

Pázmány Péter Katolikus Egyetem

A nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő stratégia



| | | |
|---|--|---|
| Készítette: Minőségbiztosítási és Jogi Osztály | Véleményezte: Egyetemi Minőségbiztosítási Bizottság 15/2021. (X. 21.) sz. határozatával | Jóváhagyta: Egyetemi Tanács 64/2021. (XI. 4.) határozatával |
| | Kihirdetés: Dr. Kuminetz Géza rektor 2021. 11. 25. <i>Kuminetz Géza</i> | Hatályba lépés: 2021. 11. 25. |
| Verzió/kiadás dátuma: v1_2021 | Hozzáférés módja: munkatársak részére | Oldalak száma: 6 |

TARTALOM

| | |
|--|---|
| 1. Bevezető..... | 1 |
| 2. Helyzetértékelés | 2 |
| 2.1 PPKE munkatársak | 2 |
| 2.2 PPKE hallgatók..... | 3 |
| 3. Stratégiai célkitűzések..... | 4 |
| 3.1 A munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szervezeti kultúra..... | 4 |
| 3.2 Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban..... | 4 |
| 3.3 Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során..... | 5 |
| 3.4 A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése | 6 |
| 3.5 A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések | 6 |

1. BEVEZETŐ

Isten megteremtette az embert, saját képmására, az Isten képmására teremtette őt, férfinak és nőnek teremtette őket. Isten megáldotta őket... Isten látta, hogy nagyon jó mindaz, amit alkotott.

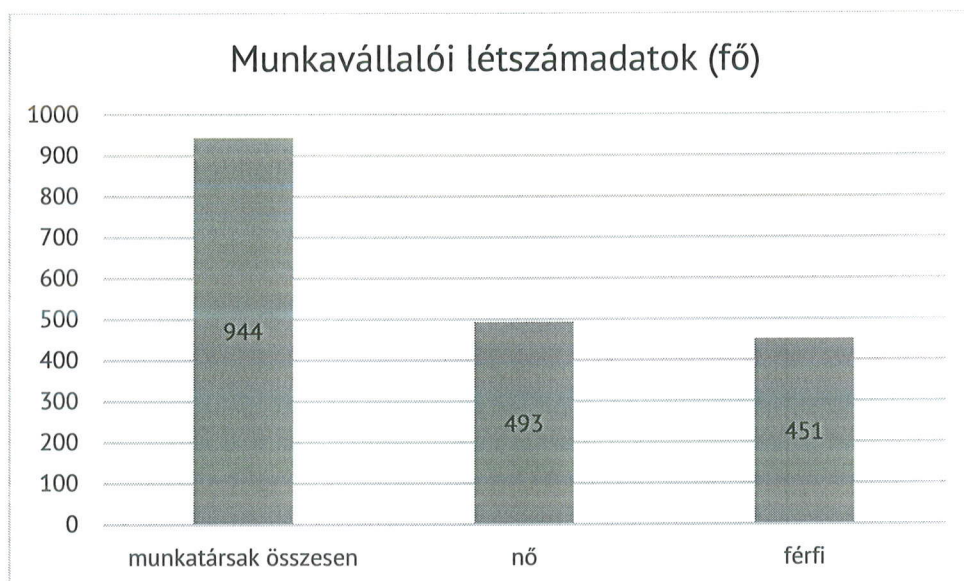
Ter 1,27.31

A Teremtés Könyvében jól tükröződnek a keresztény szellemiség alapelvei és alapvető értékei, amely alapján a Pázmány Péter Katolikus Egyetem kialakította a nők és férfiak társadalmi egyenlőségét elősegítő stratégiáját. Ezen szemlélet ugyan különbséget tesz férfi és nő között, de eszmeiségét tekintve a középpontban az EMBER áll, mindenfajta megkülönböztetés nélkül.

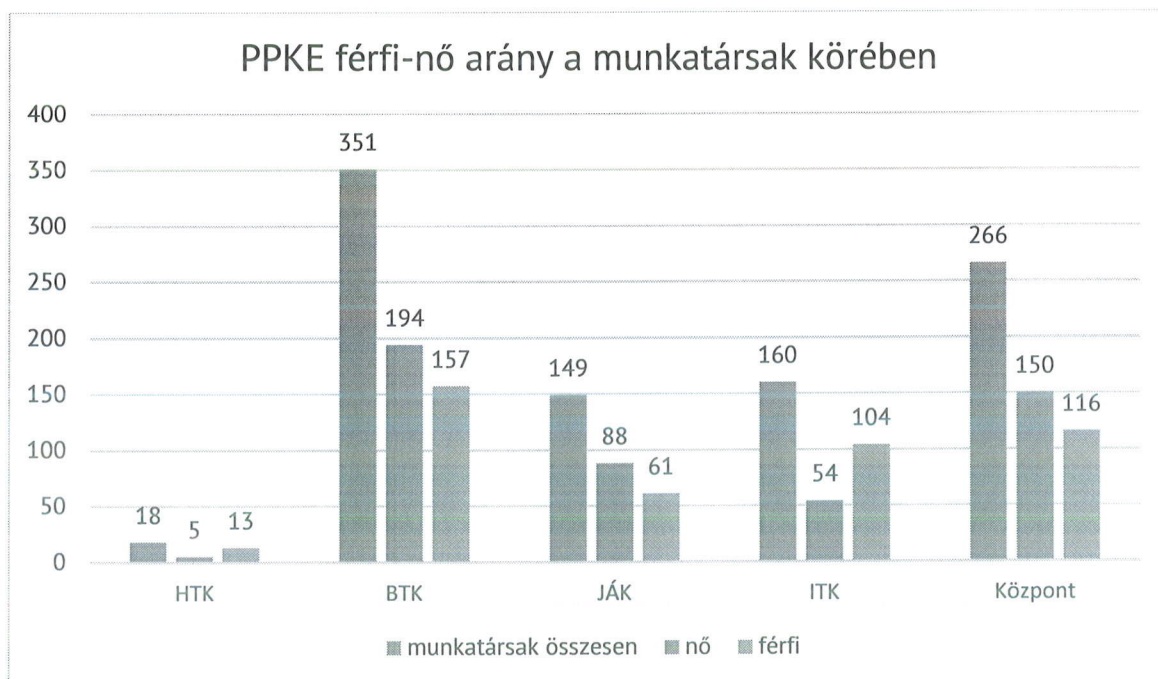
Mindez azt jelenti, hogy az emberi személyt úgy fogadjuk el férfinak, illetve nőnek, ahogy Isten megteremtette. Elfogadjuk egyenlő méltóságukat, de részben eltérő szerepeiket is, melyek természetükből fakadnak. A nőekkel szembeni pozitív diszkrimináció számunkra azt a méltányosságot jelenti, hogy az anyai szerepből fakadó, a társadalmi-közéleti-tudományos szolgálatban elszenvedett esetleges hátrányt a lehető legjobban kompenzálja, de úgy, hogy a nő ilyen szerepvállalása során is nő maradhasson: sajátos női értékeit tudja megjeleníteni tevékenységében.

2. Helyzetértékelés

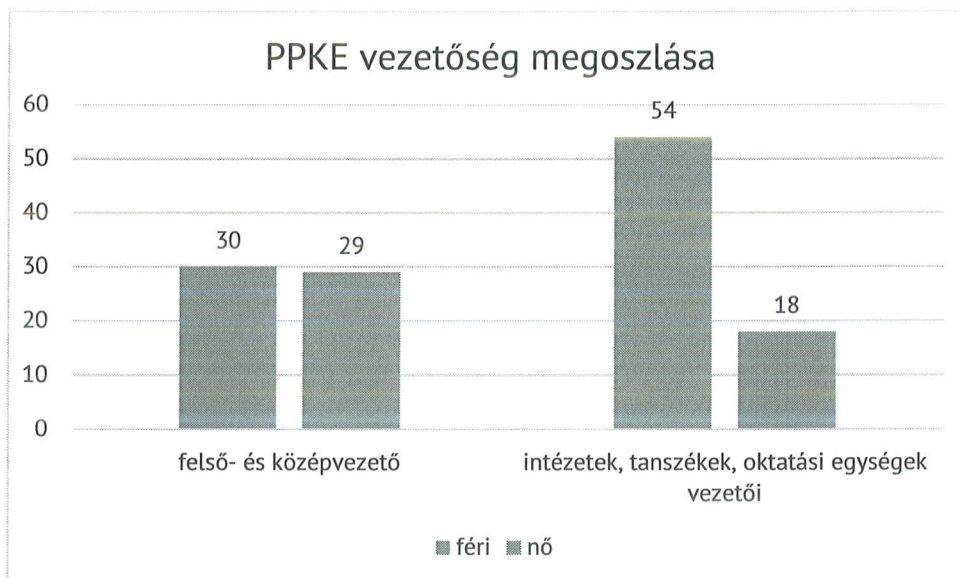
2.1 PPKE munkatársak



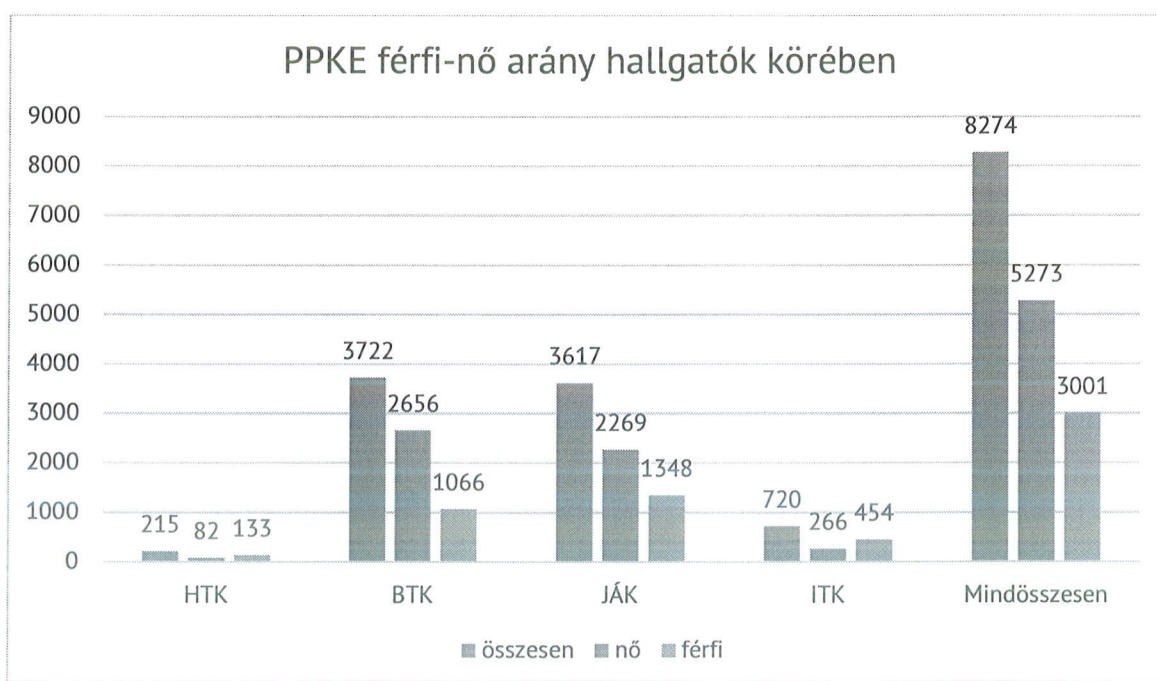
Forrás: Bér- és Munkügyi Osztály (2021. 06. 29.)



Forrás: Bér- és Munkügyi Osztály (2021. 06. 29.)



2.2 PPKE hallgatók



Az PPKE Szervezeti és Működési Szabályzata rendelkezik a hallgatói esélyegyenlőség biztosításáról, amely a következőként gondoskodik a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség megteremtéséről:

SZMSZ 18. § Esélyegyenlőségi Bizottság

Az Esélyegyenlőségi Bizottság állandó bizottság, amely a hallgatók esélyegyenlőségének biztosításával kapcsolatos ügyekkel foglalkozik

Feladatai között szerepel többek között:

- f) *figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviseletét, és javaslatot tesz az arányos képviselet elérésére, valamint ellenőrzi az ezzel kapcsolatos intézkedések eredményességét;*
- g) *feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, és kezdeményezi azok megszüntetését;*

3. Stratégiai célkitűzések

3.1 A munka és a magánélet egyensúlya, valamint a szervezeti kultúra

Egyetemünk szervezeti kultúrájához szorosan kapcsolódik a munka és a magánélet közötti egyensúly összehangolása. Ennek érdekében számos intézkedést hoztunk és ezeket továbbra is fenn kívánjuk tartani.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|--|---|------------------|------------------------|---------------------------|
| a férfi-női arány rendszeres mutatószám-vizsgálata az oktatók, a munkatársak, a vezetők és a hallgatók körében | lásd fent | éves statisztika | minden év december 31. | Bér- és Munkaügyi Osztály |
| részmunkaidő lehetőségének biztosítása | Oktatók: 92 fő Munkatársak: 55 fő | éves statisztika | minden év december 31. | Bér- és Munkaügyi Osztály |
| rugalmas munkaidő biztosítása | Oktatók: 467 fő Munkatársak: 41 fő | éves statisztika | minden év december 31. | Bér- és Munkaügyi Osztály |

3.2 Nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban

Egyetemünk a vezetői megbízások tekintetében nem tesz különbséget a nemek között, a fő hangsúly mindenekelőtt az alkalmasság. Ezen terület tekintve az egyetem kvótát/célkitűzést nem határoz meg, azonban az arányokat folyamatosan figyelemmel kíséri.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Felelős |
|--|----------------------|------------------------------------|
| Megkülönböztetés tilalma az álláshirdetéseknél (vezetői) | lásd álláshirdetések | Bér- és Munkaügyi Osztály |
| Női-férfi arányok rendszeres mutatószámvizsgálata a vezetésben | lásd 2.1 pont | Minőségbiztosítási és Jogi Osztály |

3.3 Nemek közötti esélyegyenlőség a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel során

Az Egyetem munkaerő-szükségletének kielégítése során szem előtt tartja a hátrányos megkülönböztetés tilalmát, szem előtt tartva az egyenlő bánásmód követelményeit.

A munkaerő szükséglet kiválasztásánál a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezzük mind a munkatársi, mind pedig az oktatói előmenetel tekintetében.

A munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvételt, kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól, szervezeti egységtől függetlenül, azonos feltételekkel biztosítjuk, amelyet évente képzési tervben rögzítünk.

Ezen területeket tekintve egyetemünk nem határoz meg kvótát, azonban megvalósulását ez esetben is folyamatosan figyelemmel kíséri.

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Felelős |
|---|---|--|
| Felmérés készítése a női munkavállalók körében Téma: tapasztalnak-e és milyen hátrányt az egyetemen, tudományos-oktatói érvényesülésében, amely női-családanyai hivatásból fakad, és ezen miként lehetne segíteni? | Határidő: 2022. évi Felmérési tervben meghatározni | Minőségbiztosítási és Jogi Osztály |
| Megkülönböztetés tilalma az álláshirdetéseknél (munkatársi) | lásd álláshirdetések | Bér- és Munkaügyi Osztály |
| Szakmai előmenetel figyelemmel kísérése | <u>Munkatársak 2020</u> <u>Oktatók 2020</u> Egyetemi docens - 7 nő - 7 férfi Egyetemi tanár - 5 férfi Professor - Emeritus 3 - Emerita 1 Mestertanár - 1 nő - | vezetés (munkáltatói jogkör gyakorlók) |
| Képzés (pl. vezetői kompetenciafejlesztés) | 2021. évi költségvetésben meghatározva képzés költsége | rektorhelyettes, gazdasági főigazgató |

3.4 A nemre vonatkozó elemzések kutatási és oktatási tartalmakba való beépítése

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|---------------------------------------|---|-------------|------------------------------|
| Felmérés készítése arra vonatkozóan, hogy mely képzések esetében releváns az női-férfi esélyegyenlőség kérdése, és hogyan jelenik meg a tantervekben. | Ilyen jellegű felmérés jelenleg nincs | Releváns képzések azonosítása és a közvetített tananyag és tananyagfejlesztés áttekintése | 2023.12.31. | esélyegyenlőségi koordinátor |

3.5 A nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megakadályozására és kezelésére irányuló intézkedések

| Intézkedés | Jelenlegi állapot | Célkitűzés | Időtáv | Felelős |
|---|--|--|---------------|---|
| Esélyegyenlőségi koordinátor kinevezése | Az Esélyegyenlőségi Bizottság jelenleg csak hallgatói ügyekkel foglalkozik | A bizottság tevékenységének kiterjesztése a munkatársak esélyegyenlőségi ügyeire | 2022. 12. 31. | rektor |
| Esélyegyenlőségi tudatosság erősítése | Etikai kódex létezik, de a témában ilyen jellegű képzés még nem volt | Etikai és esélyegyenlőségi tréning a vezetők részére | 2022. 12. 31. | esélyegyenlőségi koordinátor (együttműködésben a HTK szakterületi oktatóival) |