2. sz. melléklet

NYÍREGYHÁZI EGYETEM

A Nyíregyházi Egyetem
Nemek Közötti Esélyegyenlőség Terve (GEP)

Elfogadva:
2026. május 28., hatályba lép: 2026. május 29-én

A karbantartásért felelős:…….

1. Bevezetés

A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv olyan, egyfajta cselekvési terv összessége, amely célja a nemi dimenzió integrációja és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs (K+I) szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül.

A Nyíregyházi Egyetem (NYE) elkötelezte magát az egyenlőségközpontú Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának a saját intézményrendszerében történő megvalósítása mellett. Jelen dokumentum, melyet az Egyetem vezetésének kezdeményezésére az NYE Szenátusa fogadott el, a nemek közötti egyenlőséget, ami az EU egyik alapvető értéke, alapvető jog, és a szociális jogok európai pillérének egyik legfontosabb elve, az Intézményfejlesztési Tervvel összhangban az intézmény hivatalos stratégiájává teszi. Az NYE ennek a stratégiának az érvényesítése érdekében a nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítását, az erőszaktól és sztereotípiáktól mentes szervezeti kultúra és képzési programok létrehozását, a nemi szempontból kiegyensúlyozott összetételű döntéshozó és képviseleti szervek kiépítését, a nemek egyenlőségét előmozdító, a magánélet, család és munka feltételeit kiegyensúlyozó foglalkoztatási viszonyok és előmeneteli rendszer megvalósítását, valamint a nemi dimenziónak a kutatásba és az innovációs tartalmakba való integrálását határozta el.

Az egyenlő bánásmód és a megkülönböztetésmentesség olyan alapvető emberi jog, amelyet a Nyíregyházi 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. 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 az Egyetem nemek közötti egyenlőségének teljes körű megvalósulását.

Alapfogalmak

Biológiai nem (sex): A biológiai nem vagy röviden nem a férfi és a nő biológiailag meghatározott jellemzőire utal a reproduktív szervek és funkciók tekintetében.

Társadalmi nem (gender): A társadalmi nem vagy gender olyan a szocializáció során tanult (nem biológiai) tulajdonságok, szerepek, viselkedésmódok halmaza, amelyet a társadalom elvár az egyéntől biológiai neme alapján.

Nemek közötti egyenlőség (gender equality): A nők és férfiak, lányok és fiúk egyenlő jogai, kötelezettségei, lehetőségei. Olyan helyzet előteremtése, ahol bármely nemhez tartozó egyének szabadon hozhatnak döntéseket, valamint szabadon fejleszthetik személyes képességeiket a szigorúan vett nemi szerepek által támasztott korlátok nélkül.

Nemek szerinti elemzés (gender analysis): Olyan kritikai vizsgálat melyből kiderül, hogy a nemi szerepek, tevékenységek, szükségletek, lehetőségek és jogok/jogosultságok különbségei hogyan hatnak a nőkre, férfiakra, lányokra, fiúkra egy adott szakpolitikai területen, helyzetben vagy kontextusban.

A nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítése (gender mainstreaming: A nők és férfiak körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus figyelembevétele a különböző szabályzatok irányelvek, intézkedések terén.

Nemi dimenzió (gender dimension): A nemi elemzés kutatásba való integrálását jelenti.

2. A NET kidolgozásának alapelvei

A Nemi Egyenlőségi Terv az alábbi elvek mentén került kidolgozásra, melyek követendők a nemi egyenlőségi célok megvalósítása és monitorozása során:

a) Részvételiség elve: A NET kialakítása és elfogadásának folyamata az egyetemi polgárok bevonásával, egyéni és csoportos, kollektív részvétellel valósul meg. A NET létrehozásának, megvalósításának és a megvalósulás monitorozásának folyamata a teljes egyetemi nyilvánosság előtt történik, lehetőséget nyújtva minden egyetemi polgárnak az abban való aktív részvételre. A részvétel fontos alapeleme az intézmény demokratikus működésének, amely lehetőséget biztosít a különböző perspektívák megjelenésének.

b) Méltányosság elve: A NET mind célkitűzéseiben, intézkedéseiben, mind pedig megvalósítása során az igazságosság és a méltányosság elveit követi. A NET keretében kialakított intézmények, eljárások és programok az igazságos viszonyulás elvén működnek, a konkrét személyeket, a konkrét helyzeteket komplexen mérlegelve járnak el. A NET előírásainak kialakítása és végrehajtása során nem csupán a "betű szerinti" szabályokat követik, hanem az egész helyzetet tágabb nézőpontból átfogják, és minden releváns tényezőt figyelembe vesznek, amelyek hozzájárulhatnak az igazságosabb döntéshez, a pontosabb véleményalkotáshoz.

c) Együttműködés elve: A NET létrehozása, szövegének kialakítása, megvalósítása és monitorozása az egyetemi polgárság csoportjaival és az egyetemi vezetéssel történő konszenzuális együttműködés formájában történik. Az együttműködés elve megvalósulásának előfeltétele a résztvevők információkhoz való hozzáférése, az adatok és tapasztalatok közös értelmezése érdekében a tudás gyarapítását, és az attitűdök változását segítő tréningek, szemináriumok szervezése. Az együttműködés lényegi eleme a résztvevők egymással szembeni bizalma és a jószándék előfeltevése. Az együttműködés elve jogokat és kötelezettségeket, valamint a felek egymás iránti felelősségét is tartalmazza.

d) Hitelesség elve: A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának ellenőrzése során a megbízhatóság és kiszámíthatóság elve érvényesül. A nemi egyenlőségi tervben szereplő adatok, valamint minden további kutatási adat hiteles és mértékadó, a társadalomtudományi kutatás módszertani szabályait követve jön létre. A NET nyomán létrejövő intézmények és eljárások a NET elveinek és céljainak megfelelően kongruens módon működnek, és hitelesen képviselik a nemi egyenlőség alapelvét. A NET megvalósulása során fokozottan érvényesül a résztvevők biztonsága, a személyi adatok védelme, a résztvevők integritása és a NET által létrehozott intézmények rendelkezésre állása. A NET hitelessége különösen érvényesül a szenátusi, rektori és kancellári intézkedésekben, az egyetemi és intézeti szabályzatokban, amelyeket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével.

e) Hazai és az uniós előírások betartásának elve: A NET létrehozása, megvalósítása és megvalósulásának monitorozása során mind a hazai, mind az uniós jogszabályok és előírások

betartásra kerülnek, ezek a NET szövegének és végrehajtásának kereteit képezik. Betartásra kerülnek az intézmény szervezeti és működési szabályzatának rendelkezései, és minden az egyetemi polgárokat érintő intézkedés. Ugyanakkor a szabályzatokat és intézkedéseket harmonizálni kell a nemi egyenlőség alapelvével és a NET-ben foglalt célokkal. A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az egyetem minden szabályzatában, döntésében és intézkedésében.

3. A NET kidolgozásához és megvalósításához kapcsolódó előnyök

A nemi egyenlőségi terv kialakítása és megvalósítása Európa szerte jelentős pozitív változásokat eredményezett az egyetemeken és más intézményekben. A tapasztalatok szerint a NET nyomán megvalósuló előnyök elsődlegesen a következők lehetnek:

a) Versenyelőnyök: a nemek közötti egyenlőség növeli a versenyképességet, az innovációt. A kutatásban, az oktatásban és a társadalmi felelősségvállalás területén is akkor érik el az egyetemek teljes potenciáljukat, ha minden tehetséget és sokszínűséget képesek felhasználni és előítélet, sztereotípia, szegregáció vagy strukturális akadályok miatt nem szorulnak háttérbe a tehetséges emberek. Az egyetemek közötti rangsor versenyben komoly előrelépést jelent azoknak a strukturális akadályoknak a felszámolása, amely megakadályozza, vagy jelentősen hátráltatja a nők tudományos érvényesülését bármely szakterületen, beleértve a műszaki, természettudományos és informatikai területeket is.

b) Jobb munkakörnyezet létrehozása: az egyetemek olyan munka- és tanulási környezetet jelentenek, amelyben a résztvevőknek, az egyetemi polgároknak, akár munkavállalók, akár hallgatók, képesnek kell lenniük arra, hogy szabadon fejlesszék képességeiket és betöltsék szakmai és karrier elvárásaikat. Mivel ezt a munkakörnyezetet nők és férfiak alkotják, szükséges számba venni a nemek sok esetben eltérő szempontjait. A munka és a magánélet, család egyensúlyának lehetővé tétele a munka szervezésében, elosztásában és tervezésében mindkét nem számára előnyökkel jár. A nemi alapú verbális, pszichológiai és fizikai sértések, zaklatások és bűncselekmények megelőzése alapvető követelmény a biztonságos, a nemek eltérő igényeit figyelembe vevő munkakörnyezetben. Ezek az előnyök relevánsak mind az egyének szempontjából, hiszen növelik a motivációt és az egyetemi polgárok jóllétét; mind a szervezet szempontjából, hiszen jótékonyan befolyásolják a hatékonyságot. Ezen kívül a jobb munkakörnyezet hozzájárul a tehetségek megtartásához és vonzásához. Mindösszesen ezek az elemek az emberi erőforrások fenntarthatóbb kezelésének alkotórészei.

c) A kutatás, oktatás eredményessége és hatékonysága: a kiválóságra és a minőségre való törekvés a kutatási szervezetek és a felsőoktatási intézmények egyik fő kérdése. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának bevezetése a kutatási és az innovációs tartalomba számos területen javítja a kutatás tervezésének, hipotéziseinek, protokolljainak és eredményeinek általános minőségét. Ez részben a nemek közötti elfogultság kezelését, valamint a bizonyítékokon alapuló és átfogóbb kutatások felépítését eredményezi, és hozzájárul a multidiszciplinaritáshoz is. Mivel a tudomány és az innováció egyre inkább a társadalom számára, gyakran a társadalom csoportjaival közösen kerül létrehozásra, a résztvevők és felhasználók sokféleségének tükrözése a kutatás korai szakaszától elengedhetetlen. A „nemi vakság” (a nemi szempontok negligálása) gyakran együtt jár más releváns társadalmi vagy tapasztalati paraméterek figyelmen kívül hagyásával. Ennek a vakságnak a feladása, a nemi

tényezők figyelembevétele, emeli a tudatosságot és az érzékenységet a szélesebb körű változók beemelésének irányába.

d) A tehetségek vonzása és megtartása: a képzett és kreatív kutatók, oktatók képzése költséges, és időbe telik teljes potenciáljuk kibontakoztatása. Az egyetemek és kutatószervezetek erős versenyben vannak a tehetségekért. Ez különösen szükségessé teszi a tehetségek teljes körének, köztük a nőknek a megszólítását, még akkor is, ha egy-egy tudományágban alul-reprezentáltak. Mindez megköveteli a tehetséges oktatók és kutatók megtartását, és lehetőséget kell adni számukra személyes és szakmai céljaik és potenciáljuk elérésére. Statisztikai adatok bizonyítják, hogy a nők sokkal nagyobb számban hagyják el tudományos karrierjüket, mint a férfiak. A természettudományban a nők „szivárgó vezeték" jelensége jelentős hatással bír. Mindez tudásvesztést, szervezési költségeket és a tudományos kutatás és oktatás perspektívájának a korlátozottságát eredményezi. Ez egy ördögi kör, mivel a nők, ha nagyobb számban hagyják el az egyetemet, az oktatást és kutatást, akkor ez azt is eredményezi, hogy a kutatás kevésbé vonzóvá válik a nők számára. A női kutatók, oktatók vonzása és megtartása a tudásalapú gazdaságban csak akkor érhető el, ha a kutatásban és oktatásban a nemek közötti elfogultságok és egyenlőtlenségek teljes spektruma feltárásra és felszámolásra kerül.

4. Jogi és szakpolitikai környezet

A nemek közötti egyenlőség biztosítása a felsőoktatási, kutatási, fejlesztési és innovációs tevékenységek szervezésének egészét áthatja. A jogi és szakpolitikai környezet többszörösen többrétegű, egyrészt általános, valamennyi ágazatra kiterjedő szabályok, valamint ágazati, kifejezetten a felsőoktatás, kutatás és innováció területére vonatkozó szabályok is megjelennek. A rendszer többrétegűsége abból is fakad, hogy mind uniós, mind nemzeti, mind pedig intézményi szinten megjelennek ezek a szempontok és szabályok. A következőkben alapvetően az utóbbi szempontrendszer alapján tekintjük át a nemek közötti egyenlőség jogi és szakpolitikai környezetét.

Nemzetközi szintű és európai keretek

A nemek közötti egyenlőség kérdése a nemzetközi és uniós szabályozásban is, kötelező, általános dokumentumokban is erőteljesen megjelenik. A nemzetközi, globális szabályozás körében az ENSZ keretében elfogadott egyezményeket kell kiemelni. Így a többek között a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés tilalmát, valamint a nemek közötti egyenlő bánásmód elvét is rögzítő általános emberi jogi egyezményeket, az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozatát, a Polgári és Politikai Jogok Nemzetközi Egyezségokmányát, valamint a Gazdasági, Szociális és Kulturális Nemzetközi Egyezségokmányát. A fenti, általános egyezmények mellett kifejezetten a nemi egyenlőség tárgyában született a nőkkel szembeni megkülönböztetés minden formájának felszámolásáról szóló egyezmény, az ún. CEDAW egyezmény, amelynek a 10. cikke kifejezetten az oktatás, s azon belül a felsőoktatás területére vonatkozik. 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 Magyarország csatlakozott, s azokat ratifikálva a nemzeti joga részévé is tette. Az európai szintű szabályozás körében egyrészt szólni kell az Európa Tanácsról és az annak keretében

elfogadott szabályokról, így az Emberi Jogok Európai Egyezményéről, valamint az Európai Szociális Kartáról. Ezek általában tiltják a nemek közötti hátrányos megkülönböztetést, valamint célul tűzik ki a nemek közötti egyenlő bánásmód biztosítását. Az Emberi Jogok Európai Egyezményét alkalmazó joggyakorlat a fenti kereteket erőteljes tartalommal töltötte ki, s az élet szinte valamennyi területén meghatározta az egyenlő bánásmód standardjait. A nemzetközi és az európai általános emberi jogi szabályok mellett ki kell emelni az Európai Unió, mint integrációs szervezet szerepét. Az Európai Unió Működéséről szóló Szerződés (EUMSZ) 157. cikke rögzíti a nők és a férfiak egyenlőségének elvét – elsősorban a munka világa tekintetében. Az EU Alapjogi Chartája – a nemzetközi dokumentumokkal egyező tartalommal – szól a nők és a férfiak egyenlőségéről. Az EU jogalkotása többszinten, erőteljesen befolyásolja a tagállami kereteket. Az alapító szerződések kapcsán – elsősorban a munka világában – kialakult egy konzisztens európai bírósági gyakorlat, amelyre a későbbiekben a jogalkotás is figyelemmel volt. Egyrészt – elsősorban a foglalkoztatás terén – az általános, foglalkoztatási antidiszkriminációs és egyenlő bánásmód érvényesítésével foglalkozó ún. keretirányelv rögzíti a fentiekhez kötődő általános rendelkezéseket (2000/78/EK irányelv). Másrészt 2006 óta egy önálló, kifejezetten a nők és a férfiak közötti foglalkoztatási és munkavégzési egyenlő bánásmód megteremtésére irányuló irányelvet is elfogadtak (2006/54/EK irányelv). A fenti, foglalkoztatási tárgyú irányelvek mellett a nők és a férfiak társadalmi egyenlősége, egyenlő bánásmódja a támogatási szabályokban (a 2014-2020 közötti ciklus tekintetében a 1303/2013/EU rendeletben), továbbá a szociális jogban is megjelenik. A felsőoktatás világában uniós szinten egyrészt a kutatási, fejlesztési és innovációs pályázatok, továbbá a társadalmi erőforrásokkal kapcsolatos pályázatok is – nagyrészt a 1303/2013/EU rendelet szabályaiból fakadóan – elvárják a nemek közötti egyenlőség minél szélesebb körű érvényre juttatását. Másrészt a közvetlen, felsőoktatási, kutatási és innovációs tárgyú uniós (Bizottság által koordinált) 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 tűzik ki célul. Ki kell emelni, hogy a globális és az európai rendszerekben is egyes védett csoportokra – így például a fogyatékos személyekre – vonatkozó külön védelmi és esélyegyenlőségi szabályok is kitérnek az adott csoporton belül nemek közötti egyenlőség kérdéseire is.

Nemzeti szabályozási és szakpolitikai környezet

A nők és férfiak egyenlőségét alkotmányos szinten Magyarország Alaptörvénye elsődlegesen a diszkrimináció tilalma és az egyenlő bánásmód biztosítása körében, a XV. cikkben rögzíti, ahol a XV. cikk (3) bekezdése külön kiemeli, hogy a nők és a férfiak egyenjogúak, továbbá a XV. cikk (4) bekezdése államcélként határozza meg az esélyegyenlőség biztosítását. Az Alaptörvény a szociális biztonság, mint államcél körében is hangsúlyozza a nők és a férfiak esélyegyenlőségének biztosítását (XIX. cikk). Az alkotmányos keretek között az egyenlő bánásmódra vonatkozó általános szabályokat az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség biztosításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) határozza meg. Az Ebktv. általában kitér a nemek közötti egyenlőségre, egyenlő bánásmódra, mint sajátos védett tulajdonságra. Az Ebktv. az egyenlő bánásmód biztosítását, az esélyegyenlőség előmozdítását bizonyos ágazatok, szolgáltatások tekintetében külön szabályokkal rendezi. Az Ebktv. alapján a bírósági eljárásokban sajátos kedvezmények (az uniós joggal összhangban pl. ún. fordított bizonyítási teher) illetik meg a védett tulajdonsággal rendelkező csoportokat. Ezen túl az Ebktv. az egyenlő bánásmód érvényesítése érdekében egy hatósági mechanizmust is kialakított, amely

értelemszerűen a felsőoktatási ügyek tekintetében is alkalmazható: ezen ügyekben hatóságként 2021. január 1-je óta az alapvető jogok biztosa jár el. Ezek a szabályok és rendelkezések valamennyi ágazat tekintetében általánosságban érvényesülnek. A felsőoktatás tekintetében a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)12. §-a kifejezetten rögzíti, hogy az egyetem tevékenységének egészében – ideértve az oktatás és a kutatást is – az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell. Az Nftv. és annak végrehajtási rendeletei külön, részletes szabályokat elsősorban a fogyatékos hallgatók esélyegyenlősége körében szabályoznak, de a fenti rendelkezés alapján az egyetemeknek érvényesíteniük kell ezeket a szempontokat. Jóllehet az ún. innovációs törvény – a 2014. évi LXXVI. törvény – nem tartalmaz külön esélyegyenlőségi és nemek közötti egyenlőségi rendelkezést, de az Nftv. és az Ebktv. alapján értelemszerűen az egyetem kutatási és innovációs tevékenysége körében is érvényesíteni kell azt. Figyelemmel a felsőoktatási intézmények szakmai autonómiájára, az intézmények, valamint gazdasági kérdésekben az intézmények és fenntartóik – széles körű szabályozási jogkörökkel rendelkeznek a nők és a férfiak egyenlősége körében.

5. A nemek közötti egyenlőség megvalósulásának elemzése a Nyíregyházi Egyetem intézményrendszerén belül

a, Fogyatékkal élő Hallgatókat Segítő Bizottság

Az esélyegyenlőség általános kérdéseivel kapcsolatban a Szenátus sajátos, ellenőrzési, javaslattételi és bizonyos – elsősorban fogyatékossági támogatásokkal kapcsolatos- esetekben döntéshozatali jogkörrel felruházott (szak)bizottsága.

A Bizottság szakmai bázisául a Nyíregyházi Egyetem Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központja igények esetén egyéni segítő beszélgetésekben, tréningekben, coaching folyamatban tudja támogatni a munkavállalókat.

b, Etikai alapú védelem

A Nyíregyházi Egyetem 2016. január 19-től hatályos Etikai Kódexének célja, hogy koherens szabályozásba foglalja azon etikai normákat, melyeket az egyetemi szabályzatok nem tartalmaznak.

c, Esélyegyenlőségi Bizottság Munkavállalói érdekképviselet

A munkavállalók a nemek közötti (esély)egyenlőséggel kapcsolatos ügyek, észrevételek, javaslatok kapcsán felmerülő panaszaikkal fordulhatnak a Bizottsághoz. A Bizottságba a rektor javaslatára a Szenátus jóváhagyásával kerülnek tagok kijelölésre.

d, Sajátos védett csoportok külön szabályai

Az Nftv. és végrehajtási szabályai alapján a fogyatékos hallgatóknak sajátos esélyegyenlőségi rezsimet kell kialakítani. A vonatkozó előírások alapján a fogyatékos hallgatók körében külön figyelmet fordítanak a nemi egyenlőségi kérdésekkel kapcsolatos munkára is.

e, Az NYE Intézményfejlesztési terve 2026-2028

Az Egyetem 2026-2028 közötti időszakra meghatározott Intézményfejlesztési Terve hangsúlyozza, hogy figyelmet fordít a vezetői pozíciók betöltésének folyamatában az alacsonyabb reprezentációs aránnyal rendelkező nem képviselőire. Hangsúlyozza, hogy figyelembe kívánja venni a gyermeknevelés idejét a tudományos előmenetelhez szükséges szolgálati időnél, valamint rugalmas munkakörülményeket kíván biztosítani a kisgyermeket nevelők számára, bölcsődei, óvodai és napközi foglalkoztatók kialakítása és a home-office megállapodás szerinti engedélyezése útján. Az Intézményfejlesztési Terv elkötelezte magát a nemi egyenlőségi terv kialakítása, és az Egyetem valamennyi tevékenységében, különösen az oktatásban, kutatásban történő végrehajtása mellett.

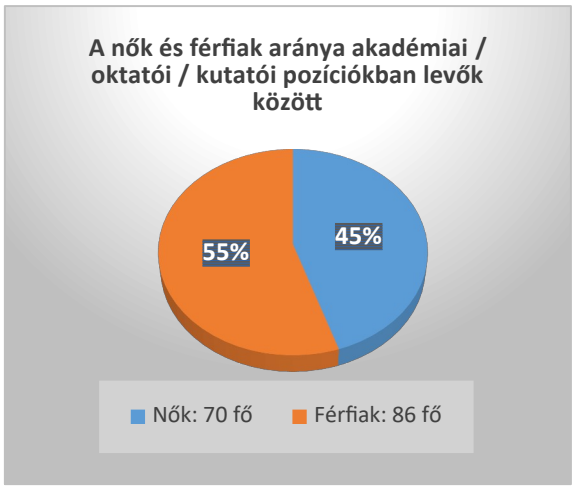
A nemek egyenlőségére vonatkozó adatgyűjtés rendkívül fontos annak megítélésében, hogy milyen területeken, és milyen beavatkozásokra van szükség ahhoz, hogy a nemek közti egyenlőség minél nagyobb mértékben megvalósuljon. A jelenlegi tervben néhány, már meglévő, többségében gyakorisági adat rövid értelmezésére van lehetőség, a jövőben az erre vonatkozó, előre meghatározott adatgyűjtés rendszeressé tételére és az így kapott adatok mélyebb elemzésére lesz szükség. A jelen dokumentumban feldolgozott adatok az egyetem szervezeti rendszerében található szervezeti egységekre vonatkoznak, és a központi adatgyűjtéséből származnak.

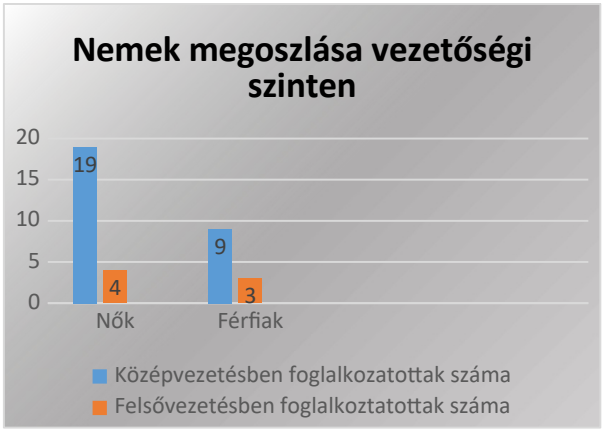
Összdolgozói létszám	**480**
Nők száma	296
50 év felettiek száma	219
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben	19
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma	6
Pályakezdők	13
Roma származásúak száma	0

A felső vezetésben és a középvezetésben dolgozó nők és férfiak aránya:

Középvezetésben foglalkoztatottak száma	28	
ebből	**Nők**	**Férfiak**
	19	9
Felső vezetésben foglalkoztatottak száma	7	
ebből	**Nők**	**Férfiak**
	4	3







6. A nemi esélyegyenlőséget célzó célkitűzések,

A Nemi Egyenlőségi Terv ezen fejezetében a jelenleg rendelkezésre álló adatokra támaszkodva általános érvényű, és speciális helyzetekre vonatkozó célokat is megfogalmaz melyekhez intézkedéseket rendel.

- A nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra kialakítása
  Azon a szervezeti egységek és intézmények megteremtése, amelyek támogatják a nemi egyenlőségi munkát és kifejezetten az a feladatuk, hogy elősegítsék tevékenységükkel a nemi egyenlőséget az Egyetem életének és működésének minden területén.
  Általános, hosszútávú célkitűzés: Olyan szervezeti rendszerek kialakítása, amely alkalmas arra, hogy a nemi egyenlőség megvalósítását tervezze, operacionalizálja, szervezze, monitorozza és folyamatosan értékelje.

- Törekvés arra, hogy az intézmény (egyetemi, intézeti szintű, valamint az adminisztratív, oktatás-kutatás támogató szervezeteinek) vezetésében és döntéshozó testületeiben a nemek közti 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 (formális és informális) döntéshozatali struktúrákban. Továbbá szükséges, hogy maga a döntéshozatal nemi szempontból érzékeny (vagy a nemeket, a nemek közötti különbségeket figyelembe vevő) legyen, melynek egyik fontos szempontja és egyben szűrője a nemek közötti egyenlőség.
  Általános hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség mind nagyobb mértékű megvalósítása az egyetem minden szervezeti egységének vezetésében, illetve a döntéshozó testületekben.
- 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 minden szakaszban, foglalkozni a meglévő torzításokkal, amelyek karrierjük során strukturális diszkriminációként hatnak a nőkre.
  Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség elveinek megvalósulása minden toborzási és kiválasztási, valamint előmeneteli eljárásban.
- A figyelemfelkeltő és érzékenyítő programok és tréningek célja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések iránti érzékenység növelése, míg a kompetenciafejlesztés célja az egyetemi polgárok a témára vonatkozó tudásának gyarapítása, tudatosságának növelése és készségeinek megerősítése, annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség megvalósításának feladataiban tevékenyen részt vegyenek.
  Általános hosszútávú cél: Az egyetem polgárainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának, érzékenységének növelése és magas szintű kompetenciájának elérése.
- A munkaerőpiaci és foglalkoztatási szegregáció bázisa a felsőoktatási képzésben alakul ki. Ennek a jelenségnek a mérséklése érdekében az egyetemnek törekednie kell az intézetek, egyéb szervezeti egységek közötti hallgatói szegregáció csökkentésére. Az egyetemen a férfiak túlsúlyának és a pedagógiai és intézetek női túlsúlyának csökkentését, illetve az arányok kiegyenlítését tűzzük ki célként. Általános, hosszútávú célkitűzés: Az intézetek és szakok közötti nemi szegregáció csökkentése/felszámolása és ezzel hozzájárulás a munkaerő piaci horizontális szegregáció mérsékléséhez.
- 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. Ez a terület minden olyan szempontot felölel, amely elősegíti a kedvező munkakörnyezetet, amelyben mind a nők, mind a férfiak boldogulhatnak, jól érezhetik magukat munkájukban, egyenlő esélyeket élvezhetnek karrierjük fejlesztésében és kielégítő életet élhetnek. Olyan témakörök jelennek meg e téma keretében, mint pl. a nemi szempontból érzékeny 52 kommunikáció; a GYES-en, GYED-en lévő munkatársak visszatérésének támogatása; vagy a szülői munkakedvezményre vonatkozó rendelkezések. Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőség értékeit értő és tiszteletben tartó szervezeti kultúra kialakítása, a munka és magánélet egyensúlyának kialakítása az egyetemi élet minden területén.

- A kutatás és a felsőoktatás területei nem mentesek a szexuális és nemi alapú zaklatásoktól, sőt néha az erőszaktól sem. Intézkedésekre van szükség ennek a magatartásnak a megszüntetése érdekében, például: információk nyújtása a szexuális és nemi alapú zaklatásról, valamint figyelem és támogatás felajánlása a kötelességszegés áldozatainak és tanúinak, elkötelezettséggel az ilyen viselkedés megszüntetése iránt.
  Általános, hosszútávú célkitűzés: A szexizmus, a nemi sztereotípia és előítélet felszámolása az egyetem minden irányú tevékenységében. A nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzése, megfelelő intézményrendszer kialakítása a jogsértő esetek kivizsgálására, az áldozatok támogatása
- A nemi dimenzió beillesztése a kutatási és oktatási tartalomba azt jelenti, hogy figyelembe kell venni mind a nők, mind a férfiak, a lányok és a fiúk biológiai és társadalmi jellemzőit. Kulcsfontosságú, hogy a kutatás során létrehozott és az oktatás révén átadott ismeretek mentesek legyenek a nemi elfogultságtól, sztereotípiától és előítéletektől.
  Általános, hosszútávú célkitűzés: A nemi egyenlőséget szem előtt tartó perspektíva megjelenítése az oktatási curriculumokban és oktatási tartalmakban. A kutatási etika nemi egyenlőségi szempontú kialakítása.
- A nemi egyenlőség megvalósulásának fizikai feltételeinek (épületek, berendezések) és az egyetemi polgároknak nyújtott szolgáltatások vizsgálata és fejlesztése, annak érdekében, hogy például a gyermekes munkavállalók és hallgatók megfelelő feltételek mellett végezhessék munkájukat, illetve folytathassák tanulmányaikat.
  Általános, hosszútávú célkitűzés: Az egyetem épületeinek és infrastruktúrájának, valamint a szolgáltatásoknak a nemi szempontokat figyelembe vevő kialakítása, különös tekintettel a gyermekes munkatársak és hallgatók szükségleteire.

7. Zárórendelkezések

Az egyetem vezetése elkötelezte magát a NET nyilvánossága mellett, melyet elérhetővé és hozzáférhetővé tesz minden egyetemi polgár, illetve egyetemen kívüli érdekelt és érdeklődő számára.

A Nyíregyházi Egyetem valamennyi tevékenységében vállalja a kidolgozott Nemi Esélyegyenlőségi terv gyakorlati kialakítását és hatékony működtetését.

A terv Szenátus általi elfogadását követően meg kell jelentetni az egyetem honlapján.

Az esélyegyenlőségi tervet meg kell ismertetni minden újonnan hallgatói vagy foglalkoztatási jogviszonyt létesítő érintettel.

Nyíregyháza, 2026. május 28.

A Szenátus nevében:

Dr. Szabó György

rektor