



13/2024. rektori és elnök-vezérigazgatói utasítás

A NEUMANN JÁNOS EGYETEM NEMI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

HATÁLYOS: 2025. január 1. – 2028. december 31.

Tartalom

1. Bevezetés.....	3
2. A Neumann János Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve 2025-2028.....	3
2.1. A NET bevezetése, tartalma és hatálya	3
2.2. A NET elkészítésének módszertana	4
2.3. Működési keretek.....	4
2.3.1. Esélyegyenlőséget biztosító szabályzati keretek	4
2.3.2. Nemi esélyegyenlőséget biztosító szervezeti keretek	5
2.4. Helyzetelemzés.....	5
2.4.1. Dolgozói statisztikai adatok	5
2.4.2. Hallgatói statisztikai adatok	8
2.5. Célok, intézkedési munkatervek.....	11
2.5.1. Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra	11
2.5.2. Nemek közötti egyensúlyra való törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviselőben	12
2.5.3. Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal, szexuális megkülönböztetéssel szembeni fellépés.....	12
2.5.4. A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatási és oktatási tartalomba.....	13
2.5.5. Életpálya, egyéni karrierút, munkaerő-toborzás a nemek közötti egyenlőség figyelembevételével	13
3. Záradék	14

1. Bevezetés

Az Európai Unió „A 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című dokumentumában megfogalmazta a nemek közötti egyenlőség megteremtésére vonatkozó alapelveit.

A Neumann János Egyetem (NJE) felelős magyar felsőoktatási intézményként elkötelezett az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájának saját intézményrendszerébe történő bevezetése mellett, különös tekintettel a Szervezeti és Működési Szabályzat 1. Rész Szervezeti és Működési Rendben (a továbbiakban: SZMR) foglaltakra.

A Neumann János Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás során tiszteletben tartja az egyetemi polgárok emberi méltóságát, egyediségét, emberi értékeit.

2. A Neumann János Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve 2025-2028

2.1. A NET bevezetése, tartalma és hatálya

A Nemi Esélyegyenlőség Terv (továbbiakban: NET) – összhangban az NJE Esélyegyenlőségi Tervében foglaltakkal – egy olyan dokumentum, amely a NJE felsővezetésének kezdeményezésére készült.

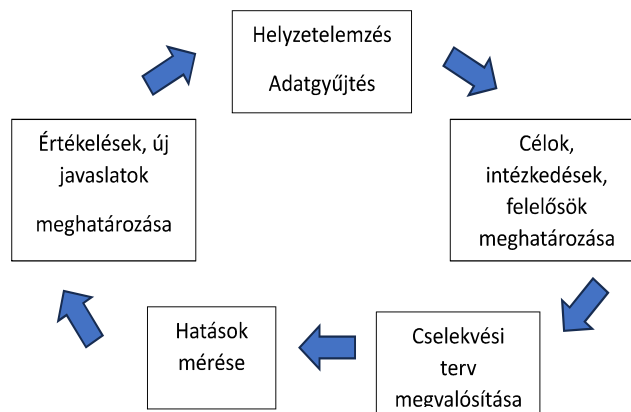
Célja: Egy olyan munkaterv összeállítása, amely a nemek közötti egyenlőséget, mint társadalmi alapértéket és alapjogot, az SZMR-rel összhangban a Neumann János Egyetem stratégiájává tesz.

A NET általános elveket, illetve olyan középtávú és hosszú távú kötelezettségvállalásokat és cselekvéseket foglal magában, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása szervezeti és kulturális változások révén.

Az Egyetem Nemi Esélyegyenlőségi Terve négyéves időtartamra készül.

A NET hatályos az Egyetem valamennyi polgárára, szervezeti egységére, hallgatójára és munkavállalójára nézve.

2.2. A NET elkészítésének módszertana



1. ábra A NET elkészítésének és ellenőrzésének folyamata

Jelen tervben helyzetelemzést adunk az Egyetem érintett munkavállalóiról, hallgatóiról a nemekre lebontott adatok alapján. A kiválasztott, legrelevánsabb mutatókról jelentés készül igény szerint, de legalább 4 évente, amely alapján meghatározásra kerülnek azon célok és intézkedések, amelyek a nemek közötti esélyegyenlőség javítása miatt indokoltak.

A NET a céljai elérése érdekében tartalmazza a disszeminációs, képzési és érzékenyítési tevékenységeket is, amelyeknek az Egyetem összes szervezeti egységére ki kell terjedniük.

A NET monitorozásához, a cselekvési terv végrehajtásához, az esetleges szervezeti változásokhoz szükséges erőforrásokat az Egyetem allokálja és biztosítja a megfelelő szakértelemmel rendelkező szakemberek bevonását a folyamatokba.

2.3. Működési keretek

2.3.1. Esélyegyenlőséget biztosító szabályzati keretek

Hazánk törvényei két követelményt támasztanak az Egyetem felé:

- az egyenlő bánásmód követelményét minden munkavállaló és hallgató számára,
- az esélyegyenlőség előmozdításának követelményét védett tulajdonságú munkavállalói és hallgatói csoportok számára.

A Neumann János Egyetem által használatos és érvényes erre vonatkozó szabályzatai:

- Esélyegyenlőségi terv
- Etikai szabályzat

Mindkét dokumentum kiegészíti és tovább pontosítja az Egyetem esélyegyenlőségi és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos irányelveit, követelményeit.

2.3.2. Nemi esélyegyenlőséget biztosító szervezeti keretek

Személy vagy Szervezet	Feladat és felelősségi kör
Rektor	NET elkészítésének elrendelése és jóváhagyása
Tudományos és stratégiai rektorhelyettes	Nemi Esélyegyenlőségi Munkacsoport/Kari Hallgatói Bizottság és Kari Foglalkoztatási Bizottság munkájának felügyelete és irányítása, NET stratégiai munkatervének összeállítása
Oktatási rektorhelyettes	NET-ben meghatározott ajánlások bevezetése az oktatásba, oktatási anyagok kidolgozásának, érzékenyítő tréningek és továbbképzések szervezésének irányítása
Gazdasági igazgató	A NET elkészítéséhez és a munkaterv végrehajtásához szükséges pénzügyi finanszírozás biztosítása
Kari Hallgatói Ügyek Bizottság	Hallgatókat érintő esélyegyenlőségi ügyekben való eljárás
Esélyegyenlőségi koordinátor	Hallgatók tájékoztatása
Marketing, kommunikáció, rendezvényszervezés	NET publikálása
Oktatási és Képzési Igazgatóság	Hallgatókra vonatkozó adatszolgáltatás
HR Igazgatóság	Munkavállalókra vonatkozó adatszolgáltatás, helyzetelemzés

2.4. Helyzetelemzés

A Neumann János Egyetem folyamatosan nyomon követi a nemek közötti arányokat, azok alakulását a dolgozók, illetve hallgatók körében egyaránt, melyeket egyetemi statisztikákban, stratégiai dokumentumokban, jelentésekben felhasznál és beépíti azokat a döntéselőkészítési folyamatokba.

2.4.1. Dolgozói statisztikai adatok

Vizsgált időszak: 2024 év

Adatok forrása: SAP

Nem oktató női munkavállalók szervezeti egységek szerinti aránya:

Szervezeti egység	Női létszám	Nők aránya
Doktori Iskola	1	100%
Elnök-vezérigazgatóság	23	59%
GAMF Műszaki és Informatikai Kar	16	32%
Gazdasági Igazgatóság	11	92%
Gazdaságtudományi Kar	6	67%
Hallgatói Szolgáltató Központ	4	100%
HR Igazgatóság	7	70%
Kertészeti és Vidékfejlesztési Kar	11	58%

MNB Tudásközpont	7	47%
Műszaki Igazgatóság	36	68%
Oktatási és Képzési Igazgatóság	12	80%
Rektorátus	12	60%
Nyelvoktatási és Nyelvvizsgaközpont	1	100%

Oktató/kutató női munkavállalók aránya a teljes Neumann János Egyetemen:

	Létszám	Nők aránya: 32%
Férfi	135	
Nő	63	
Végösszeg	198	

Oktató/kutató női munkavállalók szervezeti egységek szerinti bontásban:

Szervezeti egység	Létszám	Nők aránya
Doktori Iskola	4	40%
GAMF Műszaki és Informatikai Kar	21	19%
Gazdaságtudományi Kar	17	46%
Kertészeti és Vidékfejlesztési Kar	12	57%
MNB Tudásközpont	4	40%
Sportközpont	1	33%
Nyelvoktatási és Nyelvvizsgaközpont	4	100%

Oktató/kutató női munkavállalók aránya karonkénti bontásban:

GAMF Műszaki és Informatikai Kar:

Szervezeti egység	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya
<i>Alaptudományi Tanszék</i>	16	6	22	27%
<i>Dékáni Hivatal</i>	2		2	0%
<i>Informatika Tanszék</i>	35	7	42	17%
<i>Innovatív Járművek és Anyagok Tanszék</i>	39	8	47	17%
Összesen	92	21	113	

Gazdaságtudományi Kar:

Szervezeti egység	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya
<i>Dékáni Hivatal</i>	1		1	0%
<i>Marketing és Üzleti Kommunikáció Tanszék</i>	3	5	8	63%
<i>Menedzsment és Üzleti Jogi Tanszék</i>	3	6	9	67%
<i>Nemzetközi Gazdaságtan Tanszék</i>	6	2	8	25%
<i>Pénzügy és Számviteli Tanszék</i>	4	4	8	50%
<i>Turizmus és Vendéglátás Tanszék</i>	3		3	0%
Összesen	20	17	37	

Kertészeti és Vidékfejlesztési Kar:

Szervezeti egység	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya
Agrárökonómiai és Vidékfejl. Tanszék	2	4	6	67%
Agrártudományi Tanszék	3	2	5	40%
Kertészeti Tanszék	3	6	9	67%
Dékáni Hivatal	1		1	0%
Összesen	9	12	21	

Oktató/kutató munkavállalók munkakörök szerinti megoszlása:

Munkakör	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya
adjunktus	20	10	30	33%
egyetemi docens	24	12	36	33%
egyetemi tanár	13	2	15	13%
főiskolai docens	12	8	20	40%
főiskolai tanár	9	7	16	44%
mérnök-tanár	7	3	10	30%
mesteroktató	10	8	18	44%
mestertanár	1		1	0%
nyelvtanár		2	2	100%
tanársegéd	28	7	35	20%
testnevelő tanár	2	1	3	33%
tudományos főmunkatárs	6	1	7	14%
tudományos munkatárs	2	1	3	33%
tudományos segédmunkatárs		1	1	100%
tudományos tanácsadó	2		2	0%

Munkaidő szerinti megoszlás nemek szerinti bontásban teljes NJE munkavállalókat vizsgálva:

Foglalkoztatás	Részmunkaidős	Teljes munkaidős
Férfi	60	177
Nő	36	174
Összesen	96	351

Gyermekekre vonatkozó helyzetelemzés

18 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók száma: 158 fő, amely teljes NJE állomány 35%-a.

Gyermekek életkor szerinti vizsgálata:

ÉLETKOR	GYERMEKEK SZÁMA
0-3 ÉVES	60
4-7 ÉVES	79
8-11 ÉVES	54
12-15 ÉVES	66
16-18 ÉVES	26

Gyermekekkel táppénzen töltött napok száma:

	Nap
Férfi	9
Nő	110
Összesen	119

Nemek közötti megoszlás a vezetésben, a döntéshozatalban és a testületekben:

Oktatói területen:

Vezetői megbízás	Férfi	Nő
Rector	1	
Csoportvezető	6	
Dékán	3	
Dékánhelyettes	3	2
doktori iskola vezető		1
Igazgató		2
Központvezető	1	
oktatási igazgató	1	
Rectorhelyettes		1
stratégiai és tudományos rectorhelyettes	1	
Tanszékvezető	8	3
Összesen	24	9

Nem oktatói területen:

Vezetői megbízás	Férfi	Nő
Egyetemi könyvtár vezetője		1
Duális Központ vezető		1
Hivatalvezető		2
Igazgató	1	1
Irodavezető	5	3
Kabinetvezető		1
Központvezető	1	1
Összesen	7	10

2.4.2. Hallgatói statisztikai adatok

GAMF Műszaki és Informatikai Kar

Képzés	Férfi	Nő	Összesen	Női hallgatók aránya
NJE-GAMF	2609	392	3001	13%
alapképzés (BA/BSc/BProf)	2208	294	2502	12%
Levelező	879	149	1028	14%

gépészmérnöki	275	25	300	8%
járműmérnöki	160	7	167	4%
logisztikai mérnöki	116	75	191	39%
mérnökinformatikus	267	33	300	11%
műszaki menedzser	6	2	8	25%
üzemmérnök-informatikus	55	7	62	11%
Nappali	1329	145	1474	10%
anyagmérnöki	1	0	1	0%
gépészmérnöki	362	7	369	2%
járműmérnöki	313	22	335	7%
logisztikai mérnöki	153	77	230	33%
mérnökinformatikus	466	36	502	7%
műszaki menedzser	1	0	1	0%
üzemmérnök-informatikus	33	3	36	8%
felsőoktatási szakképzés	264	57	321	18%
Levelező	191	49	240	20%
Nappali	73	8	81	10%
mesterképzés (MA/MSc)	52	7	59	12%
Levelező	51	7	58	12%
Nappali	1	0	1	0%
szakirányú továbbképzés	73	18	91	20%
Levelező	73	18	91	20%
additív gyártástechnológiai szakmérnök	6	0	6	0%
CAD/CAM tervező szakmérnök	16	3	19	16%
CAD/CAM tervező szakspecialista	3	0	3	0%
elektromos járműhajtás	10	0	10	0%
elektromos járműhajtás szakember	1	0	1	0%
fegyvertervező és -gyártó szakmérnök	4	0	4	0%
fegyvertervező és -gyártó szakspecialista	3	0	3	0%
minőségügyi rendszerek szakmérnök	8	7	15	47%
minőségügyi rendszerek szakspecialista	3	3	6	50%
műanyagfeldolgozó technológus	5	2	7	29%
programozó informatikus	14	3	17	18%
Vendéghallgató	6	12	18	67%
Levelező	6	12	18	67%
digitális fogászati tervezés	2	10	12	83%
vendéghallgató	4	2	6	33%

Gazdaságtudományi Kar

Képzés	Férfi	Nő	Összesen	Női hallgatók aránya
--------	-------	----	----------	----------------------

NJE-GTK	445	581	1026	57%
alapképzés (BA/BSc/BProf)	322	425	747	57%
Levelező	8	26	34	76%
turizmus-vendéglátás	8	26	34	76%
Nappali	314	399	713	56%
gazdálkodási és menedzsment	116	151	267	57%
kereskedelem és marketing	56	72	128	56%
nemzetközi gazdálkodás	46	43	89	48%
pénzügy és számvitel	55	96	151	64%
turizmus-vendéglátás	41	37	78	47%
felsőoktatási szakképzés	46	107	153	70%
Levelező		14	14	100%
Nappali	46	93	139	67%
mesterképzés (MA/MSc)	76	49	125	39%
Levelező	64	37	101	37%
Master of Business Administration	64	37	101	37%
Nappali	12	12	24	50%
Master of Business Administration	7	1	8	13%
regionális és környezeti gazdaságtan	5	11	16	69%
Részismeret	1	0	1	0%
Nappali	1	0	1	0%
kereskedelem és marketing előkészítő	1	0	1	0%

Kertészeti és Vidékfejlesztési Kar

Képzés	Férfi	Nő	Összesen	Női hallgatók aránya
NJE-KVK	200	256	456	56%
alapképzés (BA/BSc/BProf)	166	219	385	57%
Levelező	98	149	247	60%
gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki	13	20	33	61%
kertészmérnöki	43	58	101	57%
mezőgazdasági mérnöki	27	40	67	60%
vidékfejlesztési agrármérnöki	15	31	46	67%
Nappali	68	70	138	51%
gazdasági és vidékfejlesztési agrármérnöki	7	5	12	42%
kertészmérnöki	21	25	46	54%
mezőgazdasági mérnöki	24	18	42	43%
vidékfejlesztési agrármérnöki	16	22	38	58%
felsőoktatási szakképzés	18	20	38	53%

Levelező	11	17	28	61%
Nappali	7	3	10	30%
mesterképzés (MA/MSc)	11	16	27	59%
Levelező	11	16	27	59%
kertészmérnöki	7	6	13	46%
vidékfejlesztési agrarmérnöki	4	10	14	71%
szakirányú továbbképzés	5	1	6	17%
Levelező	5	1	6	17%
szőlőtermesztő és borász menedzser	2		2	0%
szőlőtermesztő és borász szakmérnök	3	1	4	25%

NJE összesített adatok

Képzés	Férfi	Nő	Összesen	Női hallgatók aránya
NJE	10	4	14	29%
erasmus	10	4	14	29%
NJE-DI	29	24	53	45%
Doktori képzés (PhD/DLA) (Nftv. 114 (2))	29	24	53	45%

Képzés	Férfi	Nő	Összesen	Női hallgatók aránya
NJE összesen	3293	1257	4550	28%

2.5. Célok, intézkedési munkaterv

A NJE Nemi Esélyegyenlőségi Terv kialakításának második szakasza a helyzetelemzéssel összegyűjtött adatok felhasználásával és elemzésével olyan intézkedési munkaterv összeállítása, amellyel meghatározásra kerülnek a fő beavatkozási pontok, feladatok, amelyek direkt módon képesek befolyással bírni a nemek egyenlőségére az Egyetem minden szervezetében, tevékenységében, működésében.

A NET-ben foglalt feladatok megvalósításának akadémiai felelőse az Egyetem stratégiai és tudományos rektorhelyettese.

Kiemelt cél oktatók, kutatók, valamint a vezetők, a GAMF hallgatói között a nők arányának növelése.

2.5.1. Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra

(1) A munkahelyi és hallgatói kötelezettségek összehangolása a gyermekgondozási kötelezettségekkel

- Rugalmas munkaidő és/vagy otthoni munkavégzési lehetőség biztosítása azok számára, akiknek a gyermekgondozási feladataik miatt ez indokolt

- A munkaidő és az értekezletek (beleértve a megbeszéléseket, képzéseket stb.) összehangolása a gyermekgondozási intézmények és iskolák nyitvatartási idejével
- Az éves szabadság iskolai szünetekkel való összeegyeztetése
- Mindegyik nem ösztönzése a szülői szabadság igénybevételére

(2) Családbarát egyetemi infrastruktúra és szolgáltatás biztosítása

- Baba-mama szoba kialakítási lehetőségek megvizsgálása, lépések megtétele a kialakítás érdekében
- Támogató szolgáltatások fejlesztése, kapacitásbővítése
- Család- és gyerekbarát munkahelyek feltételeinek biztosítása és bővítése
- Tervek megfogalmazása a rövid távú gyermekgondozási lehetőségek létrehozására az Egyetemen
- Családbarát munkahely kialakítását szolgáló szempontok figyelembevétele az új épületek tervezésénél
- Családbarát munkahely pályázat támogatási lehetőségeinek nyomon követése

(3) A munkavállalók visszailleszkedésének támogatása a gyermekgondozási szabadságot követően

- Folyamatos kapcsolattartás a gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókkal
- A munkába visszatérést tervező alkalmazottak igényeinek felmérése a konzultációkon keresztül és NET-ben meghatározott feltételek biztosítása számára

2.5.2. Nemek közötti egyensúlyra való törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben

(1) A vezető pozíciókra jelentkezők számának növelése a nők körében

- A jelöltekre és a kiválasztott személyekre vonatkozó adatok gyűjtése
- Annak biztosítása, hogy a pályázatokat elbíráló bizottságokban férfiak és nők egyaránt képviselve legyenek
- Vezetőképző tanfolyamok szervezése nők és férfiak körében egységesen
- Női vezetőink szakmai pályájának bemutatása

(2) A nők képviseleti arányának biztosítása az Egyetem vezető testületeiben, bizottságaiban

- Adatok gyűjtése a nők és férfiak arányáról a vezetői pozíciókban
- Ahol lehetséges, női és férfi elnökök rotációjára vonatkozó irányelvek kidolgozása és végrehajtása
- Vezetői tisztségek vállalását gátló tényezők feltárása
- Nemek közötti arányok egyensúlyának növelése, megtartása a vezetők körében

2.5.3. Nemi alapú visszaélésekkel, zaklatással, erőszakkal, szexuális megkülönböztetéssel szembeni fellépés

(1) A zaklatás és diszkrimináció elleni hatékony eljárások biztosítása

- Tanácsadó, támogató szolgáltatások biztosítása
- Szemléletformáló tréningek biztosítása minden munkavállalónk számára
- Tanácsadók, kapcsolattartók meghatározása, szükség esetén szakemberek bekapcsolása, felvétele
- Anonim és biztonságos panasztételi eljárás működtetése
- Panaszkezelési gyakorlatok monitorozása, szükség esetén továbbfejlesztése
- Az Egyetem vezetésének a nemi alapú erőszakkal és diszkriminációval szembeni zéró tolerancia iránti elkötelezettségének kommunikálása
- Az oktatási anyagok nemi szempontú érzékenységének vizsgálata
- Az etikai szabályok és eljárások felülvizsgálata a NET-tel összehangolva
- Az európai projektekben kifejlesztett releváns eszközök könnyen hozzáférhetővé tétele (pl. GEAR Toolbox, EQUAL-IST Toolkit)

2.5.4. A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatási és oktatási tartalomban

- Nemek közti egyensúly javítása a kutatói utánpótlásban
- Releváns kurzusok, képzési programok bővítése
- Releváns kutatások ösztönzése
- Ösztönző elismerések, díjak kialakítási lehetőségének megvizsgálása
- Webináriumok és megbeszélések szervezése, más egyetemek jó gyakorlatainak megismerése és beépítése
- A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs és oktatási gyakorlatok tudatosítása és beépítése a tanításba
- Női kutatók karriertámogatási lehetőségeinek vizsgálata
- Nemi egyenlőség témában végzett kutatások, dolgozatok motiválása, elismerése

2.5.5. Életpálya, egyéni karrierút, munkaerő-toborzás a nemek közötti egyenlőség figyelembevételével

(1) A nők tudományos karrierben való részvételének növelése és ösztönzése

- A női kutatók karriertámogatási lehetőségeinek vizsgálata
- A női munkavállalóink tudományos munkákban, projektekben, pályázatokban való részvételének növelése és támogatása
- Oktatói-kutatói munkakörök fluktuációjának vizsgálata, okok feltárása
- Oktatók, kutatók tudományos előrelépést gátló tényezők feltárása
- Előmeneteli lehetőség biztosítása, fejlesztése
- A nők pályaelhagyási okainak és karrierútjuk akadályainak vizsgálata
- Kutatói utánpótlás biztosítása
- Sikeres női karrierutak bemutatása, terjesztése

(2) Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő toborzás, munkaerő felvétel, előrelépés során

- Az álláshirdetések és a kiválasztás nemi elfogulásmentessé tételének biztosítása
- Törekvés a női jelöltek számának növelésére azokon a területeken, ahol a nők alulprezentáltak
- A nők és a gyermekes dolgozók karrier lehetőségeinek megerősítése
- Női munkavállalók előmeneteli lehetőségeinek vizsgálata a nemi egyenlőség szempontjából
- Egyenlő alkalmazási és bérezési feltételek biztosítása

(3) A hallgatók körében a nők arányának növelése és lemorzsolódásuk csökkentése

- Hallgatói utánpótlás biztosítása
- Nemi egyenlőségi nézőpontú lemorzsolódás vizsgálat, okok elemzése
- A hallgatók tanulmányi előrehaladását gátló tényezők feltárása
- Nemi esélyegyenlőség témában végzett hallgatói kutatások, dolgozatok motiválása, elismerése

3. Záradék

- (1) A munkáltató vállalja, hogy a Nemi Esélyegyenlőségi Tervet az Egyetem honlapján közzéteszi, a belső elektronikus hálózaton elérhetővé teszi.
- (2) Az Egyetem jelen utasítás által nem érintett szabályzatait és utasításait jelen utasítással összhangban kell értelmezni és alkalmazni.
- (3) Jelen utasítás 2025. január 1. napján lép hatályba és 2028. december 31. napjáig hatályos.

Kecskemét, 2024. december 20

Dr. habil. Fülöp Tamás Ferenc s.k.
rektor

Dr. Nagy Zoltán s.k.
elnök-vezérigazgató