



NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI TERV 2022-2025 A BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEMEN

BEVEZETÉS

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME) elkötelezett munkavállalói és hallgatói esélyegyenlőségének biztosítása iránt. Ennek a kötelezettségvállalásnak megvalósításaként a BME 2021 júliusában tette közzé esélyegyenlőségi tervét magyar nyelven (ld. [**A BME Esélyegyenlőségi Terve 11/2021. \(07.24.\) számú Rectori és Kancellári közös Utasítás**](#)). Ezeket az értékeket támasztja alá az Intézményi Fejlesztési Terv (2021-2025), és a 2021. júliusi beiktatást követően hatályba lépő Rectori Programban is kulcsfontosságú elemként szerepelnek. A 2021 októberében a meglévő egyetemi szabályozási kerettel, valamint a nemzeti és európai szakpolitikákkal összhangban kidolgozott Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (BME GEP) tovább erősíti az egyetem elkötelezettségét a befogadó intézményi kultúra és a nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelem iránt.

A BME GEP az egyetemi szabályzatokon túl a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének ([**EIGE Toolkits**](#)), az Európai Bizottságnak (Horizont Európa Általános mellékletei, [**Horizont Európa iránymutatás a nemek közötti egyenlőségi tervekről**](#) 2021. szeptember 27.) és a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatalnak (2021. július 14-i) ajánlásait is beépíti. A dokumentum elkészítésekor figyelembe vettük az európai projektek keretében kidolgozott eszközkészleteket és iránymutatásokat, mint például a GEAR vagy az EQUAL-IST eszköztárat, valamint a CESAER és az EELISA keretében szerzett legjobb nemzetközi gyakorlatokat is. Ehhez a változathoz példaként a következő intézmények GEP-jeit is felhasználtuk: [**Alma Mater Studiorum University Di Bologna, Università degli Studi Mediterranea di Reggio di Calabria, Krakkói Műszaki Egyetem, Varsói Egyetem, Bergeni Egyetem, Helsinkii Egyetem**](#)

A BME GEP stratégiai dokumentum, melyet éves cselekvési tervek egészítenek ki, és amelyek meghatározzák a prioritásokat és a következő évre vonatkozó intézkedések ütemezését. A BME GEP a következő öt fő területen (kulcsfontosságú beavatkozási területeken) határoz meg célkitűzéseket és tevékenységeket:

1

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén

1.1. célkitűzés: A nemek közti egyenlőség figyelembevétele a munkaerő-felvétel minden fázisában

1.2. célkitűzés: A nők tudományos karrierjének ösztönzése, tudományos kezdeményezésekbe való bekapcsolódásuk fokozása

2

A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása

2.1. célkitűzés: A munkahelyi és a gyermekgondozási kötelezettségek összehangolása

2.2. célkitűzés: Családbarát egyetemi infrastruktúra és szolgáltatások biztosítása

2.3. célkitűzés: A munkavállalók visszailleszkedésének támogatása a gyermekgondozási szabadság után

3

A nemek közötti egyensúlyra való törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben

3.1. célkitűzés: A vezetői pozíciókba történő jelentkezések számának növelése a nők körében

3.2. célkitűzés: A nők és a férfiak igazságos képviseletének biztosítása az egyetem valamennyi bizottságában, testületében és tájékoztató rendezvényén

3.3. célkitűzés: Annak biztosítása, hogy a résztvevők egyformán el tudják látni a rájuk bízott feladatokat nemekre való tekintet nélkül

4

A zaklatás és hátrányos megkülönböztetés elleni intézkedések alkalmazása és az inkluzív intézményi kultúra támogatása

4.1. célkitűzés: Hatékony eszközök biztosítása a zaklatás és diszkrimináció eseteinek megoldására

4.2. célkitűzés: Eszközök az egyenlőséget támogató attitűdök további erősítéséhez és a sztereotípiák, valamint a nemek közötti implicit és explicit hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez

5

A nemi dimenziók integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába

5.1. célkitűzés: A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatásban, különös tekintettel a STEM területeire

5.2. célkitűzés: A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő tanítási gyakorlatok bevezetése

Az Egyetem minden egyes kulcsfontosságú beavatkozási területen megerősíti a meglévő kezdeményezéseket, és az adott területen a nemek közti egyenlőséget támogató új programokat indít az alkalmazottak számára.

A nemek közötti egyenlőségi tervet az egész szervezet, valamennyi kar, testület és bizottság bevonásával hajtják végre. Egyes egységek konkrét feladatokat kapnak a GEP végrehajtása során:

Főbb érintett egységek	Tevékenységek típusai
Tudományos Bizottság, amelynek élén a tudományos és innovációs rektorhelyettes áll	a GEP cselekvési tervek éves kidolgozásáért és felülvizsgálatáért, valamint a következő évre vonatkozó képzési program meghatározásáért felelős szerv
Nemek közötti egyenlőségi tanácsadó	a Tudományos Bizottság munkájának támogatása, az egyetemi közösségtől a GEP tartalmával és végrehajtásával kapcsolatos visszajelzések összegyűjtése és elemzése, az Európai Bizottság She figures c. jelentésével összhangban az adatgyűjtés és a mutatók megtervezése
Esélyegyenlőségi Bizottság	adatok elemzése, diagnózis felállítása, tanácsadás a Tudományos Bizottság számára, ajánlások kidolgozása, tanácsadás a Tudományos Bizottságnak a képzések kialakításával kapcsolatban
Humán Erőforrás Igazgatóság	adatgyűjtés, a felvételi eljárás megkülönböztetés-mentességével kapcsolatos feladatok, az előléptetési és teljesítményértékelési szabályok ellenőrzése, információterjesztés
Rektori Kabinet	az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításával kapcsolatos döntéshozatal, a nemek közötti egyenlőségi tanácsadó pozíció létrehozása
Kancellária	döntéshozatal az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításáról
Tehetségsegítő Tanács	tanácsadás a Tudományos Bizottság részére, a szakértői hálózat-építés, a tanácsadási tevékenységek és a képzésfejlesztés támogatása
OMIKK, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár	a női szerzők részvételének nyomon követése a tudományos publikációkban
A TDK Bizottság titkára	a nők tudományos versenyeken való részvételének nyomon követése
Kommunikációs csoport	kiegyensúlyozott képviselő biztosítása a képi megjelenítésben, figyelemfelkeltő programok szervezése és támogatása
Pályázati és Projektigazgatóság	a BME számára a GEP végrehajtását elősegítő támogatási lehetőségek felkutatása
FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa)	a vonatkozó európai dokumentumokhoz és projekteredményekhez való hozzáférés biztosítása, a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kutatással kapcsolatos képzés szervezése
Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai	információk és bevált gyakorlatok terjesztése a Tudományos Bizottság és az egyetemi közösség számára
PhD és DLA Diákszövetség	a képzési tevékenységek integrálása a képzési programba

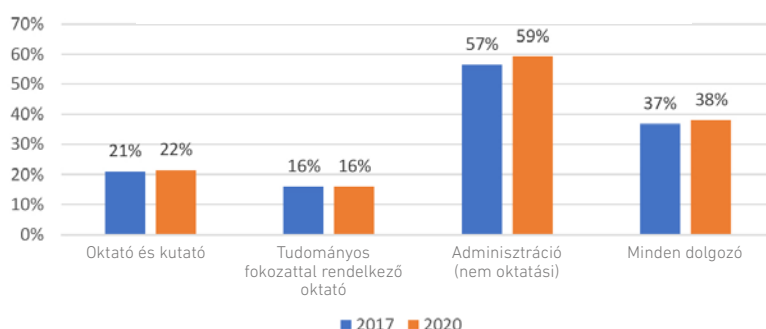
KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLETEK, CÉLKITŰZÉSEK

1. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

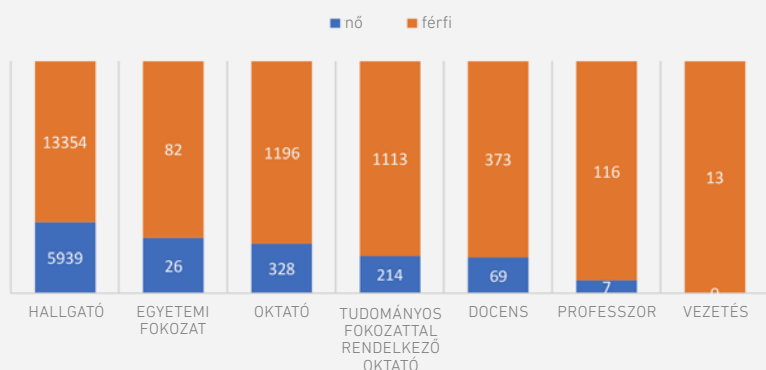
A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG A MUNKAERŐ-FELVÉTEL BEN ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL TERÉN

Az alábbi ábrák a férfiak és nők arányát mutatják a teljes BME közösség, és különösen az oktatók és kutatók körében.

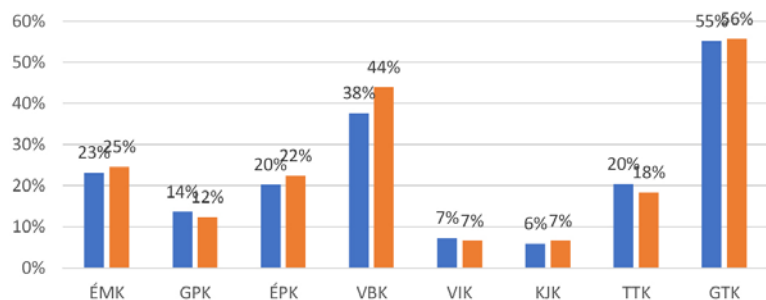
A NŐK ARÁNYA AZ ALKALMAZOTTAK KÖZÖTT
(2017; 2020)



NŐK ÉS FÉRFIAK ARÁNYA A BME-N



AZ OKTATÁSBAN DOLGOZÓ NŐK ARÁNYA KARONKÉNT
(2017; 2020)



A BME, mint közintézmény felvételi eljárása minden jelentkező számára garantálja az esélyegyenlőséget a nemzeti jogszabályok és az egyetemi szabályok alapján. Az alábbi tevékenységek célja, hogy a foglalkoztatás esetében további támogatást nyújtsanak a nemek közötti egyensúly javításához.

1.1. CÉLKITŰZÉS

A nemek közti egyenlőség szempontjának biztosítása a munkaerő-felvétel minden fázisában

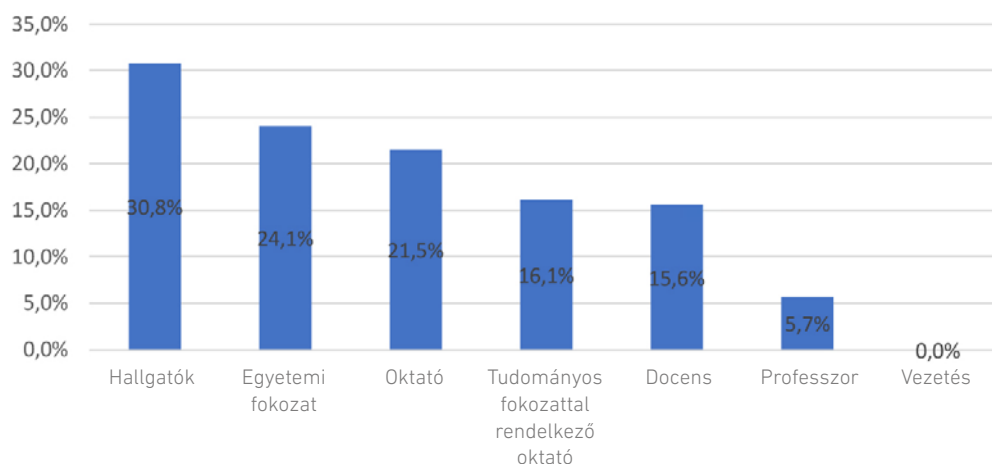
Tevékenységek	Közreműködők
Az álláspályázatok megfogalmazása úgy, hogy az egyetem elkötelezettségét mutassa az esélyegyenlőség iránt a felvételi és foglalkoztatási folyamatban	Minden kar Humán Erőforrás Igazgatóság
Lehetőség szerint olyan juttatások kiemelése az álláshirdetésekben, amelyek támogatják a munka és a magánélet egyensúlyát és a gyermekgondozási feladatokat	Minden kar Humán Erőforrás Igazgatóság
A jelöltek és a kiválasztott személyekre vonatkozó adatok gyűjtése és elemzése	Humán Erőforrás Igazgatóság Esélyegyenlőségi Bizottság
Információk terjesztése arról, hogy az egyetem miként támogatja az esélyegyenlőséget és a munka és a magánélet egyensúlyát az új alkalmazottak beléptetésekor	Minden kar Humán Erőforrás Igazgatóság

1.2. CÉLKITŰZÉS

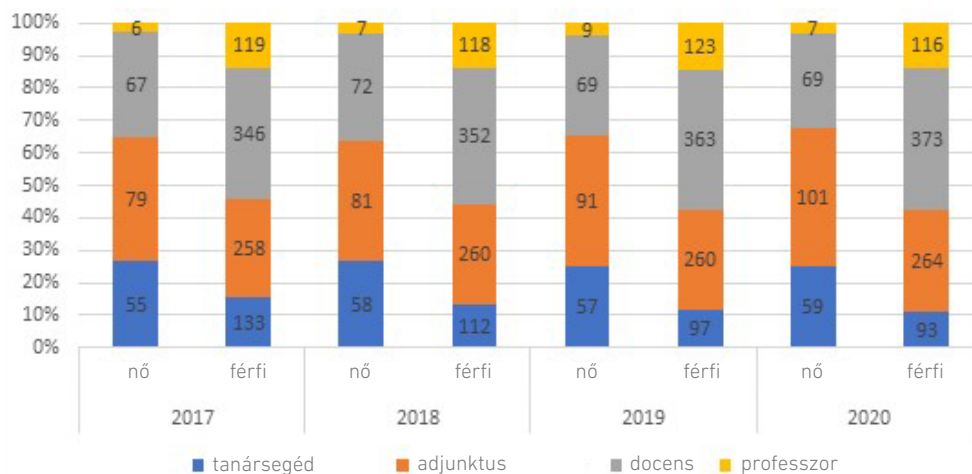
A nők tudományos karrierjének ösztönzése, tudományos kezdeményezésekbe való bekapcsolódásuk fokozása

Amint az ábrák mutatják, a nemek aránya az egyetemi oktatók és a hallgatók között kiegyenlített. Ugyanakkor az egyetemi vezetés szintjén és a kutatók körében is jelentős különbségek vannak az egyes pozíciókban. Mind a vezető beosztásúak, mind a professzori címmel rendelkezők között a férfiak aránya magasabb. Ez azt jelentheti, hogy az előléptetés és a tudományos karrier útja nem egyforma a nők és a férfiak számára.

A NŐK ARÁNYA A BME-N



NŐK ÉS FÉRFIAK ARÁNYA AZ OKTATÓI ÁLLÁSOKBAN (2017-2020)



Mivel a BME-t fenyegeti az a veszély, hogy tehetséges nőket veszít el a kutatói és oktatói állományból, fontos megállítani az „elszivárgást”: meg kell érteni a jelenség mögött meghúzódó okokat, és fel kell lépni a személyes és szakmai fejlődést akadályozó körülmények ellen.

Tevékenységek	Közreműködők
Rendszeres nyomonkövetése annak, hogy miként vesznek részt a nők és férfiak a támogatási pályázatokban, projektekben, pénzügyi támogatásokban és kiadványokban	Minden kar OTDK Bizottság titkára OMIKK, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár
A lemorzsolódási arányok és az előléptetést gátló akadályok diagnosztizálása	Esélyegyenlőségi Bizottság Minden kar Rectori Kabinet Tudományos Bizottság
A nők karrierjének előmozdításával és támogatásával kapcsolatos bevált gyakorlatok terjesztése a karok között	Minden kar Esélyegyenlőségi Bizottság
Annak ellenőrzése, hogy a gyermekgondozási feladatokat figyelembe veszik-e az előléptetési és teljesítményértékelési eljárások során	Humán Erőforrás Igazgatóság
Karrier-tanácsadás szervezése nők számára	Tehetségsegítő Tanács
Részvétel a sikeres karriereket népszerűsítő nemzetközi és országos kampányokban (pl. #thislittlegirlisme)	Kommunikációs csoport Minden kar
A már létező egyetemi kezdeményezések folyamatos támogatása és fokozott népszerűsítése (pl. „Lányok napja”)	Kommunikációs csoport Minden kar

2. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK TÁMOGATÁSA

Az elemzési időszakban (2017-2020) a nők aránya stagnált vagy enyhén nőtt, annak ellenére, hogy az egyetemi alkalmazottak száma csökkent.

A munkavállalók adatai a BME-n

Adatok leírása	2017. 04. 26		2020. 02. 05	
	Fő	%	Fő	%
Minden alkalmazott	2 630	100,00%	2646	100%
Nők	982	37,34%	1008	38,10%
Oktató-kutatók száma	1340	50,95%	1309	49,47%
Oktató-kutató nők száma és az oktatók-kutatók számához viszonyított aránya	260	19,40%	274	20,93%
10 év alatti kisgyereket nevelő szülők	606	23,04%	619	23,39%
16 év alatti gyereket nevelő szülők	813	30,91%	843	31,86%
Több 16 év alatti gyereket nevelő szülők	548	20,84%	503	19,01%
Atipikus módon dolgozó munkavállalók (részmunkaidő, otthoni munkavégzés stb.)	308	11,71%	439	16,59%
Szülési/apasági szabadságról visszatérő munkavállalók	9	0,34%	16	0,60%
Szülési/apasági szabadság alatt dolgozó munkavállalók	1	0,04%	21	0,79%
Szülési/apasági szabadságon lévő munkavállalók	-	-	54	2,04%

Mivel a munkavállalók között jelentős a kisgyermekes szülők száma, a munka és a családi élet összeegyeztetésének fontos szempontnak kell lennie a munkakörülmények kialakításakor. A családbarát munkahely és a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez szükséges eszközök használata mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára előnyös. Ezért az egyetem fontos céljának tekinti, hogy segítse gyermekes munkavállalóit családi és munkahelyi kötelezettségeik teljesítésében.

2.1. CÉLKITŰZÉS

A munkahelyi és a gyermekgondozási kötelezettségek összehangolása

Tevékenységek	Közreműködők
Rugalmas munkaidő és/vagy otthoni munkavégzési lehetőség biztosítása azok számára, akiknek gyerekekről is kell gondoskodniuk	Minden kar
A munkaidő és az értekezletek (beleértve a megbeszéléseket, képzéseket stb.) összehangolása a gyermekgondozási intézmények és iskolák nyitvatartási idejével	Minden kar
Az éves szabadság iskolai szünetekkel való összehangolásának lehetővé tétele	Minden kar

2.2. CÉLKITŰZÉS

Családbarát egyetemi infrastruktúra és szolgáltatások biztosítása

Tevékenységek	Közreműködők
A "K" épületben baba-mama szoba kialakítási lehetőség megvizsgálása, lépések megtétele a kialakítás érdekében	Rektori Kabinet Kancellária
Tervek megfogalmazása rövid távú gyermekgondozási lehetőségek létrehozására az egyetemen	Rektori Kabinet Kancellária
A gyermek- és csecsemőgondozás szempontjainak figyelembevétele az új épületek tervezésénél	Rektori Kabinet Kancellária
A „Családbarát munkahely” támogatási lehetőségeinek nyomkövetése	Pályázati és Projektigazgatóság
Az egyetemi egészségügyi szolgáltatások bővítése, szűrőprogramok, egészségmegőrző programok szervezése	Rektori Kabinet Kancellária

2.3. CÉLKITŰZÉS

A munkavállalók visszailleszkedésének támogatása a gyermekgondozási szabadság után

Tevékenységek	Közreműködők
Könnyen elérhető információk az egyetemi juttatásokról az egyetemi honlapon vagy az intraneten keresztül	Pályázati és Projektigazgatóság Humán Erőforrás Igazgatóság
A szülői szabadságon lévő alkalmazottak folyamatos tájékoztatása	Minden kar
A munkába visszatérni szándékozó munkavállalók igényeinek felmérése konzultációk révén és az innen származó információk elemzése a GEP felülvizsgálati folyamatában	Tehetségsegítő Tanács
A kortárs hálózati csoportok létrehozásának elősegítése (kevésbé formális kapcsolatok kialakítása) levelezőcsoportokkal és Teams csatornákon	Tehetségsegítő Tanács Minden kar

3. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLYRA VALÓ TÖREKVÉS A VEZETÉSBEN, A DÖNTÉSHOZATALBAN ÉS A KÉPVISELETBEN

Bár férfi és női alkalmazottak egyenlő eséllyel vehetnek részt a vezetői, döntéshozó bizottságokban és képviseleti testületekben, a nők aránya ezekben a pozíciókban alacsony, amint azt a számok is mutatják.

A nemek aránya a BME vezetésében

	2017					2020				
	nő	férfi	össz.	n%	f%	nő	férfi	össz.	n%	f%
Központi irányítás										
Szenátus	1	26	27	3,7%	96,3%	5	23	28	17,9%	82,1%
Rektori Kabinetén/Kancelláriában										
Kancellária	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
Általános Kancellárhelyettes	0	2	2	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
Rektor/ Rektori Kabinet	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
Rektorhelyettesek	1	5	6	16,7%	83,3%	0	3	3	0,0%	100,0%
Igazgatóságok	7	11	18	38,9%	61,1%	5	11	16	31,3%	68,8%
Kari szint										
Dékanok	0	8	8	0,0%	100,0%	0	8	8	0,0%	100,0%
Dékanhelyettesek	6	27	33	18,2%	81,8%	3	25	28	10,7%	89,3%
Doktori iskolák vezetői	0	12	12	0,0%	100,0%	1	11	12	8,3%	91,7%
Tanszék- és intézetvezetők	15	92	107	14,0%	86,0%	16	100	116	13,8%	86,2%

A következő tevékenységek célja, hogy megértsük a nők alacsony képviseleti arányának okait, és támogatást nyújtsunk számukra a vezetői tevékenységek minden szakaszában, a jelentkezéstől a kötelezettségek hatékony teljesítéséig. Ezek a kezdeményezések nem csak a vezetésben kívánják javítani a férfiak és nők arányát, hanem az egyetem tájékoztató rendezvényein is kiegyensúlyozott képviseletet biztosítanak majd.

3.1. CÉLKITŰZÉS

A vezetői pozíciókba történő jelentkezések számának növelése a nők körében

Tevékenységek	Közreműködők
A jelöltek és a kiválasztott személyekre vonatkozó adatok gyűjtése és elemzése	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
A jelentkezők lehető legszélesebb körét elérő promóciós kampányok indítása	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
Egyértelmű kiválasztási eljárások kidolgozása, amelyek megmutatják, hogyan veszik figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontját	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
A férfiak és nők képviseletének biztosítása a pályázatokat elbíráló bizottságokban	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
Soft skilleket fejlesztő tevékenységek kidolgozása a nők számára a vezetői pozíciók betöltéséhez (képzés, tanácsadás)	Tehetségsegítő Tanács
Az egyetemen vezető szerepet vállaló nők példáinak bemutatása	Kommunikációs Csoport

3.2. CÉLKITŰZÉS

A nők és a férfiak igazságos képviseletének biztosítása az egyetemi bizottságokban, testületekben és tájékoztató rendezvényeken

Tevékenységek	Közreműködők
Toborzási irányelvek kidolgozása: azonos képzettségű jelöltek esetén az alulreprezentált nemi csoport tagjait kell előnyben részesíteni.	Esélyegyenlőségi Bizottság
A női és férfi elnökök rotációjára vonatkozó iránymutatások kidolgozása és végrehajtása (ahol lehetséges)	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
Adatok gyűjtése és elemzése a férfiak és nők arányáról a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők
Egyetemi rendezvényekre sokszínű előadói panel meghívása	Minden kar

3.3. CÉLKITŰZÉS

Annak biztosítása, hogy mindkét nem képviselői egyformán el tudják látni a rájuk bízott feladatokat

Tevékenységek	Közreműködők
Ajánlások kidolgozása a nemek közti implicit előítéletek kiküszöbölésére a nyelvhasználatban és a kommunikációban (pl. a hivatalos levelezésben a férfi és női tagok címének egyforma kezelése)	Esélyegyenlőségi Bizottság
Figyelemfelhívás a nemi sztereotípiák és szokások megjelenésére a bizottságok működésében (pl. adminisztratív és érdemi feladatok kiosztása)	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Találkozók és események családbarát időzítése, az előre tervezést lehetővé tevő időbeosztás	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik

4. KULCSFONTOSSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A ZAKLATÁS ÉS SZEXUÁLIS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI INTÉZKEDÉSEK ÉS AZ INKLUZÍV INTÉZMÉNYI KULTÚRA TÁMOGATÁSA

A BME már elfogadta a szexuális zaklatással és megkülönböztetéssel szembeni zéró tolerancia politikáját az esélyegyenlőségi tervben. A következő tevékenységek ezt a munkavállalók iránti elkötelezettséget erősítik és vezetik be. Szintén elsődleges fontosságú a sztereotípiák leküzdése, az egyenlőséget támogató attitűdök erősítése és a közösség érzékenyítése az esetleges explicit és implicit nemi előítéletek iránt.

4.1. CÉLKITŰZÉS

A zaklatás és diszkrimináció eseteinek megoldása hatékony csatornák segítségével

Tevékenységek	Közreműködők
Tanácsadók/kapcsolattartók meghatározása egyetemi szinten	Esélyegyenlőségi Bizottság
Egyértelmű, átlátható és biztonságos panasztételi eljárás működtetése	Esélyegyenlőségi Bizottság
A konfliktusmegoldás eszközeinek kialakítása, szükség esetén szakértői tanácsadás bevonásával	Esélyegyenlőségi Bizottság
Az egyetem vezetősége megerősíti elkötelezettségét a zaklatással és diszkriminációval szembeni zéró tolerancia felé	Esélyegyenlőségi Bizottság

4.2. CÉLKITŰZÉS

Az egyenlőséget támogató attitűdök további erősítéséhez és a sztereotípiák, valamint a nemek közötti implicit és explicit előítéletek elleni küzdelemhez szükséges eszközök

Tevékenységek	Közreműködők
A nemek közötti esélyegyenlőségi tanácsadói tisztség létrehozása az Esélyegyenlőségi Bizottságon belül	Rektori Kabinet
Az etikai szabályok és eljárások felülvizsgálata, hogy az tükrözze a nemek közötti egyenlőség szempontjait	Rektori Kabinet
A nők hozzájárulásának megfelelő megjelenítése az egyetem kommunikációjában, beleértve az egyetemi és kari honlapokat, elősegítve a befogadó vizuális eszközök használatát	Minden kar
A „Lányok Napja” nevű sikeres egyetemi kezdeményezés támogatása és népszerűsítése	Minden kar
Az európai projektekben kifejlesztett releváns eszközök könnyen hozzáférhetővé tétele (pl. GEAR Toolbox, EQUAL-IST Toolkit)	FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa)
Aktív részvétel az EELISA nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkacsoportjában és az EELISA InnoCore WP1 projektben, az EELISA Egyetemi Szövetség és a CESAER keretében szerzett tapasztalatok terjesztése Sokszínűség, Egyenlőség és Befogadás Munkacsoport	Az illetékes szervek tagjai

5. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A NEMI DIMENZIÓK INTEGRÁLÁSA A KUTATÁS ÉS AZ OKTATÁS TARTALMÁBA

5.1. CÉLKITŰZÉS

A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatásban, különös tekintettel a STEM területeire

Az alábbi tevékenységek célja, hogy fókuszba állítsák a kérdést, miért fontos a nemek közötti egyenlőség szempontjainak integrálása a kutatás tervezésébe, valamint hogy megmutassák ennek fontosságát a STEM-területeken is, és támogassák a kutatókat a gyakorlati megvalósításban.

Tevékenységek	Közreműködők
Olyan stratégiai kutatási területek azonosítása az egyetemi portfólióban, amelyekben különösen fontosak a nemek közötti egyenlőség szempontjai (pl. robotika, mesterséges intelligencia, mobilitás), és a kutatókkal folytatott megbeszélések lehetőségének megteremtése	Minden kar Tudományos és innovációs dékanhelyettes
Az oktatók támogatása, hogy a fenti területek tanterveibe képzéssel vagy külső szakértők meghívásával beépítsék a nemek közötti egyenlőség szempontjait	Minden kar
Képzés és előadás a nemek közötti esélyegyenlőséget figyelembe vevő kutatás jelentéséről a Horizont Európa keretprogramban	FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa)
Webináriumok és megbeszélések szervezése, más egyetemek jó gyakorlatainak megismerése és beépítése	FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa) Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai

5.2. CÉLKITŰZÉS

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő tanítási gyakorlatok bevezetése

Olyan tanítási és kommunikációs gyakorlatok tudatosítása, amelyek kiküszöbölik a nemek közötti explicit vagy implicit előítéleteket az oktatásban, így hozzájárulnak a befogadó légkör kialakításához.

Tevékenységek	Közreműködők
A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs gyakorlatok tudatosítása a tanításban (pl. a diszkriminatív nyelvezet és viccek elhagyása)	Minden kar
A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs és oktatási gyakorlatok beépítése a PhD-hallgatók és doktorjelöltek számára kínált képzési portfólióba	Egyetemi Doktorandusz Képviselő / PhD és DLA Diákszövetség

VÉGREHAJTÁS

A BME GEP megvalósításának és fenntarthatóságának biztosítása érdekében rendszeres elemzést, nyomon követést, diszkussziót, értékelést és felülvizsgálatot kell végezni az egyetemi közösség bevonásával.

Az adatgyűjtés a következő, a fejlődés mérésére szolgáló mutatókkal összhangban történik, mely az Európai Bizottság [She Figures](#) c. jelentéseinek is megfelel

- ▶ a munkaerő nemek szerinti összetétele minden szinten és területen
- ▶ az irányító testületek nemek szerinti összetétele
- ▶ felvétel és előléptetés
- ▶ szabadság és rugalmasság.

A tudományos és innovációs rektorhelyettes által irányított tudományos bizottság lesz a fő felelős szerv a GEP cselekvési tervek kidolgozásáért és éves felülvizsgálatáért a nemek közötti egyenlőségi tanácsadóval együtt. A BME GEP-ben meghatározott irányok és tevékenységek alapján a cselekvési tervek prioritásokat és ütemterveket határoznak meg a következő évre. A nemek közötti egyenlőségi tanácsadó által támogatott tudományos bizottság az összegyűjtött adatok alapján felülvizsgálja az elért eredményeket, és dönt a meglévő programok folytatásáról és/vagy új intézkedések beillesztéséről, valamint a következő év képzési programjának megtervezéséről. Az éves cselekvési tervek elfogadása minden év február-márciusában szerepel a bizottság napirendjén.

Az egyetemi közösség visszajelzéseinek és javaslatainak becsatornázása érdekében egy külön erre a célra szánt gep@bme.hu e-mail fiókot hoznak létre, amelyet a nemek közötti egyenlőségi tanácsadó kezel. Az éves cselekvési tervek kidolgozásakor figyelembe veszik az egyetemi közösség visszajelzéseit. A GEP 2025-ben várhatóan jelentős felülvizsgálati folyamaton megy keresztül, és a 2026-2029-es időszakra új terv készül.