



Pannon Egyetem

A Pannon Egyetem

Nemek közötti esélyegyenlőség terve (GEP)

2024-2025. évre vonatkozóan

1. A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv létrejöttének célja

A Nemek közötti esélyegyenlőségi terv olyan, egyfajta cselekvési terv összessége, amelynek célja a nemi dimenzió integrációjának és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kutatási és innovációs (K+I) szervezetek intézményi és kulturális változásán keresztül. A Pannon Egyetem Esélyegyenlőségi Tervéhez kapcsolódva, a Nemek közötti esélyegyenlőségi terv stratégiai célokat, elemzési fázist, tervezett intézkedéseket és végrehajtási, illetve monitoring szakaszt különböztet meg.

2. Fogalmak

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

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

3. Stratégiai célok

A Nemek közötti esélyegyenlőség terv fő célkitűzése, hogy megfogalmazza a legfontosabb esélyegyenlőségi stratégiákat, és ezáltal olyan intézkedéseket, elemzési és ellenőrzési rendszert hozzon létre, amelyek a tudatosságnövelés céljával lehetővé teszik a Pannon Egyetemen a nemek közötti esélyegyenlőség teljesszű megvalósulását. Célként tekintendő a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítása kiemelten az alábbi területeken:

- toborzás,
- karrier előrehaladás támogatása,
- munkavállalók megtartását célzó intézkedések,
- munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése,
- családbarát politika és infrastruktúra kialakítása,
- nemi elfogultságok és a sztereotípiák leépítése,
- szexuális zaklatás megelőzése.

A toborzás, a karrier előrehaladás és a megtartást célzó intézkedések

A toborzási, álláspályázati kiválasztási folyamat területén a Pannon Egyetemen szabályozott eljárásrend alapján kell eljárni (ld.: Foglalkoztatási Követelményrendszer (a továbbiakban: „FKR”) vonatkozó rendelkezései), a folyamat koordinálásáért a Humánerőforrás-gazdálkodási Igazgatóság (a továbbiakban: „HGI”) a felelős. Az interjúbizottságok, véleményező bizottságok tagjainak kiválasztása nem nemi, hanem kizárólag szakmai alapon történik, biztosítva azt, hogy a jelölteket szakterületileg releváns szakemberek, illetve HR-s kollégák hallgassák meg.

A karrier előrehaladás témaköre az egyetemen két részre osztható a munkavállalók által betöltött munkakörök szerint. Az akadémiai területen az oktatói, kutatói, tanári munkakörökben az előrehaladás alapvetően a jogszabályi háttér alapján biztosított, hiszen a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény nevezi meg ezen munkaköröket. Továbbá az FKR részletezi az oktató, kutató, tanári munkakörök betöltésének követelményeit, ami egyben előmenetelei rendszert is biztosít a munkatársak részére. A többi munkavállaló (jellemzően adminisztratív, ill. szakmai támogatást nyújtó terület) esetében kizárólag az FKR határozza meg a munkakörök betöltésének követelményeit, ami tisztázza, hogy milyen szakmai kritériumoknak kell megfelelniük az adott pozícióra jelentkező kollégáknak. Az FKR biztosítja a belső mobilitás lehetőségét is, tehát a munkavállalók kompetenciáik, szaktudásuk alapján viszonylag szabadon mozoghatnak az egyes munkakörök, szervezeti egységek között – amennyiben megfelelő vezetői jóváhagyással rendelkeznek és megfelelnek a szabályzatban leírtaknak. Bizonyos munkaköröket kötelező nyílt álláspályázat formájában meghirdetni (ld.: FKR) annak érdekében, hogy az esélyegyenlőség biztosítva legyen a munkavállalók között (egyetemi honlap, Egyetemi körlevél).

A megtartást célzó intézkedések közé tartozik a képzési, továbbképzési lehetőségek biztosítása a munkavállalók számára, mely szintén az FKR-ben leírtak alapján vehető igénybe. A képzésekben résztvevő munkatársak kiválasztása kizárólag a szakmai utánpótlás, a minőségbiztosítás elvei alapján történik. Az egyetem tréningeket (munkakör specifikus, kompetenciafejlesztő stb.), stresszkezelési tanfolyamokat tervez indítani, lehetőséget biztosítva minden munkavállalónak a részvételre.

A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése

A munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése nemcsak a munkavállalók, de az egyetem érdeke is. A munkavállalók számára havi 10 napos korlát erejéig – az FKR-ben rögzített feltételek teljesülése esetén – biztosított az otthoni munkavégzés lehetősége is. Az otthoni munkavégzés lehetőségén túl az egyetem nyitott adott esetben a részmunkaidős foglalkoztatásra is (amennyiben azt az adott munkakör lehetővé teszi).

2023-tól kezdődően minden évben ingyenes nyári gyermekfelügyeleti tábort tart az egyetem az aktív munkavállalók gyermekei részére. 2023. július 03. és 2023. augusztus 18. között a tábor a Humántudományi Kar (a továbbiakban: „HTK”) munkatársainak és hallgatóinak bevonásával, illetve a HGI és a Minőségfejlesztési Központ szervezésével került megvalósításra három korcsoportban: óvodások (összesen 40 gyermek), alsó tagozatosok (összesen 46 gyermek), felső tagozatosok (összesen 25 gyermek). A táborral kapcsolatban a gyermekek szüleitől pozitív visszajelzések érkeztek, így az egyetem hagyományként szeretné tovább vinni a gyermektábort a jövőben is.

A családbarát politika és infrastruktúra kialakítása

A Pannon Egyetem 2022. január 27-én sikeres audit folyamán elnyerte a Családbarát Munkahely tanúsítványt, 2022. szeptember 23-án Veszprémben a Hangvilla Multifunkcionális Közösségi Terében együttműködési megállapodást írt alá az Egyetem a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalommal a Három Királyfi Napok program keretében. A Családbarát Munkahely tanúsítvány megújításának időpontja 2024 januárjában esedékes. A háromnapos rendezvénysorozathoz részben a Pannon Egyetem biztosította a helyszínt, az ezzel kapcsolatos szervezésben és lebonyolításban a Minőségfejlesztési Központ aktívan részt vett, tartotta a kapcsolatot a mozgalom képviselőivel, illetve az egyetemen belül koordinálta a feladatokat. A rendezvény számos programeleme egyszerre célozta a gyerekeket, fiatalokat és szüleiket, így az egyetemi hallgatók is színes eseményeken vehettek részt. A megállapodás célja a Pannon Egyetem és a Három Királyfi, Három Királynő Mozgalom együttműködésének kialakítása, szellemi erőforrásaik és lehetőségeik koncentrált és optimális hatékonyságú hasznosítása a családbarát egyetem céljaival összhangban.

A Zalaegerszegi Egyetemi Központ területén már kialakításra került egy jól felszerelt baba-mama szoba. Ennek mintájára tervezzük a veszprémi kampuszon is ilyen jellegű helyiség létrehozását. Az elérni kívánt célt támogatja, hogy az egyetem épületei akadálymentesítettek, babakocsival jól megközelíthetők. Következő állomás a Családbarát szolgáltatóhely minősítés megszerzése, különös tekintettel a kollégiumokra. Jövőbeli terveink között szerepel családbarát felmérések készítése a dolgozók körében információk gyűjtése céljából.

Az egyetem eddigi kiemelkedően teljesítő családbarát intézkedései (részletek az egyetem belső szabályzataiban található):

- Munkavállalói és szociális-jóléti juttatások:

- saját szolgáltatásaink kedvezményesen vagy ingyenesen elérhetők a munkavállalók számára;
- otthonról történő munkavégzés lehetősége;
- lakásépítési-, vásárlási-, bővítési-, korszerűsítési kölcsön lehetősége;
- munkabérelőleg lehetősége indokolt esetben;
- ingyenes parkolási lehetőség biztosítása az egyetem munkavállalói számára;
- a Testnevelési és Sport Intézet kedvezményes vagy ingyenes sport tevékenységet szervez a munkavállalók számára.
- Szervezeti szolgáltatások:
 - kedvezményes telefonflotta használatának lehetősége;
 - gyermekek fogadására kialakított hely.
- Családtámogatások:
 - munkavállalót vagy családját ért nemvárt negatív esemény esetén anyagi támogatás lehetősége (szociális segély);
 - temetési segély lehetőségének biztosítása, kegyeleti hozzájárulás;
 - kedvezményes vagy ingyenes, preventív szűrővizsgálatok szervezése.
- Vállalati és közösségépítő események:
 - egyetem vagy karok által szervezett programok, melyen a munkavállaló családjával együtt vehet részt;
 - gyermekgondozási szabadságon lévők, vagy a nyugdíjasok meghívása az egyetemi eseményekre;
 - különböző témákban rendezett előadások és rendezvények létrehozása, melyet a dolgozók a családtagjaikkal együtt látogathatnak;
 - közösségépítő és sport rendezvények.

A szexuális zaklatás jogi áttekintése a Pannon Egyetem működési területeinek kontextusában

A nemek közötti egyenlőséget, a férfiak és nők egyenlő bánásmóddal történő kezelésének kötelezettségét Magyarország, az Európai Unió jogi normái és a vonatkozó nemzetközi egyezmények szellemiségének megfelelően szabályozza. Magyarország Alaptörvénye általános érvénnyel rögzíti, hogy „A nők és a férfiak

egyenjogúak”, mely rendelkezés közvetlen kötelezettséget telepít az állampolgárokra, valamennyi jogalkalmazókra, valamint a jogalkotóra egyaránt, így garantálva a nemek között megkülönböztetés visszaszorítását és az az elleni fellépést.

A munkahely, mint az emberek együttműködésének speciális helyszíne, minden munkavállalótól megköveteli bizonyos jogi és erkölcsi szabályok betartását, hiszen a munkavégzés, mint tevékenység jellemzően alá-fölé rendeltségi, irányítás jellegű kapcsolatot feltételez, mely egyrészt felelősséget telepít a munkahelyi vezetőkre, másrészt kiszolgáltatottságot eredményez a beosztottak vonatkozásában. Tekintettel arra, hogy az egyetem fő tevékenysége az oktatás, külön kiemelendő, hogy a hallgató- oktatói viszony is hasonló alá-fölé rendeltségi viszonyt eredményez a felek között, mely sajátos viszonyrendszerben az egyetemnek biztosítani kell a panaszok bejelentésének fórumát, eljárásrendszerét és hatékony intézkedést kell tennie a jogi visszaélések visszaszorítása érdekében.

A munkahelyi zaklatásokkal szembeni fellépés a munkáltató kiemelt kötelezettsége, hiszen az egyenlő bánásmód követelményét a munkaviszonnyal összefüggésben is meg kell tartani, valamint a munkahelyi integritás a munkáltató felelőssége és gazdasági érdeke is. Ugyanakkor e jelenség ellen harcolni a gyakorlatban rendkívül nehéz, hiszen e magatartás jellemzően mások számára láthatatlanul, kizárólag a zaklató és áldozata jelenlétében valósul meg. Az egyetem hatásköre, cselekvési tere ebben a kérdésben is az elé kerülő ügyben, amennyiben azt a sértett fél is kívánja, segít a probléma másik féllel történő közlésében, meghallgatja a szereplőket, mediációt folytat a békés rendezés érdekében, tájékoztatja a feleket a rendelkezésre álló jogi lehetőségekről, valamint, ha rendszer szintű problémát érzékel, akkor javasolhatja az egyetemi

belső szabályok, vagy valamely illetékes operatív testület gyakorlatának módosítását.

Az egyetem biztosítja az Erőszak és Zaklatás Elleni 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezményben foglaltakat, így különösen:

- elismeri, hogy mindenkinek joga van erőszaktól és zaklatástól mentes munkahelyi környezethez;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás az emberi jogok megsértésének vagy visszaélésnek minősülhet, és hogy az erőszak és a zaklatás fenyegetést jelent az esélyegyenlőségre, elfogadhatatlan és a tisztességes munkával összeegyeztethetetlen;
- elismeri, hogy a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás megterheli az érintett személy pszichológiai, fizikai és szexuális egészségét, méltóságát, valamint családi és társadalmi környezetét, és akadályozhatja – különösen a nők esetében – az érintett munkaerőpiaci hozzáférését, talpon maradását és előremenetelét.

A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése érdekében az egyetem panaszkezelési rendszert működtet.

Küzdelem a szexizmus, az erőszak és a nemi alapú zaklatás ellen

Általános, hosszútávú célkitűzés: A szexizmus, a nemi sztereotípa 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 GEP felülvizsgálatában és aktualizálásában közreműködő munkatársak:

Dr. Tóth József habilitált egyetemi docens (Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke), Bodó Réka igazgató (HGI), Egyed Ildikó igazgató (Karrier- és Hallgatói Szolgáltatások központ), Kajtár Tímea igazgató (Minőségfejlesztési Központ), Pekárik Dávid ügyintéző (HGI), Rotter Dóra ügyvivő-szakértő (Fejlesztési és Projektigazgatóság), Szokolikné Kalmár Judit kabinetvezető (Kancellári Kabinet), Dr. Zsargó Adrienn jogi előadó (Jogi és Beszerzési Igazgatóság), Smidla Judit gazdasági igazgató (Gazdasági Igazgatóság).

4. A 2023. évi elemzési, tervezési fázisban adatok begyűjtése, nemek szerinti adatok gyűjtése, folyamatok és gyakorlatok kritikus értékelése történik a nemek közötti egyenlőtlenségek és a nemi elfogultság felderítése céljából az alábbi szempontrendszer szerint:

- nemek aránya összegyetemi szinten;
- nemek aránya a vezetők tekintetében;
- nemek aránya munkakörönként kar/egyetemi központ/kampusz szintű bontásban;
- nemek aránya korcsoportonként;
- nemek aránya döntéshozó, javaslattevő testületekben (szavazati jogú tagok);
- nemek megoszlása a kilépő munkavállalók tekintetében (2022.09.01-2023.08.31. közötti időszakban), átlagosan eltöltött idő az egyetemen nemenként;
- beérkezett hallgatói panaszok száma nemi megkülönböztetésre tekintettel;
- beérkezett munkavállalói panaszok száma (Etikai Bizottsághoz, Esélyegyenlőségi Bizottsághoz beérkező panaszok szexuális zaklatás

miatt, vagy pályázatok elbírálása során felmerült nemi megkülönböztetésre tekintettel).

A Pannon Egyetemen 2023. augusztus 31. napi állapot szerint történt meg azon adatok elemzése, melyekkel kapcsolatos megállapítások képezik a tervezett akciók alapját.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság és az Etikai Bizottság az elmúlt 12 hónapban nem kapott olyan tartalmú bejelentést, amely a nemek közötti esélyegyenlőség tisztelőben tartásának megsértésére irányult.

A létszámadatok részletes elemzése során az alábbi főbb észrevételek történtek. A nők-férfiak aránya (53%-47%) egyetemi szinten közel azonos eloszlást mutatott, a vezetők esetében ez az arány eltérően alakult. A nők és a férfiak egymáshoz viszonyított aránya a vezetésben kiegyenlített.



Férfiak	428
Nők	480
Nő- vezető	32
Férfi- vezető	35



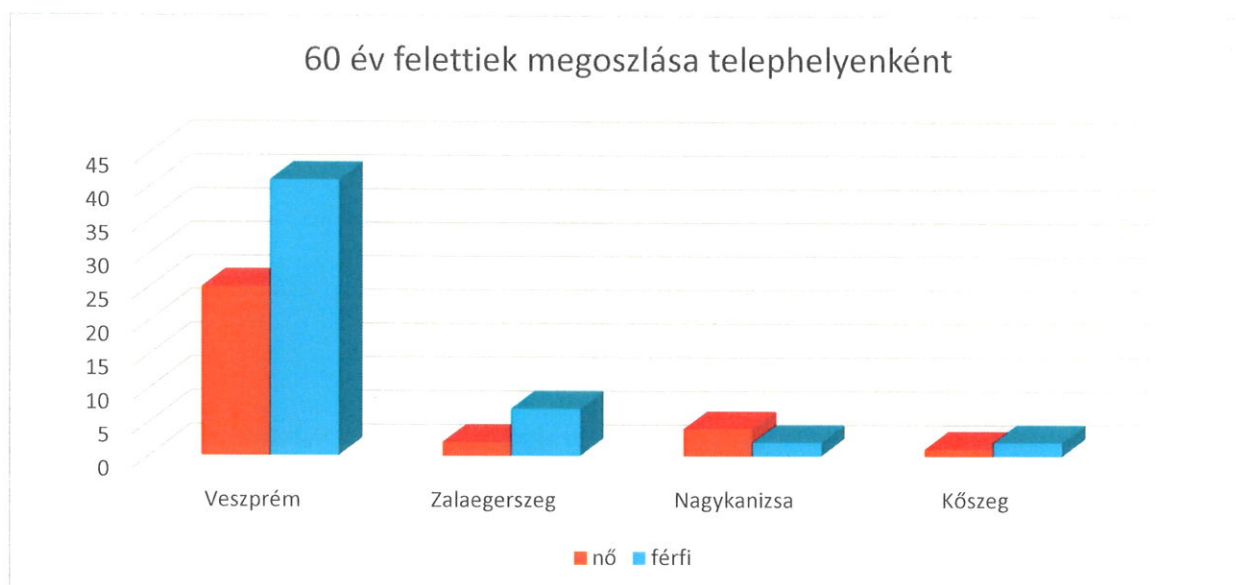
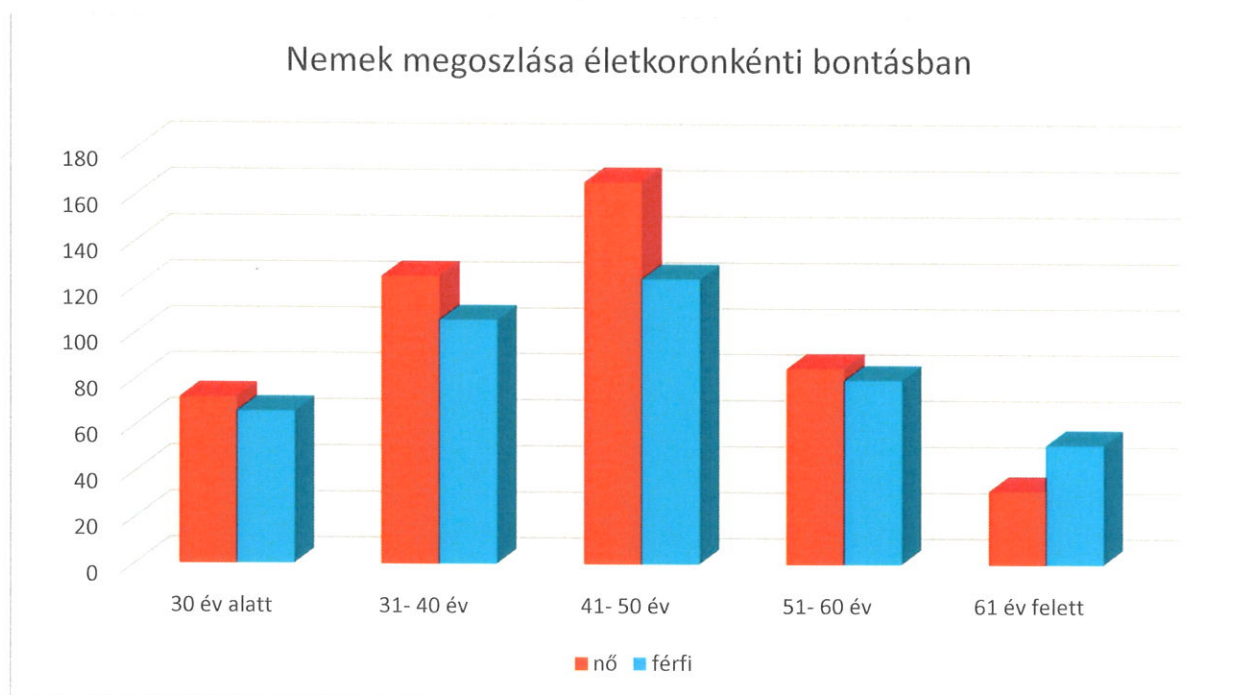
A létszám vizsgálata során a telephelyenkénti adatokban nem volt tapasztalható anomália.

	nő	férfi
Veszprém	398	347
Zalaegerszeg	33	39
Nagykanizsa	46	39
Kőszeg	2	2
Ajka	1	1



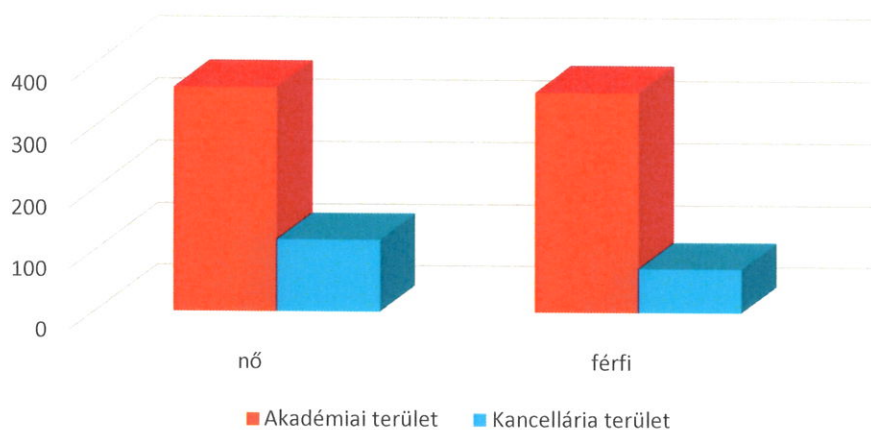
A korcsoportonkénti vizsgálat során a nemek szerinti megoszlásban a 60 év feletti korosztály esetében figyelhető meg az egyetemi szintű aránytól eltérő kép. Ezen korosztály esetében elsősorban a veszprémi és a zalaegerszegi telephelyen tapasztalható jelentősen eltérő arány. Többi telephely esetében ebben a

korcsoportban foglalkoztatottak alacsony száma miatt nem megítélhető a férfiak-nők arányának viszonya az egyetemi átlaghoz képest.



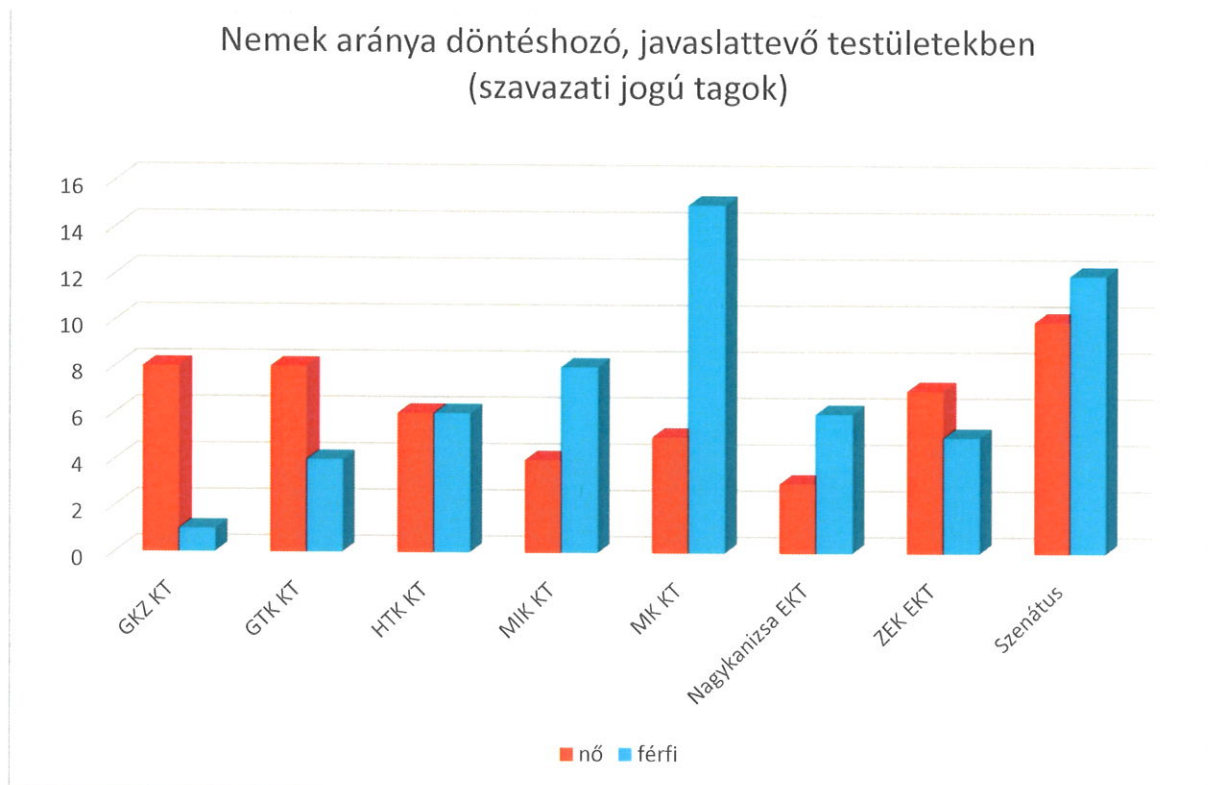
Az akadémiai területet vizsgálva nem tapasztalható eltérés a nemek arányában. Szintén nem mutatott eltérést a telephelyenkénti vizsgálat eredménye. Kancellári területen a nők aránya jelentősen magasabb a férfiak arányánál, viszont az akadémiai területen az arány kiegyenlített.

Nemek szerinti megoszlás területenkénti bontásban



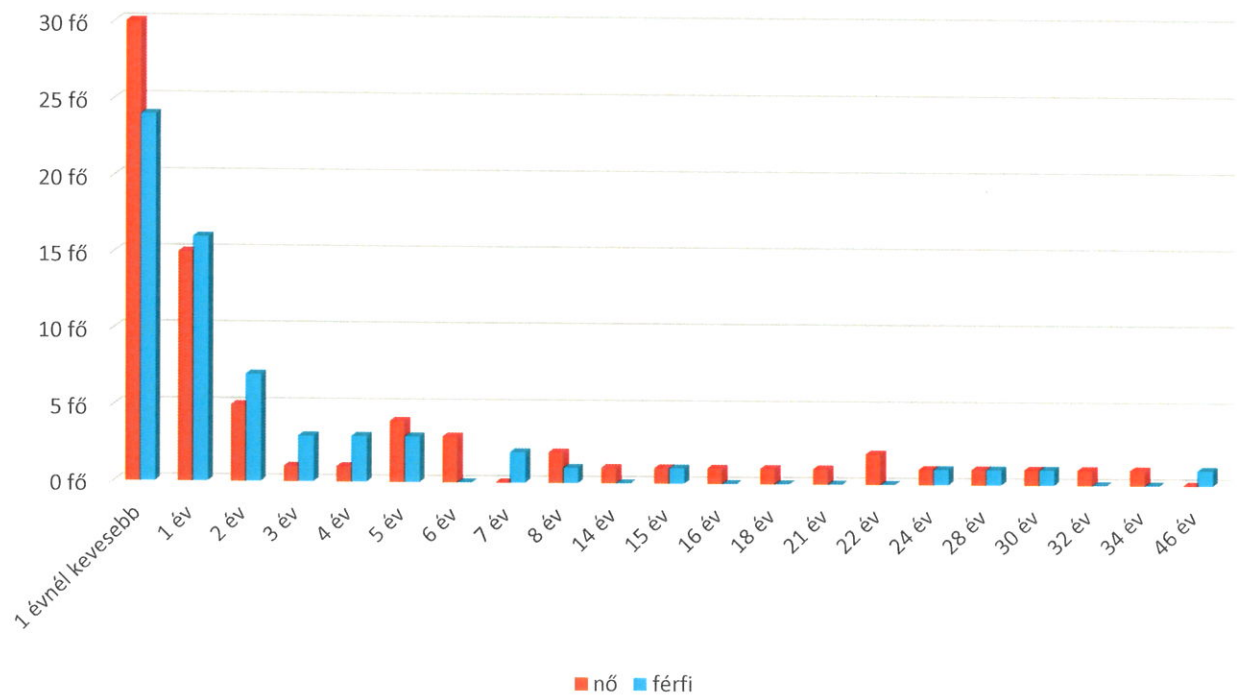
	nő	férfi
Akadémiai terület	362	356
Kancellári terület	118	72

A döntéshozó, javaslattevő testületekben a szavazati joggal rendelkező tagok aránya a nemek tekintetében kizárólag a HTK Kari Tanácsában, a Zalaegerszegi Egyetemi Központ Tanácsában és a Szenátusban (viszonylag) kiegyenlített, a többi testületben a nemek aránya változó. Erre magyarázat lehet, hogy a testületek tagjai vagy hivatalból tagok, vagy delegálás útján tagok, vagy (a többség) választás útján nyerik el tagságukat.



	nő	férfi
GKZ KT	8	1
GTK KT	8	4
HTK KT	6	6
MIK KT	4	8
MK KT	5	15
Nagykanizsa EKT	3	6
ZEK EKT	7	5
Szenátus	10	12

Nemek megoszlása a kilépő munkavállalók tekintetében
(2022.09.01. és 2023.08.31. közötti időszakban), átlagosan eltöltött
idő az Egyetemen nemenként



	nő	férfi
1 évnél kevesebb	30 fő	24 fő
1 év	15 fő	16 fő
2 év	5 fő	7 fő
3 év	1 fő	3 fő
4 év	1 fő	3 fő
5 év	4 fő	3 fő
6 év	3 fő	0 fő
7 év	0 fő	2 fő
8 év	2 fő	1 fő
14 év	1 fő	0 fő
15 év	1 fő	1 fő
16 év	1 fő	0 fő
18 év	1 fő	0 fő
21 év	1 fő	0 fő
22 év	2 fő	0 fő
24 év	1 fő	1 fő
28 év	1 fő	1 fő
30 év	1 fő	1 fő
32 év	1 fő	0 fő
34 év	1 fő	0 fő
46 év	0 fő	1 fő

A kilépő munkavállalók esetében megállapítható, hogy a munkaviszony első 6 éve a 'kritikus', viszont a harmadik évtől nemi alapú következtetések nem vonhatók le a kilépők alacsony száma miatt. Egyedül az első egy évben tapasztalható eltérés a két nem kilépői között (6 fővel több nő).

Munkakör szerinti bontása esetén az oktatói és kutatói munkakörök esetén tapasztalható eltérés az egyetemi arányokhoz képest. Ez elsősorban a veszprémi telephelyen tapasztalható eltéréseken alapszik, amelynek hátterében a műszaki képzésekben országosan tapasztalható eltérés áll. 'Egyéb' (nem oktató-kutató-tanár) munkakörben foglalkoztatottak esetében is eltérés tapasztalható, így különösen az adminisztratív munkakörök esetében magasabb a nők aránya.

5. Tervezett intézkedések

Célkitűzés	Felelős	Határidő	Kapcsolódó stratégiai cél ¹
2024. évben			
Pannon Egyetem honlapján esélyegyenlőségi funkciók fejlesztése	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, Informatikai Főosztály főosztályvezetője	2024.01.31.	1,5
Belső kommunikációs eszközökkel a hallgatók és a munkatársak megismertetése a GEP dokumentummal és a panasztételi fórumok elérhetőségével	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, Oktatási Igazgatóság igazgatója, Minőségfejlesztési Központ igazgatója	2024.03.31.	1,2,3,4,5,6,7
Nőnap rendezvény	Minőségfejlesztési Központ igazgatója, Rectori Kabinet vezetője	2024.03.31.	3,4,5,6
Online panasztételi fórum létrehozása	Minőségfejlesztési Központ igazgatója, HGI igazgatója, Jogi és Beszerzési	2024.06.30.	1,2,3,4,5,6,7

¹ A 3. pontban meghatározott célok alapján: (1) a toborzás, (2) a karrier előrehaladás támogatása, (3) a megtartást célzó intézkedések, (4) a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése, (5) a családbarát politika és infrastruktúra kialakítása, (6) a nemi elfogultságok és a sztereotípiák leépítése, (7) a szexuális zaklatás megelőzése.

	Igazgatóság igazgatója, Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója		
Kapcsolatfelvétel, tapasztalatcsere, együttműködés külföldi szervezetekkel	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2024.06.30.	2,6,
Nyitott pozíciók elérhetővé tétele belső fórumokon	HGI igazgatója	2024.06.30.	1,2,3
Etikai Kódex felülvizsgálata	Etikai Bizottság elnöke, HGI igazgatója, Minőségfejlesztési Központ igazgatója, Kancellári Kabinet vezetője	2024.06.30.	5,6,7
Nyári gyermekfelügyelet biztosítása az aktív munkavállalók gyermekének a nyári időszakban	HGI igazgatója, HTK dékán	2024.08.31.	3,4,5
Tudományos pályán dolgozó nők napja a Pannon Egyetemen	Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke	2024.12.31.	3,4,5,6
Minden munkavállalóra és hallgatóra kiterjedően	Hallgatók: Karrier- és Hallgatói	2024.12.31.	1,2,3,4,5,6,7,

érzékenyítő képzés/tréning tartása	Szolgáltatóközpont igazgatója Munkavállalók: HGI igazgatója Esélyegyenlőség tekintetében: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, HTK dékán		
Egyetemi képzési politika kialakítása az esélyegyenlőség figyelembevételével	HGI igazgatója	2024.12.31.	2,3
Gyermekgondozási távollétről visszatérő munkavállalók tájékoztatása, segítségnyújtás	HGI igazgatója	folyamatos	2,3,5
Elért eredmények kommunikációja	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója	folyamatos	1,2,3,4,5,6,7,

2025. évben

Célkitűzés	Felelős	Határidő	Kapcsolódó stratégiai cél²
Belső kommunikációs eszközökkel a hallgatók és munkatársak megismertetése a GEP dokumentummal és a panasztételi fórumok elérhetőségével	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója; Oktatási Igazgatóság igazgatója, Minőségfejlesztési Központ igazgatója, Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója	2025.03.31.	1,2,3,4,5,6,7
„A Pannon Egyetem érzékenyítő programja” online kiadvány magyar és angol nyelven	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, HGI igazgatója,	2025.06.30.	1,2,3,4,5,6,7
Nyári gyermekfelügyelet biztosítása az aktív munkavállalók gyermekeinek a nyári időszakban	HGI igazgatója, HTK dékán	2025.08.31.	3,4,5

² A 3. pontban meghatározott célok alapján: (1) a toborzás, (2) a karrier előrehaladás támogatása, (3) a megtartást célzó intézkedések, (4) a munka és a magánélet egyensúlyának elősegítése, (5) a családbarát politika és infrastruktúra kialakítása, (6) a nemi elfogultságok és a sztereotípiák leépítése, (7) a szexuális zaklatás megelőzése.

Esélyegyenlőséggel kapcsolatos érzékenyítő videó anyagok hallgatókkal	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, HGI igazgatója,	2025.12.31.	1,2,3,4,5,6,7
Minden munkavállalóra és hallgatóra kiterjedően érzékenyítő képzés/tréning tartása	Hallgatók: Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója Munkavállalók: HGI igazgatója Esélyegyenlőség tekintetében: Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke, HTK dékán	2025.12.31.	1,2,3,4,5,6,7,
Hallgatói életút támogatása	Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója	folyamatos	2,3,4,5
Elért eredmények kommunikációja	Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság igazgatója, Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont igazgatója	folyamatos	1,2,3,4,5,6,7,

A rektor és a kancellár kijelöli a tervezett intézkedések határidőre történő ellátásáért felelős személyt, melyről tájékoztatják az Esélyegyenlőségi Bizottságot. A kijelölt felelős rendszeresen (legalább negyedévente) tájékoztatja az Esélyegyenlőségi Bizottságot a feladatok végrehajtásával kapcsolatban. Az Esélyegyenlőségi Bizottság köteles a Szenátus részére a feladatok előrehaladásáról féléves jelentés keretében beszámolni.

6. Végrehajtási és monitoring szakasz

A végrehajtási szakasz célja a tevékenységek végrehajtásának ellenőrzése és a szükséges tájékoztatás megtétele.

- a) A 4. pont alatti szám adatok rendszeres ellenőrzése (évente). Felelős:
Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke
 - a. HGI adatai alapján,
 - b. Esélyegyenlőségi Bizottság adatai alapján.
- b) Az 5. pont alatti intézkedések rendszeres ellenőrzése (félévente). Felelős:
Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke
 - a. A Szenátus ülésén az akciókért felelős vezetők beszámolója alapján az Esélyegyenlőségi Bizottság által készített jelentésben.

7. Szervezeti elköteleződés

A szervezeti elköteleződés megvalósítása érdekében a korábbi évben az érzékenyítő képzéseket 3 fázisban valósítottuk meg. Első körben az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai körében, majd felsővezetőknek, középvezetőknek, végül pedig az érdeklődő munkavállalókat bevonva. Az elkövetkező években célkitűzésünk minden munkavállaló és hallgató számára az érzékenyítő képzések lebonyolítása. Legfőbb cél a hivatalos utak megtervezése,

kommunikációs csatorna létrehozása, amely elősegíti mind az oktatók, mind a hallgatók minél szélesebb körű bevonását. A bevonni kívánt szervezeti egységek, szervezetek:

Esélyegyenlőségi Bizottság, Fejlesztési és Projektigazgatóság, Gazdasági Igazgatóság, HGI, HTK szakértői (pszichológus, gender szakértő), Jogi Iroda, Karrier- és Hallgatói Szolgáltatóközpont, Minőségfejlesztési Központ, Nemzetközi Kapcsolatok és Kommunikációs Igazgatóság, Oktatási Igazgatóság, Pannon Egyetem Hallgatói Önkormányzat, Pannon Egyetem Doktorandusz Önkormányzat, Horizone Europe Információs pont munkatársai stb.

A szervezeti struktúra, felépítés:

A feladatok megvalósításában (GEP kidolgozása, tervezési, monitoring, elemzési és továbbfejlesztési fázis stb.) az egyetemen jelenleg is működő Esélyegyenlőségi Bizottság delegált tagjai munkacsoportot alkotva (az egyetem valamennyi karának, egyetemi központjának/kampuszának képviselével) vesznek részt, mely munkába az alábbi szervezeti egységek képviselői kerülnek bevonásra:

- karok, egyetemi központok/kampuszok: 1-1 fő munkavállaló (az elnök képviselheti az egyik kart vagy egyetemi központot/kampuszt),
- Jogi és Beszerzési Igazgatóság: 1 fő munkavállaló,
- HGI: 1 fő munkavállaló,
- Fejlesztési és Projektigazgatóság: 1 fő munkavállaló,
- a PEHÖK és PEDÖK által közösen delegált 1 fő,
- Üzemi Tanács által delegált 1 fő,
- reprezentatív szakszervezetek által delegált 1 fő.

A bizottság létszáma, illetve személyi összetétele lehetővé teszi egyrészt az uniós elvárásoknak megfelelően a folyamatos audit és monitoring végzését, másrészt a

GEP folyamatos továbbfejlesztését a „Horizone Europe Guidance on Gender Equality Plans” dokumentum alapján. Cél: az ajánlott tartalmakkal való folyamatos bővítés, valamint a meglévő tudás és szakpolitika kiterjesztése a teljes szervezetre. A GEP továbbfejlesztésével párhuzamosan létrejött esélyegyenlőségi referens pozíciót a mindenkori Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke tölti be.

8. Kapcsolattartás

Kapcsolattartásért felelős (hallgatók és munkavállalók tekintetében egyaránt):

- Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke (esélyegyenlőségi referens)
- eselyegyenloseg@uni-pannon.hu

9. Hatályba lépő rendelkezések


A Pannon Egyetem Nemek közötti esélyegyenlőségi tervét a Szenátus 2023. december 07. napján a 232/2023. (XII.07.) számú határozatával fogadta el. A Pannon Egyetem Nemek közötti esélyegyenlőségi terve 2024. január 01. napján lép hatályba és 2025. december 31. napjáig hatályos.

Veszprém, 2023. december 07.


Dr. Gelencsér András
rektor




Csillag Zsolt
kancellár


Dr. Tóth József Péter

Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke


Dr. Hansasági-Haydn Nóra