

**SELYE JÁNOS EGYETEM**



**NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV  
A SELYE JÁNOS EGYETEMEN**

**2023 – 2028**

**[A magyar változat tájékoztató jelleggel készült; (jog)viták esetén az eredeti, szlovák nyelvű változat szövege a mérvadó]**

**Komárom, 2023**



## Tartalom

|                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Bevezetés .....                                                                    | 3  |
| 1. Kiindulópontok .....                                                            | 5  |
| 2. A jelenlegi állapot nemi szempontú elemzése .....                               | 6  |
| 2.1 A hallgatói közösség összetételének nemi szempontú elemzése az SJE-n.....      | 6  |
| 2.2 Az alkalmazotti közösség összetételének nemi szempontú elemzése az SJE-n ..... | 7  |
| 2.3 Az SJE vezetőségének szerkezete nemek szerint .....                            | 9  |
| 2.4 Az SJE alkalmazotti és hallgatói mobilitása.....                               | 15 |
| 2.5 Tudományos tevékenység a SJE-n .....                                           | 15 |
| 3. Az SJE Esélyegyenlőségi Bizottságának céljai .....                              | 19 |

## Bevezetés

A nemi esélyegyenlőség az Európai Unió alapvető értéke, valamint a demokratikus társadalom alapvető joga és értéke. Egyik fontos mutatója a demokrácia fejlettségi szintjének és a demokratikus elvek alkalmazásának az adott társadalomban. Az összes tevékenységének értékalapjaként hirdeti ezen értékeket a Selye János Egyetem is. Az alapértékek összefüggésében az egyetem olyan környezetet teremt, ahol egyenrangúan és tisztelettel bánnak mindenkivel, és elismerik az alapvető jogokat és szabadságot, tekintet nélkül a munka- és szerepköri beosztásra, etnikai hovatartozásra, tanulmányi területre, hitvallásra, a képzési formára vagy szintre.

Az Európai Bizottság követelményeinek értelmében a Horizont Európa program keretében minden kutatástámogatást igénylő intézmény köteles 2022 január 1-től felmutatni a Nemi esélyegyenlőségi tervét. Az egyetem nemi esélyegyenlőségi politikájának kiindulópontja a Szlovák Köztársaság Kormánya által 2021-ben elfogadott A nők és férfiak közti egyenlőség és esélyegyenlőség nemzeti stratégiája a Szlovák Köztársaságban a 2021–2027-es évekre és A nők és férfiak közti egyenlőség és esélyegyenlőség akcióterve a 2021–2027-es évekre című dokumentumok.

A Nemi esélyegyenlőségi terv a Selye János Egyetemen (SJE), mint a gender-tudatos szervezeti kultúrát ösztönző ajánlások eszköztára, az első belső intézményi stratégia ezen a téren, amely a 2023–2028-as időszakra van kidolgozva a SJE Nemek közötti egyenlőség alappilléreivel összhangban. Az adott időszak elteltével a terv kiértékelésre kerül, és ezt követően készül el a következő éveket érintő terv. A Nemi esélyegyenlőségi terv a SJE 2022–2027-es időszakot érintő Hosszú távú fejlesztési tervében megfogalmazott küldetésével összhangban készült, ezek pedig a harmonikus személyiség, tudás, bölcsesség, jószág és kreativitás kialakítása az emberben és a műveltség, tudomány, kultúra és egészség fejlesztéséhez való hozzájárulás az egész társadalom jóléte érdekében. Az SJE a küldetésének teljesítése során fő feladatának tekinti a felsőoktatás biztosítását és az alkotó tudományos tevékenységet. Mindeközben az SJE a zéró tolerancia politikáját követi a szexuális zaklatással és diszkriminációval szemben. Ezért elutasítjuk a szexizmust, rasszizmust, idegengyűlöletet és minden olyan további megközelítést vagy gyakorlatot, amely az egyén vagy csoport diszkriminációján alapul nemi, faji, vallási meggyőződés, nemzetiségi vagy etnikai csoporthoz való tartozás, fogyatékoság, kor, szexuális irányultság, családi állapot szerint történő megkülönböztetés,

bőrszín, nyelv, politikai vagy más irányultság, nemzeti vagy társadalmi hovatartozás szerinti megkülönböztetés, vagyoni helyzet vagy más státusz alapján. Az SJE egy nyitott, dinamikus, műveltséget szolgáltató, tudományt, kutatást, innovációt, kultúrát és művészetet fejlesztő intézmény, ami tiszteletben tartja a demokrácia alapértékeit, a jogállam elveit, az emberi jogok és a fenntartható fejlődés betartását, erősíti a diverzitást, egyenlőséget, befogadást, diszkriminációmentességet, tiszteletet, átláthatóságot és a nyílt kommunikáció elveit.

## 1. Kiindulópontok

Az SJE Nemi esélyegyenlőségi tervének elkészítésekor nagymértékben támaszkodunk az Európai Bizottság által e téren kidolgozott és a Szlovák Köztársaság által elfogadott ajánlásokra és eljárásokra (lásd az SJE „Nemek közötti egyenlőség alappillérei” című dokumentumának 1. Mellékletében), amelyek jelenleg azokra az intézményekre összpontosítanak, ahol a tudományos kutatást nők (és férfiak is) végzik. Az előtérben a kulturális és strukturális változás áll, amely arra a felismerésre épül, hogy a nők individuális támogatása nem elegendő, ezért olyan intézményekre és rendszerre kell összpontosítani, ahol jelen van a tudományos tudás. A strukturális változás legfőképp a munkakörülmények és a karrierépítés szabályainak meghatározását érinti, ami a munkaerő kiválasztása és felvétele, valamint a személyek vezetői pozíciókra való kiválasztása. A kulturális és strukturális változások érintik a nemi egyenlőtlenség iránti érzékenység növelését, a nemi kérdéseket illető tudás és hatáskörök fejlesztését, az előítéletek és sztereotípiák megszüntetését, az egyenlőség és befogadóképesség értékeinek előmozdítását és a támogató munkakörnyezet megteremtését. A változások támogatásában központi szerepük van a kutató és tudományos intézményeknek, miközben a hangsúly a nemi perspektívára kerül, tehát figyelmet kapnak ugyanúgy a nők, mint a férfiak.

Az említett változások legfontosabb eszközeként szerepel a Nemi esélyegyenlőségi terv, amelyben az intézmények meghatározzák a nemi esélyegyenlőség támogatására kifejtett konkrét intézkedéseiket.

A bizottság ajánlása szerint ezeknek az intézkedéseknek a következő 5 beavatkozási területre kellene kiterjedniük:

- a munka és család összehangolása, szervezeti kultúra;
- nemi egyensúly a vezetésben és döntéshozatalban (leadership);
- nemi egyenlőség a munkaerő toborzásában és a karrierépítésben;
- a nemi dimenzió integrálása a kutatásba és az oktatásba;
- a nemi alapú erőszak – beleértve a szexuális zaklatást – ellen irányuló intézkedések.

Hogy a Nemi esélyegyenlőségi terv ne csak nyilatkozat jelleggel bírjon, az Európai Bizottság megköveteli a következő négy feltétel teljesítését, amelyeket „építőkövekként” is jellemeznek:

- A tervet az intézmény honlapján kell közzétenni a felső vezetés képviselője vagy képviselőnője írja alá.
- Az intézmény a terv elfogadásával kötelezi magát a megvalósításához szükséges források (anyagi és emberi erőforrások) biztosítására.
- A tervmegvalósítás támogatása érdekében az intézmény bebiztosítja a személyzettel (hallgatókat beleértve) kapcsolatos nemi szempontú adatgyűjtést és elemzést.
- A szervezeti kultúra szükséges változásainak eléréséhez ajánlott a tervbe belefoglalni a nemi egyenlőség tudatosítására és a nem tudatos nemi előítéletekre irányuló képzéseket.

Tagadhatatlan előnye a fent leírt folyamatnak a komplex meghatározáson kívül az a tény, hogy az emberi erőforrások jobb felhasználásához vezet, növeli a kutatás minőségét, tökéletesíti a tudományos munka feltételeit úgy a nők, mint a férfiak számára. Így jön létre az együttműködés más stratégiákkal, melyeket az intézmények az emberi erőforrások támogatására, főként az Emberi erőforrások a kutatásban stratégiájára vezetnek be.

A nemi esélyegyenlőség problémájával kapcsolatos kérdések olyan belső előírásokban is megjelennek, mint a Hosszú távú fejlesztési terv a 2022–2027-es évekre, konkrétabban az F.5 Stratégiai célban: Betartani a nemi egyenlőség elveit, a Selye János Egyetem Etikai Kódexében és a Selye János Egyetem Pályázati Alapelvei oktatói, kutatói állások, professzori és docensi pozíciók, valamint a Selye János Egyetem vezető pozícióinak betöltésére című dokumentumban.

## **2. A jelenlegi állapot nemi szempontú elemzése**

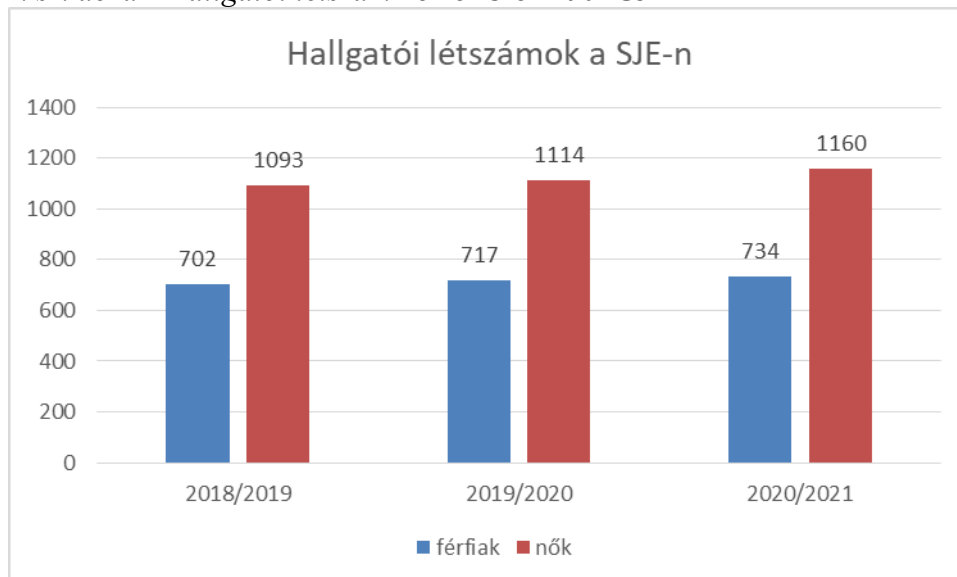
A jelenlegi állapot nemi szempontú elemzése a 2019–2021 közötti időszakot mutatja be különböző aspektusokból.

### **2.1 A hallgatói közösség összetételének nemi szempontú elemzése az SJE-n**

A hallgatói létszám a 2018/2019-es tanévben 1795 fő volt, ebből 702 férfi és 1093 nő. A 2019/2020-as tanévben az 1831 hallgatóból 717 volt a férfi és 1114 a nő, a 2020/2021-es

tanévben pedig az 1894 hallgatóból 734 volt férfi és 1160 a nő. Ebből következik a nőnemű hallgatói létszám fölénye a férfi neműekkel szemben.

*1. sz. ábra - Hallgatói létszám nemek szerint az SJE-n*



Forrás: Az SJE Tanulmányi ügyekért és külkapcsolatokért felelős részlege

A hallgatók képviselete az SJE igazgató szerveiben és bizottságaiban szakasznál lesz érdekes az a tény, hogy a női hallgatók fölénye ellenére az igazgató szervezetben és bizottságokban a hallgatókat nagyobb arányban képviselik férfi hallgatók.

## **2.2 Az alkalmazotti közösség összetételének nemi szempontú elemzése az SJE-n**

A 2019-es évben az SJE 187 alkalmazottjából 93 volt a férfi és 94 a nő. Pozíciókra bontva: egyetemi oktatók és kutatók: 74 férfi és 30 nő, adminisztratív alkalmazottak és az üzemeltetői részleg alkalmazottai: 19 férfi és 64 nő.

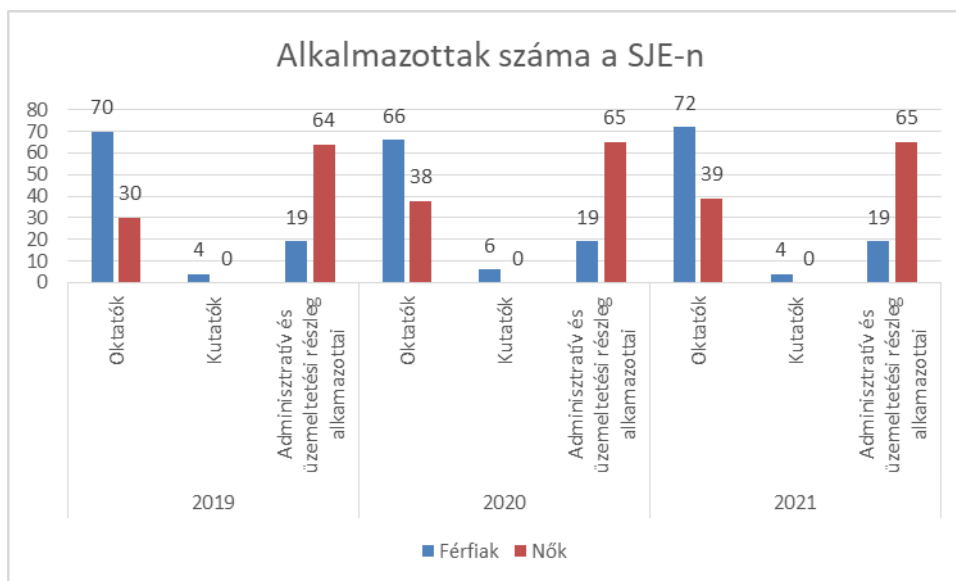
A 2020-as évben a 194 SJE-s alkalmazottból 91 volt a férfi és 103 a nő. Pozíciókra bontva: egyetemi oktatók és kutatók: 72 férfi és 38 nő, adminisztratív alkalmazottak és az üzemeltetői részleg alkalmazottai: 19 férfi és 65 nő.

A 2021-es évben a 199 SJE-s alkalmazottból 95 volt a férfi és 104 a nő. Pozíciókra bontva: egyetemi oktatók és kutatók: 76 férfi és 39 nő, adminisztratív alkalmazottak és az üzemeltetői részleg alkalmazottai: 19 férfi és 65 nő.

Ebből következik, hogy a férfiak és nők közötti különbség a pozíciókra való bontásnál látható leginkább. Az alkalmazottak összlétszámánál viszont elhanyagolható.

*2. sz. ábra – Alkalmazotti létszám az SJE-n nemek szerint*

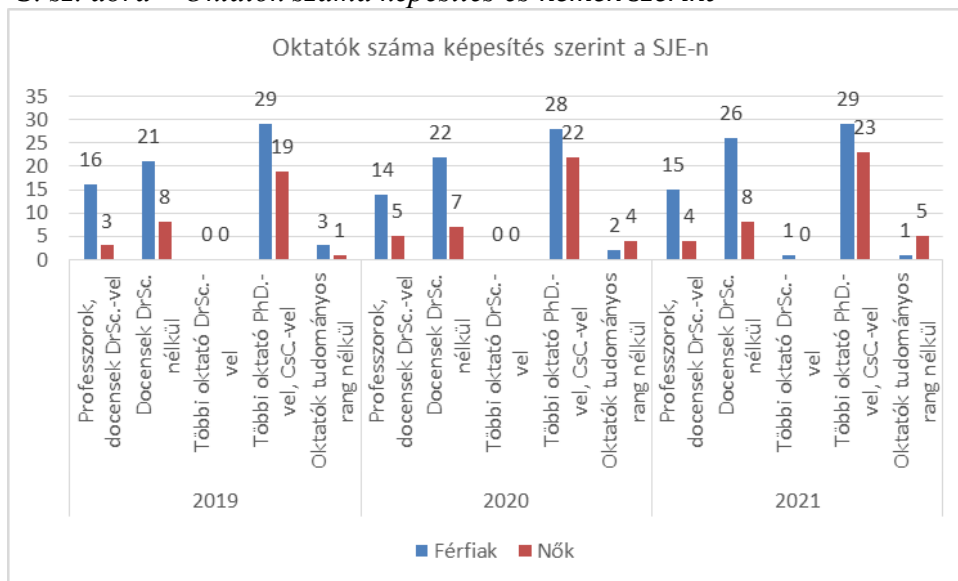




Forrás: Az SJE Személyzeti osztálya, adatok az aktuális év december 31-hez

Az SJE oktatóinak száma képesítés szerint a 2019-es évben 69 férfira és 31 nőre, a 2020-as évben 66 férfira és 38 nőre, a 2021-es évben pedig 72 férfira és 40 nőre osztódott. A férfiak aránya számottevő, ami a grafikonok szerint különösen igaz a professzori és docensi helyeken.

3. sz. ábra – Oktatók száma képesítés és nemek szerint

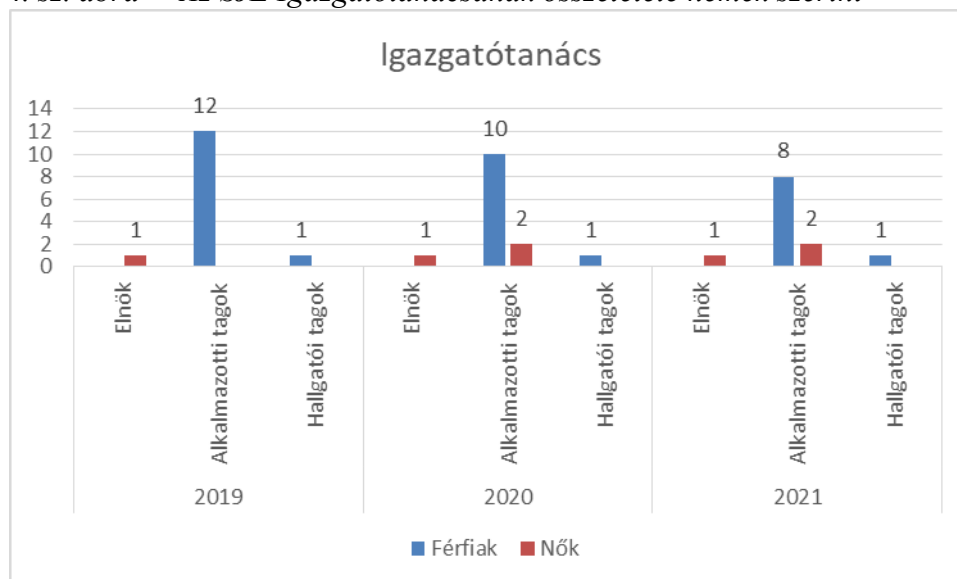


Forrás: Az SJE Személyzeti osztálya, adatok az aktuális év október 31-hez

## 2.3 Az SJE vezetőségének szerkezete nemek szerint

Az SJE Igazgatótanácsában a 2019-es évben 14 tagból 13 volt férfi és 1 a nő, a 2020-as évben 14 tagból 11 a férfi és 3 a nő, a 2021-es évben pedig 12 tagból 9 a férfi és 3 a nő. A férfiak aránya végig jelentős a nők viszonylatában. A hallgatói részben az egész elemzett időszakban férfi tag szerepelt.

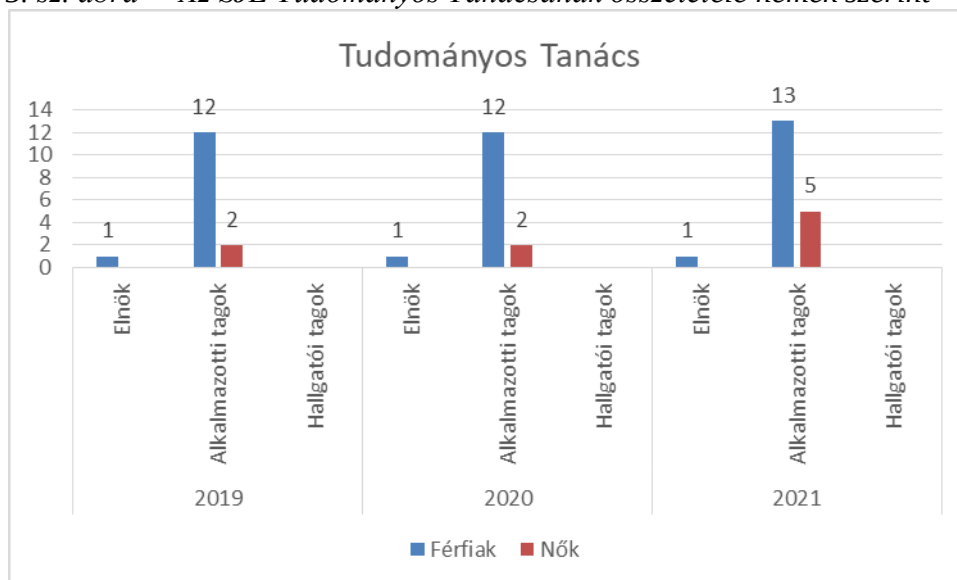
4. sz. ábra – Az SJE Igazgatótanácsának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE éves jelentései

Az SJE Tudományos Tanácsában a 2019-es és 2020-as években 15 tagból 13 volt férfi és 2 a nő, a 2021-es évben 19 tagból pedig 14 volt férfi és 5 a nő. A férfiak többségi aránya végig jelentős a nőkkel szemben.

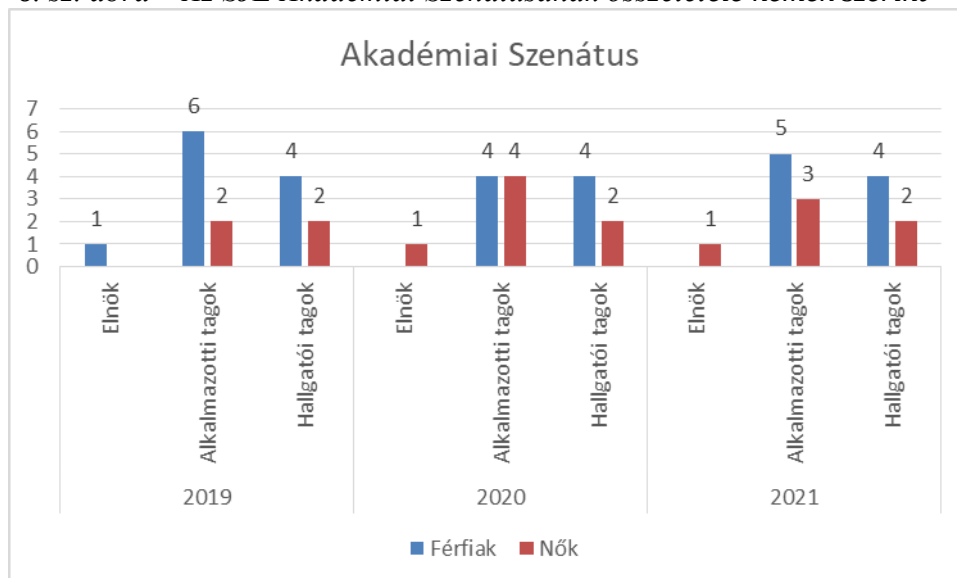
5. sz. ábra – Az SJE Tudományos Tanácsának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE éves jelentései

Az SJE Akadémiai Szenátusában a 2019-es évben a 15 tagból 11 volt férfi és 4 a nő, a 2020-as évben a 15 tagból 8 volt férfi és 7 a nő, a 2021-es évben pedig a 15 tagból 9 volt férfi és 6 a nő. A férfiak aránya jelentősebb a nőknél. A hallgatói részben a férfi tagok száma ugyancsak jelentősebb a nőknél az egész megfigyelt időszakban.

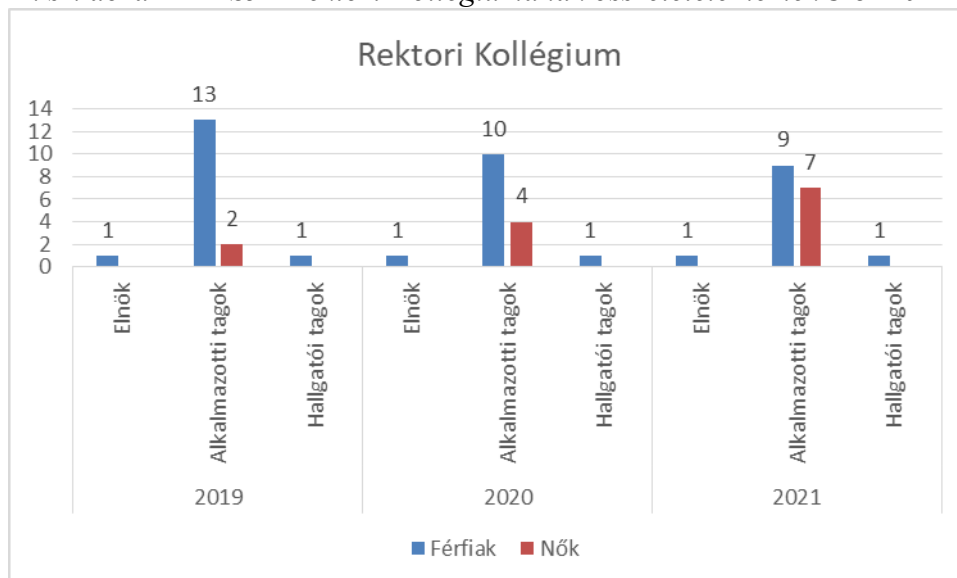
6. sz. ábra – Az SJE Akadémiai Szenátusának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE éves jelentései

Az SJE Rectori Kollégiumában a 2019-es évben 17 tagból 15 volt férfi és 2 a nő, a 2020-as évben a 16 tagból 12 volt a férfi és 4 a nő, a 2021-es évben pedig a 18 tagból 11 volt férfi és 7 a nő. Az utolsó megfigyelt évben növekedés állt be a női tagok számában, de így is a férfiak voltak jelentős többségben. A hallgatói részben az egész megfigyelt időszakban férfi szerepelt.

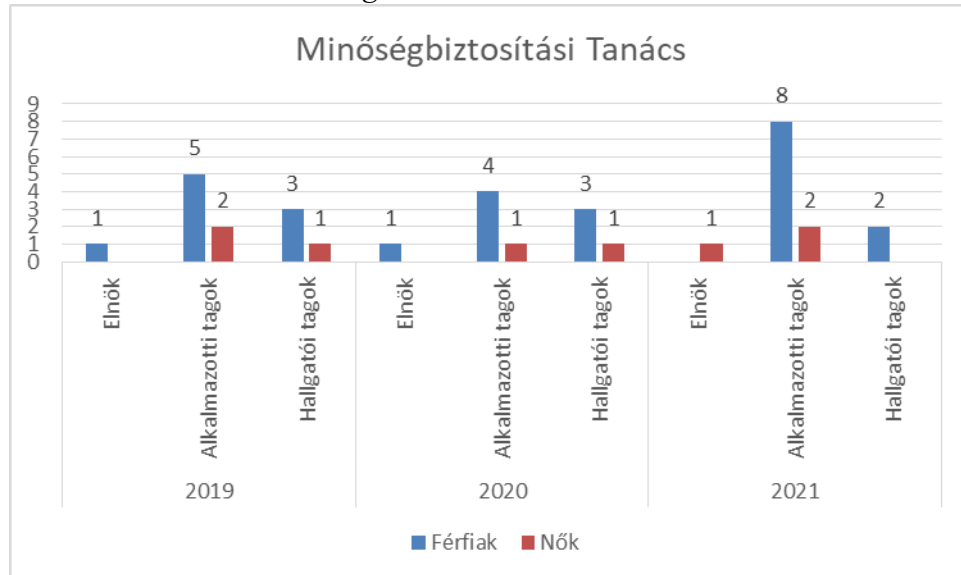
7. sz. ábra – Az SJE Rectori Kollégiumának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE Rectori Hivatala

Az SJE Minőségbiztosítási Tanácsában a 2019-es évben 12 tagból 9 volt férfi és 3 a nő, a 2020-as évben a 10 tagból 8 volt férfi és 2 a nő, a 2021-es évben pedig a 13 tagból 10 volt a férfi és 3 a nő. A férfiak aránya túlsúlyban volt a nőkkel szemben. A hallgatói részben az egész megfigyelt időszakban magasabb volt a férfi tagok aránya a nőknél.

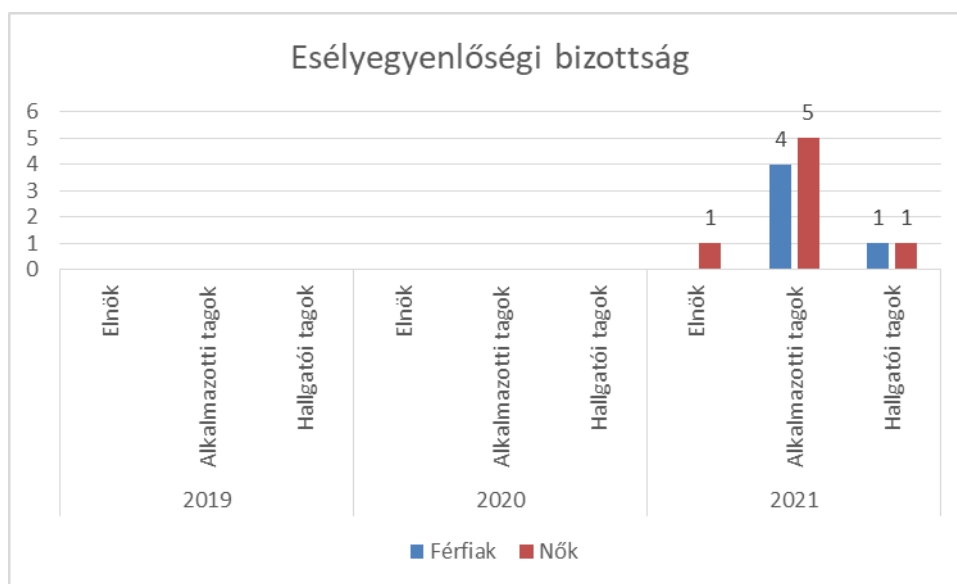
8. sz. ábra – Az SJE Minőségbiztosítási Tanácsának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE Tanulmányi ügyekért és külkapcsolatokért felelős részlege

Az SJE Esélyegyenlőségi Bizottsága a 2021-es évtől működik. Ebben az évben a 12 tagból 5 volt férfi és 7 a nő. A női tagok túlsúlyban voltak a férfiakkal szemben. A hallgatói részben egyenlően 1 férfi és 1 nő szerepelt.

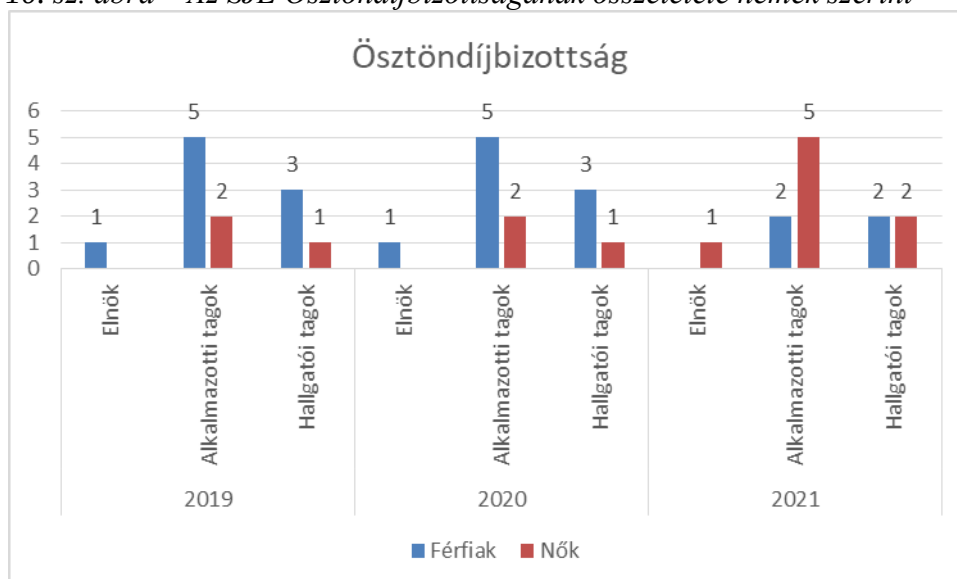
9. sz. ábra – Az SJE Esélyegyenlőségi Bizottságának összetétele nemek szerint



Forrás: SJE weboldal

Az SJE Ösztöndíjbizottságában a 2019-es és 2020-as évben a 12 tagból 9 volt a férfi és 3 a nő, a 2021-es évben pedig a 12 tagból 4 volt férfi és 8 a nő. A férfiak aránya csak az első két megfigyelt évben volt magasabb. Az utolsó évben a nők aránya volt számottevőbb. A hallgatói részben a helyzet hasonló volt, mint az alkalmazottak esetében: az utolsó megfigyelt évben a férfiak és nők aránya kiegyenlítődt.

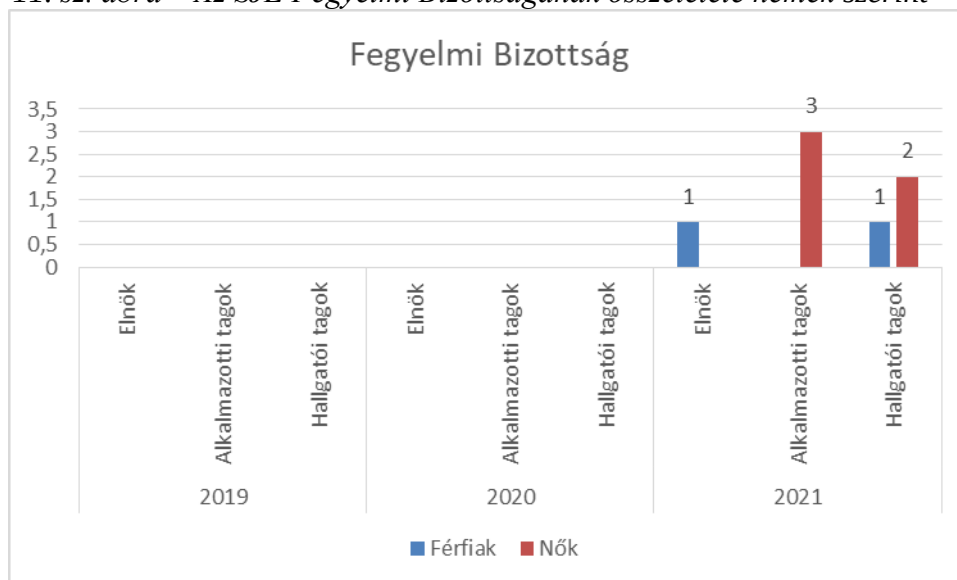
10. sz. ábra – Az SJE Ösztöndíjbizottságának összetétele nemek szerint



Forrás: Az SJE Tanulmányi ügyekért és külkapcsolatokért felelős részlege

Az SJE Fegyelmi Bizottsága a 2021-es évben jött létre. Ebben az évben a 7 tagból 2 volt a férfi és 5 a nő. A hallgatói részben 1 férfi és 2 nő szerepelt. A nők túlsúlyban voltak a férfiakkal szemben.

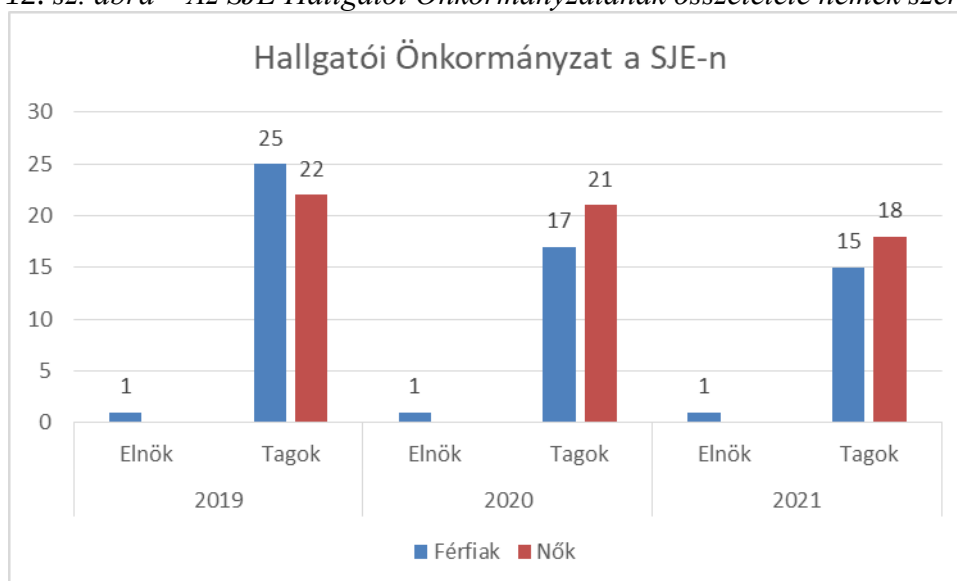
11. sz. ábra – Az SJE Fegyelmi Bizottságának összetétele nemek szerint



Forrás: SJE Éves jelentései

Az SJE Hallgatói Önkormányzatának a 2019-es évben 48 tagja volt, ebből 26 férfi és 22 nő, a 2020-as évben a 39 tagból 18 volt férfi és 21 a nő, a 2021-es évben pedig a 34 tagból 16 volt a férfi és 18 a nő. Az elnök az egész elemzett időszakban férfi volt.

12. sz. ábra – Az SJE Hallgatói Önkormányzatának összetétele nemek szerint

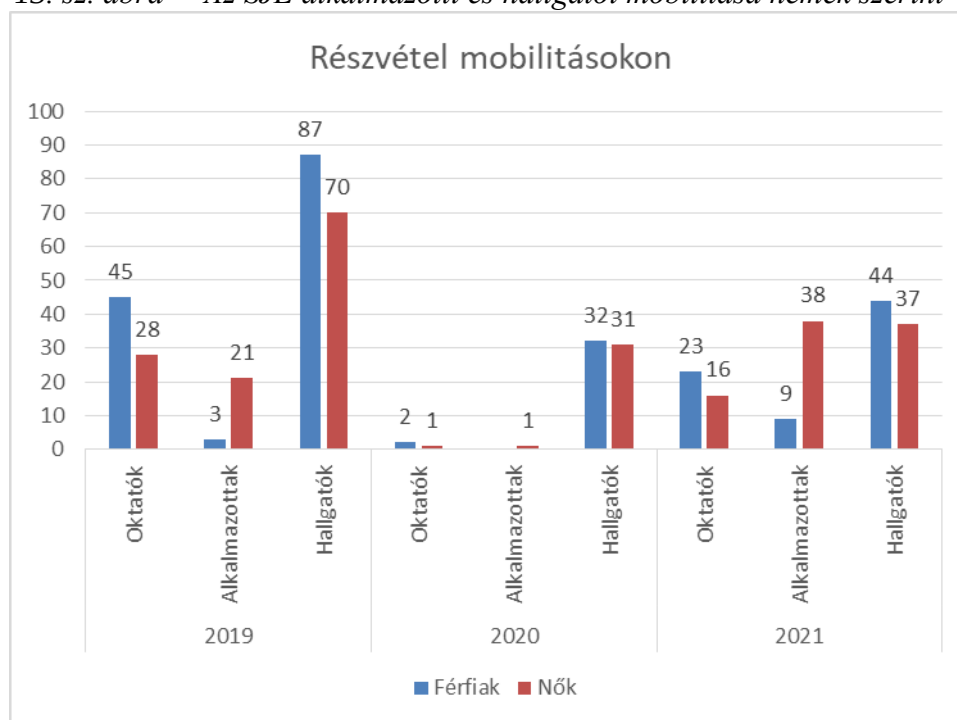


Forrás: Az SJE Esélyegyenlőségi Bizottságának hallgatói része

## 2.4 Az SJE alkalmazotti és hallgatói mobilitása

Az elemzett időszakban a 2019-es évben mutatható ki reálisan a férfiak és nők mobilitásokon való részvétele, amikor is a mobilitási programokon 97 alkalmazott, ebből 48 férfi és 49 nő, valamint 157 hallgató, 87 férfi és 70 nő vett részt. A 2020-as évben a koronavírus miatt a részvétel jelentősen visszaesett, csupán 4 alkalmazott és 63 hallgató, ebből 34 férfi és 33 nő utazott ki. A 2021-es évben a résztvevők száma megemelkedett 86 alkalmazottra, ebből 32 volt férfi és 54 a nő. A 81 kiutazott hallgatóból 44 volt férfi és 37 a nő. A fentiekből az következik, hogy a 2019-es évben nem mutatkozott jelentős különbség a férfiak és nők arányában, miközben a 2020-as és 2021-es adatok nem tekinthetők relevánsnak.

13. sz. ábra – Az SJE alkalmazotti és hallgatói mobilitása nemek szerint



Forrás: Az SJE Tanulmányi ügyekért és külkapcsolatokért felelős részlege

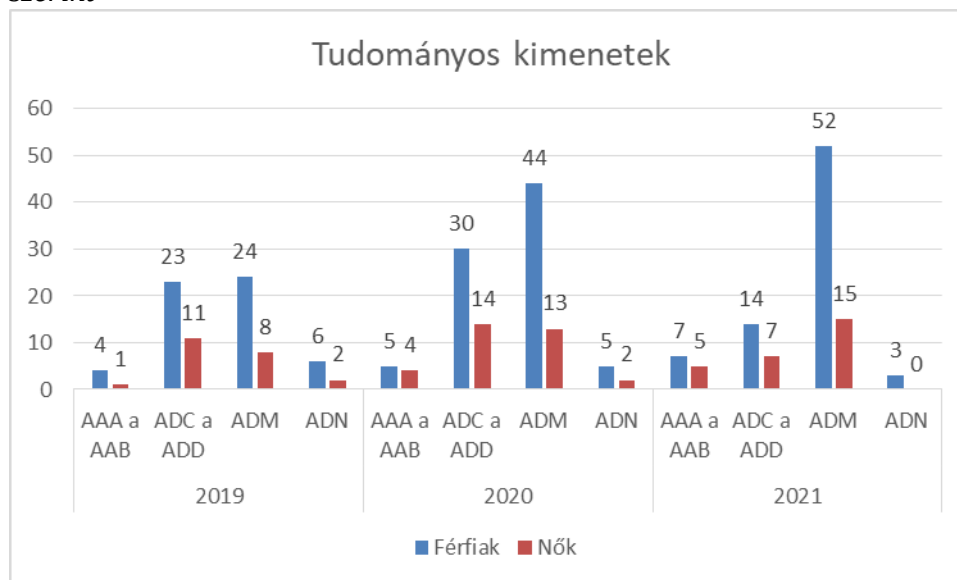
## 2.5 Tudományos tevékenység a SJE-n

A 2019-es évben 79 tudományos kimenetet tartottak nyilván, 57 esetben az első szerző férfi volt, 22 esetben nő; a 2020-as évben 117 kimenet volt, ebből 84, ahol az első szerző férfi volt és 33, ahol nő, a 2021-es év 103 kimenetéből pedig 76 esetben volt az első szerző férfi és 27 esetben nő. Az egész megfigyelt időszakban jelentősen alacsonyabb volt



azoknak a kimeneteknek a száma, ahol az első szerző nő volt, mint azoknak, ahol férfi. Ez azonban az oktatók már korábban prezentált nemi összetételéből is következik.

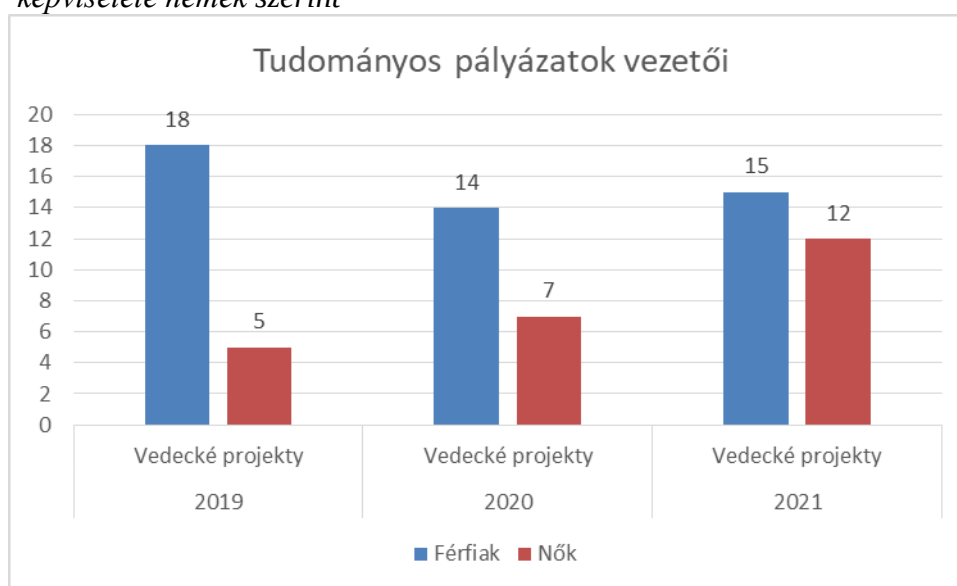
*14. sz. ábra – Tudományos kimenetek az első szerző vonatkozásában nemek szerint*



Forrás: Az SJE Egyetemi Könyvtára

A 2019-es évben a kutatócsoport vezetőjének pozícióját 18 esetben férfi és 5 esetben nő töltötte be, a 2020-as évben 14 esetben férfi és 7 esetben nő, a 2021-es évben pedig 15 esetben férfi és 12 esetben nő. A női kutatócsoport-vezetők száma a 2019-es évtől folyamatosan emelkedett.

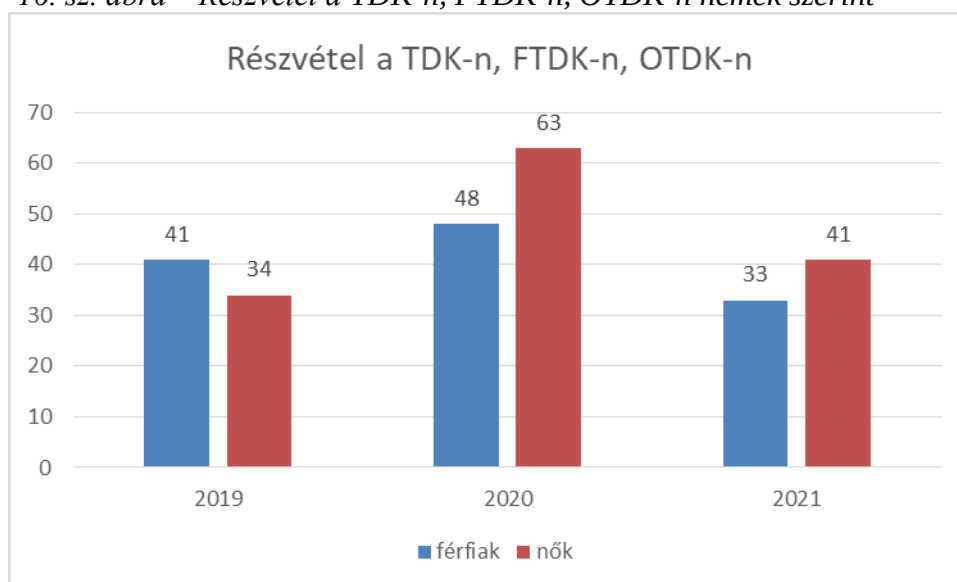
15. sz. ábra – A tudományos pályázatok kutatócsoport-vezetőinek képviselete nemek szerint



Forrás: Tudományért és kutatásért felelős rektorhelyettes részlege

A 2019-es évben a tudományos konferenciákon 75 hallgató vett részt, ebből 41 férfi és 34 nő, a 2020-as évben a 111 hallgatóból 48 volt férfi és 63 a nő, a 2021-es évben pedig a 74 hallgatóból 33 volt férfi és 41 a nő.

16. sz. ábra – Részvétel a TDK-n, FTDK-n, OTDK-n nemek szerint



Forrás: Tudományért és kutatásért felelős rektorhelyettes részlege

A tudományos eseményeken való részvétel eloszlása a női és férfi hallgatók részéről egész egyenletes. Noha minden megfigyelt időszakban a női hallgatók voltak többségben, az adott állapot igazodik az egyetemi hallgatói közösség összetételének arányaihoz.



### 3. A Nemi Esélyegyenlőségi Terv célkitűzései az SJE-n

Célkitűzések az SJE-n:

|                                                                                                                                 |                                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. cél: Nők és férfiak egyenlő képviselete az igazgató és döntéshozó szervezetben</b>                                        |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 1.1 Az igazgató és döntéshozó szervezetben kevésbé képviselt nem támogatása                                                            |
|                                                                                                                                 | 1.2 A nők/férfiak képviseletének monitorozása az igazgató és döntéshozó szervezetben                                                   |
| <b>2. cél: A nemi esélyegyenlőség elveinek beillesztése a kutatásba és az oktatásba</b>                                         |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 2.1 Lehetőségek aktív keresése a sikeres példák prezentálására a tudományban és kutatásban a nemi esélyegyenlőség elveivel összhangban |
|                                                                                                                                 | 2.2 A nemi esélyegyenlőségi elvek kutatásba és oktatásba való beillesztésének monitorozása                                             |
| <b>3. cél: A nemi esélyegyenlőség támogatása a toborzásban, felvételnél, karrierépítésben és az alkalmazottak díjazásában</b>   |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 3.1 A toborzás, felvétel és karrierépítés során betartani az SJE-n elfogadott nemi esélyegyenlőségi elveket                            |
|                                                                                                                                 | 3.2 A bizottságok összeállításánál minden szinten törekedni az SJE-n elfogadott nemi esélyegyenlőség elvek betartására                 |
|                                                                                                                                 | 3.3 Az SJE-n elfogadott nemi esélyegyenlőség elveinek keretein belül ellenőrizni az alkalmazottak egyenlő díjazását                    |
| <b>4. cél: A munkahelyi és magánélet összehangolásának támogatása</b>                                                           |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 4.1 Rugalmas munkaidő bevezetésére irányuló javaslat                                                                                   |
|                                                                                                                                 | 4.2 A munkahelyi és magánélet összehangolását hátráltató akadályok vizsgálata                                                          |
| <b>5. cél: A diszkrimináció megelőzése és a biztonságos munkakörnyezet kialakítása</b>                                          |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 5.1 A helytelen viselkedés tudatosítására és megelőzésére irányuló tevékenységek szervezése                                            |
|                                                                                                                                 | 5.2 Az esélyegyenlőségi elvek betartását képviselő személyek kinevezése                                                                |
|                                                                                                                                 | 5.3 Az Etikai kódex összehangolása az SJE-n elfogadott esélyegyenlőségi elvekkel                                                       |
| <b>6. cél: A nemek közötti egyenlőség tudatosításának előmozdítása különböző alkalmazotti és hallgatói célcsoportokon belül</b> |                                                                                                                                        |
| Intézkedés                                                                                                                      | 6.1 Iskolázások, előadások, prezentációk és rendezvények szervezése a nemek közötti egyenlőség tudatosításának terjesztése érdekében   |

Az SJE Esélyegyenlőségi Bizottsága minden évben ellenőrzi és átértékeli a Nemi esélyegyenlőségi terv elért céljait és a meghatározott intézkedések teljesítését.

Komáromban, 2023. 09. 05-én

.....  
Dr. habil. PaedDr. Juhász György, PhD.  
A Selye János Egyetem rektora