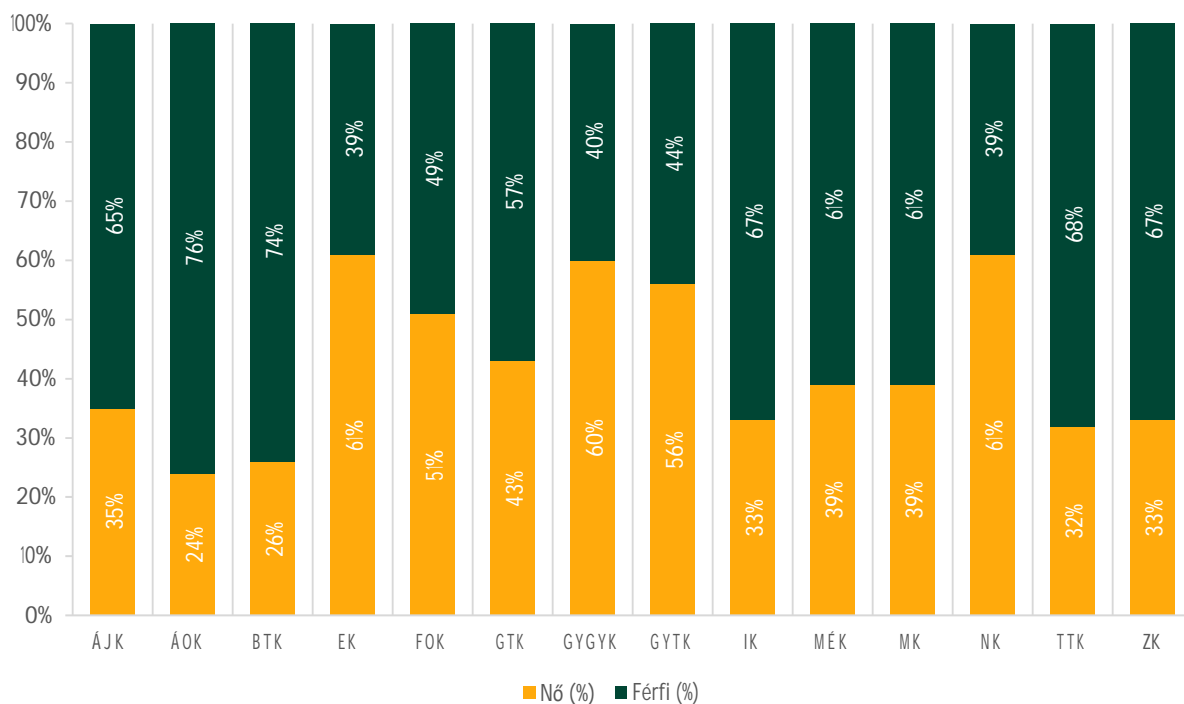
1. sz. ábra: Oktatók-kutatók nemek szerinti megoszlása a Debreceni Egyetemen



2. sz. ábra: A Debreceni Egyetem oktató-kutatóinak nemek szerinti megoszlása kari bontásban

2. sz. táblázat: A Debreceni Egyetem kari tanácsainak nemek szerinti megoszlása

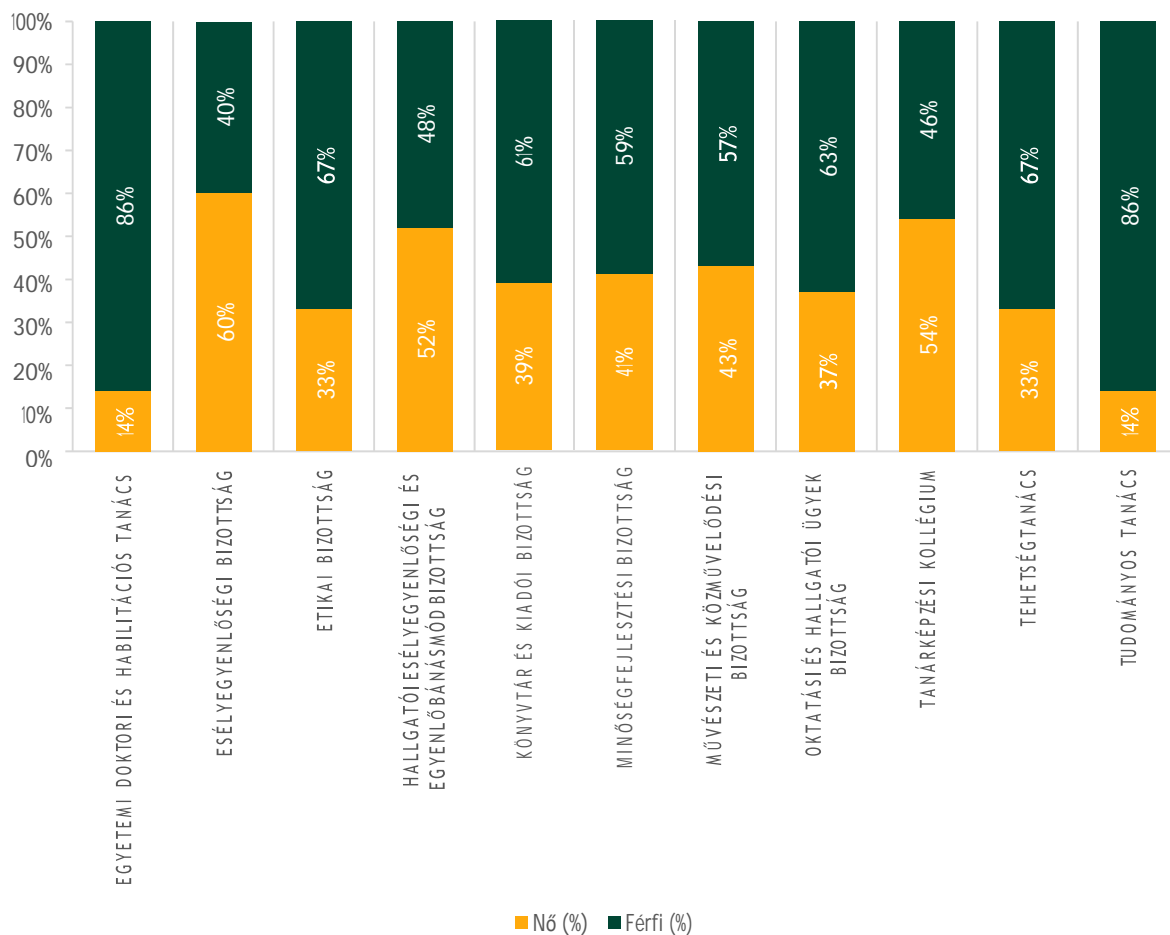
	Összesen (fő)	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)
ÁJK Kari Tanács	20	7	35%	13	65%
ÁOK Kari Tanács	92	22	24%	70	76%
BTK Kari Tanács	31	8	26%	23	74%
EK Kari Tanács	18	11	61%	7	39%
FOK Kari Tanács	23	12	51%	11	49%
GTK Kari Tanács	47	20	43%	27	57%
GYGYK Kari Tanács	15	9	60%	6	40%
GYTK Kari Tanács	25	14	56%	11	44%
IK Kari Tanács	21	7	33%	14	67%
MÉK Kari Tanács	23	9	39%	14	61%
MK Kari Tanács	23	9	39%	14	61%
NK Kari Tanács	18	11	61%	7	39%
TTK Kari Tanács	25	8	32%	17	68%
ZK Kari Tanács	21	7	33%	14	67%



3. sz. ábra: A Debreceni Egyetem kari tanácsainak nemek szerinti megoszlása

3. sz. táblázat: A Debreceni Egyetem bizottságainak nemek szerinti megoszlása

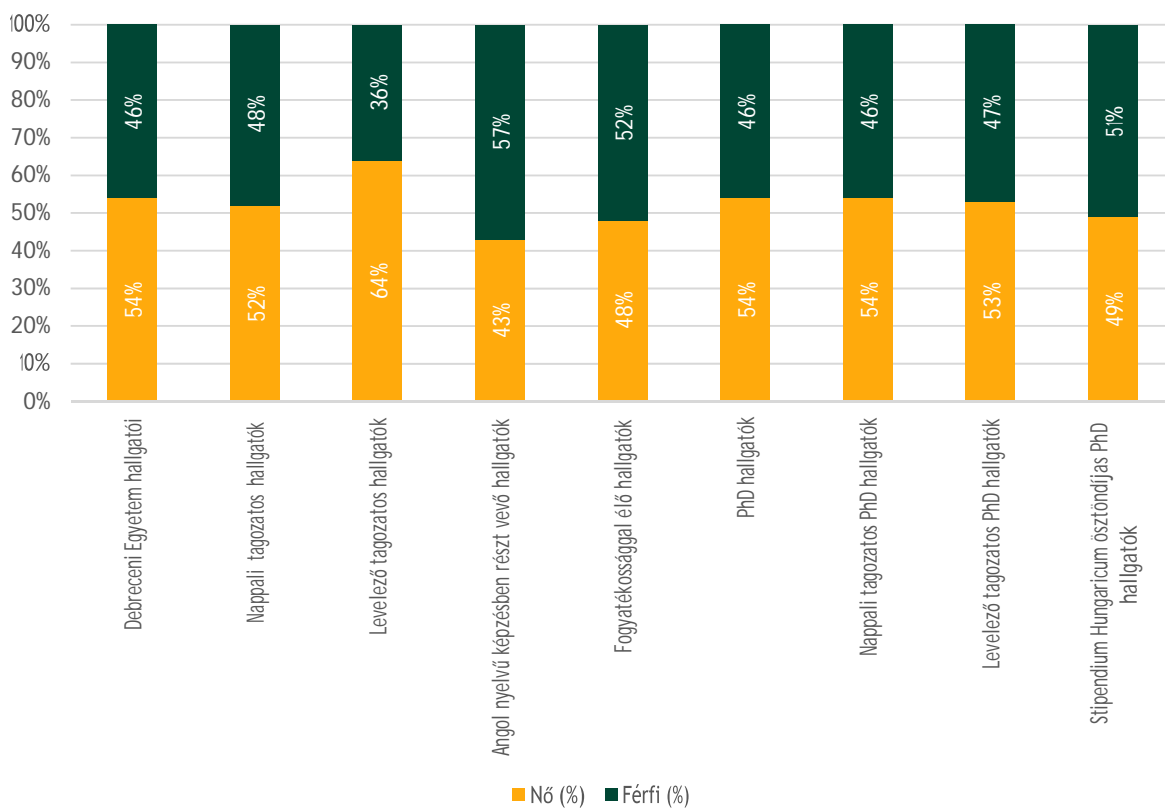
	Összesen (fő)	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)
Egyetemi Doktori és Habilitációs Tanács	21	3	14%	18	86%
Esélyegyenlőségi Bizottság	10	6	60%	4	40%
Etikai Bizottság	12	4	33%	8	67%
Hallgatói Esélyegyenlőségi és Egyenlő Bánásmód Bizottság	23	12	52%	21	48%
Könyvtár és Kiadói Bizottság	18	7	39%	11	61%
Minőségfejlesztési Bizottság	22	9	41%	13	59%
Művészeti és Közművelődési Bizottság	14	6	43%	8	57%
Oktatási és Hallgatói Ügyek Bizottság	35	13	37%	22	63%
Tanárképzési Kollégium	26	14	54%	12	46%
Tehetségtanács	24	8	33%	16	67%
Tudományos Tanács	14	2	14%	12	86%



4. sz. ábra: A Debreceni Egyetem bizottságainak nemek szerinti megoszlása

4. sz. táblázat: A Debreceni Egyetem hallgatóinak nemek szerinti megoszlása

	Összesen (fő)	Nő (fő)	Nő (%)	Férfi (fő)	Férfi (%)
Debreceni Egyetem hallgatói	28014	15250	54%	12764	46%
Nappali tagozatos hallgatók	22085	11435	52%	10650	48%
Levelező tagozatos hallgatók	5929	3815	64%	2114	36%
Angol nyelvű képzésben részt vevő hallgatók	5642	2414	43%	3228	57%
Fogyatékossgal élő hallgatók	248	120	48%	128	52%
PhD hallgatók	1252	673	54%	579	46%
Nappali tagozatos PhD hallgatók	1065	573	54%	492	46%
Levelező tagozatos PhD hallgatók	187	100	53%	87	47%
Stipendium Hungaricum ösztöndíjas PhD hallgatók	297	146	49%	151	51%



5. sz. ábra: A Debreceni Egyetem hallgatóinak nemek szerinti megoszlása

V. TERVEZETT INTÉZKEDÉSEK, CÉLKITŰZÉSEK

V.1. A DEBRECENI EGYETEM SZERVEZETÉT ÉS INTÉZMÉNYRENDSZERÉT ÉRINTŐ INTÉZKEDÉSEK

- ❖ A nemi egyenlőség megvalósításának monitorozása, folyamatos értékelése érdekében egy fő referens alkalmazása, feladatainak ellátásához támogató infrastruktúra létrehozása, a feladatok konkrét meghatározása.
- ❖ Jelen dokumentum készítésekor rendelkezésre álló adatok mélyítése, elemzése; erre vonatkozóan munkaterv kidolgozása.
- ❖ Meglévő szabályzatok nemi esélyegyenlőség szempontjából történő átvizsgálása.
- ❖ Az etikai kódex valamint az etikai bizottság(ok) szabályzatainak nemi esélyegyenlőség szempontjából történő átvizsgálása.
- ❖ Nemi esélyegyenlőség vonatkozásában adatgyűjtési rendszer kialakítása, bevezetése.

V.2. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA A MUNKAERŐ-FELVÉTEL ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL TERÉN

- ❖ Összhangban a jogszabályi előírásokkal, a Debreceni Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének (továbbiakban Esélyegyenlőségi Terv) 4. (3.) bekezdése értelmében az Egyetem ugyanolyan elvek alapján köteles foglalkoztatni, illetve előléptetni a különböző nemű munkatársait. Nem tehet különbséget férfiak és nők között akkor sem, amikor a képzéshez való hozzájárásról kell döntenie.
- ❖ Emellett az Egyetem ugyanazokat a munkafeltételeket biztosítja a nőknek és a férfiaknak egyaránt.
- ❖ Az Esélyegyenlőségi Terv 4. (4.) bekezdése szerint az új munkavállalók kiválasztásakor kizárólag a szükséges végzettség, a képességek és készségek dominálhatnak.
- ❖ Az Egyetem vállalja, hogy azonos végzettségű és munkatapasztalattal rendelkező pályázók esetén az alulreprezentált csoporthoz tartozó jelentkezőt fogja alkalmazni.

V.3. A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK TÁMOGATÁSA

Az Európai Bizottság „Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése” című stratégiája²¹ is kiemeli, hogy karrierépítés viszonyában a nők esetében a gyermekvállalás, gyermeknevelés jelent hátrányt a férfiakkal szemben. E hátrány ledolgozása érdekében az Egyetem vállalja, hogy:

- ❖ megvizsgálja, melyek azok a munkakörök, amelyekben a munkavállaló el tudja végezni a rábízott feladatot rugalmas vagy távmunkavégzés keretein belül.
- ❖ felújításkor, átalakításkor vagy új épületek tervezésekor figyelembe vesz különféle gyermekgondozási feltételek biztosításának szükségességét, így például pelenkázó helyiség és/vagy szoptató szoba kialakítását.
- ❖ az Esélyegyenlőségi Tervben megfogalmazott intézkedésekkel összhangban, a családos munkavállalók számára biztosítja, hogy:
 - a munkáltató a munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen időszakon túl munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja;
 - az intézmény a szabadságok tervezésénél lehetőség szerint figyelembe veszi az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket;
 - a munkavállaló kérésére munkaidő-kedvezményt adhat a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók számára, melynek az esetenkénti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A kérés indokoltságát a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult elbírálni;
 - a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére szabadságot szavatol a rendes szabadság keret terhére, amennyiben ez a munkáltató jogos gazdasági érdekét nem sérti;
 - segélykeretet biztosít, amelynek formái: szociális, beiskolázási, karácsonyi, születési és temetési illetve egyéb segély, melyek odaítélésénél a Debreceni Egyetem különös figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására;
 - gyermekintézményeket tart fent.

²¹ Európai Bizottság: *Az egyenlőségközpontú Unió megteremtése. A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia.* 2020. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>) (utolsó letöltés: 2021.12.13.)

V.4. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLY MEGTEREMTÉSE A VEZETÉSBEN, A DÖNTÉSHOZATALBAN ÉS A KÉPVISELETBEN

- ❖ A Debreceni Egyetem törekszik arra, hogy:
 - a különféle döntőbizottságokban, testületekben, tanácsokban egyenlőarányban legyenek képviselve a nemek.
 - különböző tudományos, tudománynépszerűsítő egyetemi eseményeken a felszólalók között hasonló arányban legyenek képviselve a nemek.
- ❖ Az Egyetem vállalja, hogy átvizsgálja a honlapjain, más platformjain megjelenő vizuális elemeit, s törekszik arra, hogy a nemek hasonló arányban szerepeljenek rajtuk.

V.5. A NEMI ALAPÚ ERŐSZAK ELLENI INTÉZKEDÉSEK ALKALMAZÁSA, A BEFOGADÓ INTÉZMÉNYI KULTÚRA TÁMOGATÁSA

- ❖ Intézményi feladat az erőszak és a nemi alapú zaklatás megelőzése, a jogsértő esetek kivizsgálása, az áldozatok támogatása.
- ❖ Az Egyetem munkavállalói panaszt tehetnek az Esélyegyenlőségi Bizottságnál különféle diszkriminációval, bármilyen formájú erőszakkal kapcsolatban. A panasztétel ügymenete az Esélyegyenlőségi Terv 11. pontja értelmében történik.
- ❖ Az Egyetem vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Bizottságon belüli létrehoz egy nemi esélyegyenlőségi-referensi pozíciót.

V.6. A NEMI DIMENZIÓK ÉRVÉNYESÍTÉSE A KUTATÁS ÉS AZ OKTATÁS TERÜLETÉN

- ❖ A Debreceni Egyetem a 2021-2024 időszakra vonatkozó Intézményfejlesztési Tervében (2021.01.21.) célul tűzte ki a női oktatók és kutatók számának növelését az alulreprezentált területeken és a vezető pozíciókban (1.9. pont). A dokumentumban rögzítésre került, hogy a Debreceni Egyetem célja a nők gazdasági és szociális jogainak, valamint társadalmi szerepének megerősítése; az egyenlő részvétel és az egyenlő vezetői szerepvállalás előmozdítása.
- ❖ A vezető pozíciót és oktatói-kutatói munkakört betöltő nők számát a családbarát munkahelyi környezet fenntartásával, a női munkavállalók vezetői kompetenciáinak fejlesztésével, az intézményi felelősségvállalás iránti elköteleződés erősítésével, képzéstámogatással kívánja növelni, továbbá célzott

ösztöndíjprogramok hirdetésével a nők természettudományos és műszaki területen történő elhelyezkedését kívánja támogatni.

❖ Tervezett intézkedések:

- Részmunkaidős oktatói, kutatói státuszok létrehozása nők számára.
- A nők gyermekvállalásához kapcsolható karriertámogató programok szervezése, a részmunkaidős alkalmazás előmozdítása.
- A családbarát munkahely feltételeinek továbbfejlesztése.
- Nőknek szóló ösztöndíjprogramok indítása.
- Karrierutak bemutatása nőknek.
- A nemi sztereotípiamentesség biztosítása érdekében fontos feladat a curriculumok, tantervi hálók és oktatási anyagok felülvizsgálata.

VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 1) A Debreceni Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve a 2022 – 2025 közötti időszakra szól.
- 2) Jelen Tervet az Esélyegyenlőségi Bizottság megtárgyalta, jóváhagyta, a Debreceni Egyetem Szenátusa 32/2022. (VI. 23.) számú határozatával fogadta el. A Debreceni Egyetem 2022. január 1-je és jelen Nemi Esélyegyenlőségi Terv szenátusi jóváhagyása közötti időszakban is e rendelkezések figyelembevételével járt el.

Debrecen, 2022. június 23.

Prof. Dr. Szilvássy Zoltán
rektor

Prof. Dr. Bács Zoltán
kancellár