



# **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 Rektori és Kancellári közös Utasítás](#)). Ezeket az értékeket támasztja alá az Intézményi Fejlesztési Terv (2021-2025), és a 2021. júliusi beiktatást követően hatályba lépő Rektori 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](#), [Universita degli Studi Mediterranea de Reggio di Calabria](#), [Krakkói Műszaki Egyetem](#), [Varsói Egyetem](#), [Bergeni Egyetem](#), [Helsinki 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
<b>Tudományos Bizottság, amelynek élén a tudományos és innovációs rektorhelyettes áll</b>	a GEP cselekvési tervek éves kidolgozásáért és felülvizsgálatáért, valamint a következő évre vonatkozó képzési program meghatározásáért felelős szerv
<b>Nemek közötti egyenlőségi tanácsadó</b>	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
<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>	adatok elemzése, diagnózis felállítása, tanácsadás a Tudományos Bizottság számára, ajánlások kidolgozása, tanácsadás a Tudományos Bizottságnak a képzések kialakításával kapcsolatban
<b>Humán Erőforrás Igazgatóság</b>	adatgyűjtés, a felvételi eljárás megkülönböztetés-mentességével kapcsolatos feladatok, az előléptetési és teljesítményértékelési szabályok ellenőrzése, információterjesztés
<b>Rektori Kabinet</b>	az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításával kapcsolatos döntéshozatal, a nemek közötti egyenlőségi tanácsadó pozíció létrehozása
<b>Kancellária</b>	döntéshozatal az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításáról
<b>Tehetségsegítő Tanács</b>	tanácsadás a Tudományos Bizottság részére, a szakértői hálózat-építés, a tanácsadási tevékenységek és a képzésfejlesztés támogatása
<b>OMIKK, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár</b>	a női szerzők részvételének nyomon követése a tudományos publikációkban
<b>A TDK Bizottság titkára</b>	a nők tudományos versenyeken való részvételének nyomon követése
<b>Kommunikációs csoport</b>	kiegyensúlyozott képviselet biztosítása a képi megjelenítésben, figyelemfelkeltő programok szervezése és támogatása
<b>Pályázati és Projektigazgatóság</b>	a BME számára a GEP végrehajtását elősegítő támogatási lehetőségek felkutatása
<b>FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa)</b>	a vonatkozó európai dokumentumokhoz és projekteredményekhez való hozzáférés biztosítása, a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kutatással kapcsolatos képzés szervezése
<b>Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai</b>	információk és bevált gyakorlatok terjesztése a Tudományos Bizottság és az egyetemi közösség számára
<b>PhD és DLA Diákszövetség</b>	a képzési tevékenységek integrálása a képzési programba

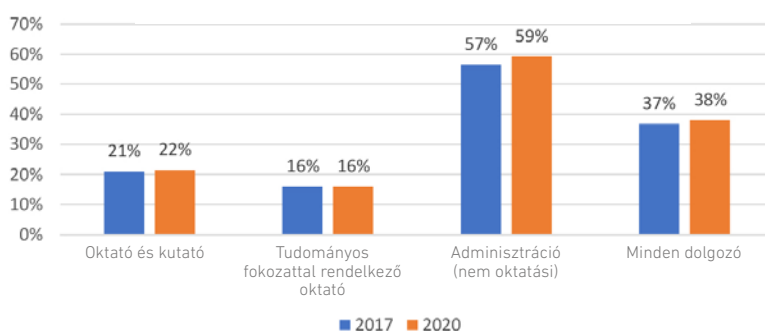
# KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLETEK, CÉLKITŰZÉSEK

## 1. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

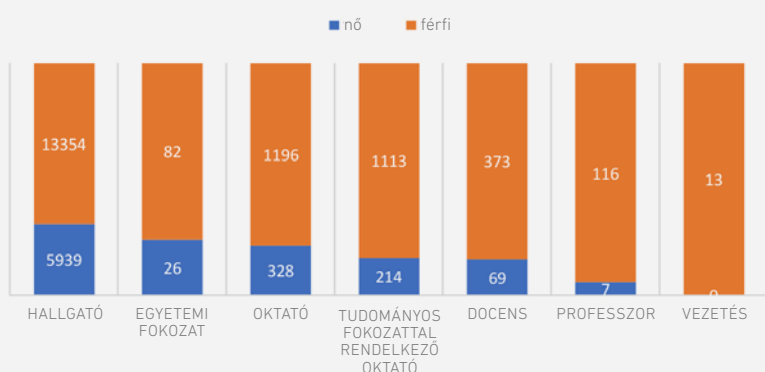
### A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG A MUNKAERŐ-FELVÉTELLEN ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL TERÉN

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

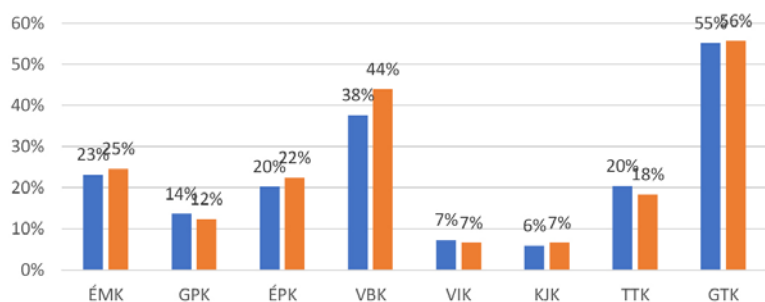
A NŐK ARÁNYA AZ ALKALMAZOTTAK KÖZÖTT  
(2017; 2020)



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**

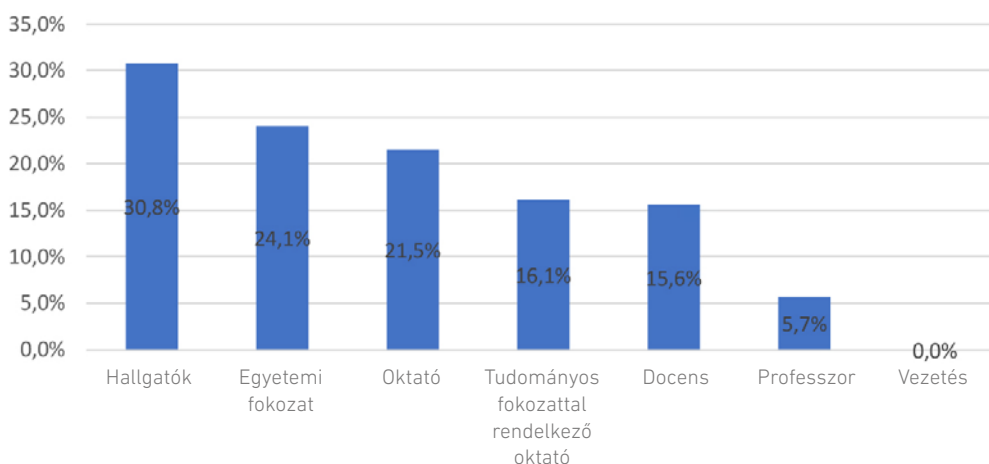
Tevékenységek	Közreműködők
Az állaspályázatok megfogalmazása úgy, hogy az egyetem elkötelezettségét mutassa az esélyegyenlőség iránt a felvételi és foglalkoztatási folyamatban	<b>Minden kar</b> <b>Humán Erőforrás Igazgatóság</b>
Lehetőség szerint olyan juttatások kiemelése az álláshirdetésekben, amelyek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

## 1.2. CÉLKITŰZÉS

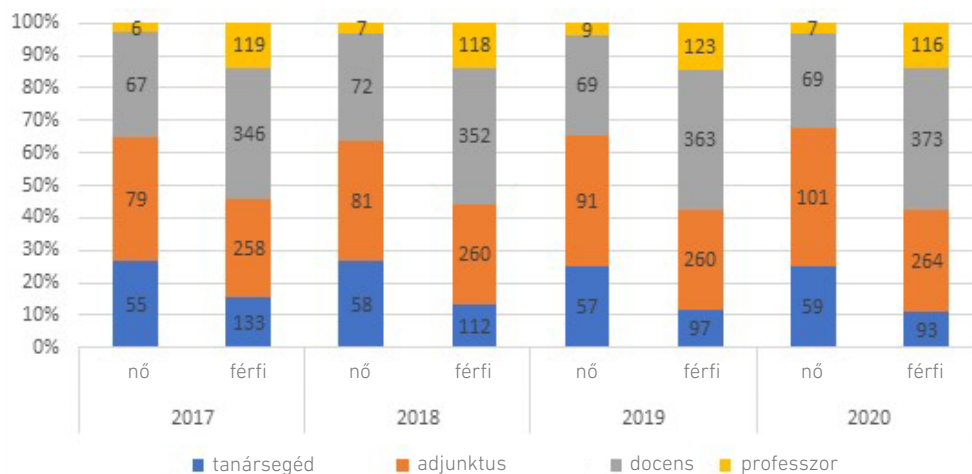
**A nők tudományos karrierjének ösztönzése, tudományos kezdeményezésekbe való bekapcsolódásuk fokozása**

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

## 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	<b>Minden kar</b>
A munkaidő és az értekezletek (beleértve a megbeszéléseket, képzéseket stb.) összehangolása a gyermekgondozási intézmények és iskolák nyitvatartási idejével	<b>Minden kar</b>
Az éves szabadság iskolai szünetekkel való összehangolásának lehetővé tétele	<b>Minden kar</b>

## 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	<b>Rektori Kabinet Kancellária</b>
Tervek megfogalmazása rövid távú gyermekgondozási lehetőségek létrehozására az egyetemen	<b>Rektori Kabinet Kancellária</b>
A gyermek- és csecsemőgondozás szempontjainak figyelembevétele az új épületek tervezésénél	<b>Rektori Kabinet Kancellária</b>
A „Családbarát munkahely” támogatási lehetőségeinek nyomonkövetése	<b>Pályázati és Projektigazgatóság</b>
Az egyetemi egészségügyi szolgáltatások bővítése, szűrőprogramok, egészségmegőrző programok szervezése	<b>Rektori Kabinet Kancellária</b>

## 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	<b>Pályázati és Projektigazgatóság Humán Erőforrás Igazgatóság</b>
A szülői szabadságon lévő alkalmazottak folyamatos tájékoztatása	<b>Minden kar</b>
A munkába visszatérni szándékozó munkavállalók igényeinek felmérése konzultációk révén és az innen származó információk elemzése a GEP felülvizsgálati folyamatában	<b>Tehetségsegítő Tanács</b>
A kortárs hálózati csoportok létrehozásának elősegítése (kevésbé formális kapcsolatok kialakítása) levelezőcsoportokkal és Teams csatornákon	<b>Tehetségsegítő Tanács Minden kar</b>

### 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%
<b>Központi irányítás</b>										
Szenátus	1	26	27	3,7%	96,3%	5	23	28	17,9%	82,1%
<b>Rektori Kabinetén/Kancelláriában</b>										
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%
<b>Kari szint</b>										
Dékánok	0	8	8	0,0%	100,0%	0	8	8	0,0%	100,0%
Dékánhelyettesek	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 nyújtunk 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	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
A jelentkezők lehető legszélesebb körét elérő promóciós kampányok indítása	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
Egyértelmű kiválasztási eljárások kidolgozása, amelyek megmutatják, hogyan veszik figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontját	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
A férfiak és nők képviseletének biztosítása a pályázatokat elbíráló bizottságokban	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
Soft skilleket fejlesztő tevékenységek kidolgozása a nők számára a vezetői pozíciók betöltéséhez (képzés, tanácsadás)	<b>Tehetségsegítő Tanács</b>
Az egyetemen vezető szerepet vállaló nők példáinak bemutatása	<b>Kommunikációs Csoport</b>

## 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.	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>
A női és férfi elnökök rotációjára vonatkozó iránymutatások kidolgozása és végrehajtása (ahol lehetséges)	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
Adatok gyűjtése és elemzése a férfiak és nők arányáról a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
Egyetemi rendezvényekre sokszínű előadói panel meghívása	<b>Minden kar</b>

### 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)	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>
Figyelemfelhívás a nemi sztereotípiák és szokások megjelenésére a bizottságok működésében (pl. adminisztratív és érdemi feladatok kiosztása)	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>
Találkozók és események családbarát időzítése, az előre tervezést lehetővé tevő időbeosztás	<b>Valamennyi bizottság és felügyelő vezetők</b>

## 4. KULCSFONTOSÁGÚ 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	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>
Egyértelmű, átlátható és biztonságos panasztételi eljárás működtetése	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>
A konfliktusmegoldás eszközeinek kialakítása, szükség esetén szakértői tanácsadás bevonásával	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>
Az egyetem vezetősége megerősíti elkötelezettségét a zaklatással és diszkriminációval szembeni zéró tolerancia felé	<b>Esélyegyenlőségi Bizottság</b>

## 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	<b>Rektori Kabinet</b>
Az etikai szabályok és eljárások felülvizsgálata, hogy az tükrözze a nemek közötti egyenlőség szempontjait	<b>Rektori Kabinet</b>
A nők hozzájárulásának megfelelő megjelenítése az egyetem kommunikációjában, beleértve az egyetemi és kari honlapokat, elősegítve a befogadó vizuális eszközök használatát	<b>Minden kar</b>
A „Lányok Napja” nevű sikeres egyetemi kezdeményezés támogatása és népszerűsítése	<b>Minden kar</b>
Az európai projektekben kifejlesztett releváns eszközök könnyen hozzáférhetővé tétele (pl. GEAR Toolbox, EQUAL-IST Toolkit)	<b>FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együtműködési Központ (Horizont Európa)</b>
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	<b>Az illetékes szervek tagjai</b>

## 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	<b>Minden kar Tudományos és innovációs dékánhelyettes</b>
Az oktatók támogatása, hogy a fenti területek tanterveibe képzéssel vagy külső szakértők meghívásával beépítsék a nemek közötti egyenlőség szempontjait	<b>Minden kar</b>
Képzés és előadás a nemek közötti esélyegyenlőséget figyelembe vevő kutatás jelentéséről a Horizont Európa keretprogramban	<b>FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa)</b>
Webináriumok és megbeszélések szervezése, más egyetemek jó gyakorlatainak megismerése és beépítése	<b>FIEK, Felsőoktatási és Ipari Együttműködési Központ (Horizont Európa) Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai</b>

#### 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)	<b>Minden kar</b>
A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs és oktatási gyakorlatok beépítése a PhD-hallgatók és doktorjelöltek számára kínált képzési portfólióba	<b>Egyetemi Doktorandusz Képviselő / PhD és DLA Diákszövetség</b>

## 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](mailto: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.