

2/2022/2023 (IX.13.) számú rektori utasítás

AZ
ÁLLATORVOSTUDOMÁNYI EGYETEM

NEMEK KÖZÖTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVÉRŐL



2022. szeptember 13.

TARTALOMJEGYZÉK

I. BEVEZETŐ.....	3
II. ÁLTALÁNOS ELVEK.....	4
III. HELYZETFELMÉRÉS	6
1) Munkavállalók	6
2) Hallgatók	9
IV. CÉLOK ÉS INTÉZKEDÉSEK	10
A) Általános intézkedések	10
B) Specifikus intézkedések	11
1) Munka-magánélet egyensúlyának, valamint az ezt támogató szervezeti kultúra kialakítása	11
2) Nemi arányok kiegyensúlyozottsága a szervezet vezetésében és döntéshozatalban	12
3) Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és szakmai előmenetel terén	13
4) A nemek közötti egyenlőség biztosítása az oktatásban és a kutatásban	13
5) A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése	14
V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	15

I. BEVEZETŐ

- 1) Az Európai Unió 2020-2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiájának céljaival egyetértve, továbbá a 2021-2027 közötti időszakra szóló Horizont Európa kutatási keretprogram előírásának megfelelően az Állatorvostudományi Egyetem (továbbiakban ÁTE vagy Egyetem) rektoraként a jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet (továbbiakban NKET) adom ki.

Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv a további jogszabályi rendelkezéseken nyugszik:

- a) Magyarország Alaptörvénye;
 - b) a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény;
 - c) a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet;
 - d) a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ának rendelkezései;
 - e) az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény.
- 2) Az NKET időbeli hatálya 2024. december 31-ig terjed.
 - 3) Az Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervének hatálya kiterjed az Egyetemre, mint munkáltatóra, az Egyetemmel munkaviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló Munkavállalókra (a továbbiakban: Munkavállaló), az Egyetemen működő érdekvédelmi szervekre, illetve az Egyetemre felvételizőkre, az Egyetemmel hallgatói jogviszonyban állókra, a passzív hallgatói jogviszonnal rendelkezőkre (a továbbiakban: Hallgatók).
 - 4) Az Egyetem mindent megtesz az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség bármiféle megsértésének megelőzésére, amely érdekében jelen Tervben intézkedéseket fogalmaz meg.
 - 5) Az Egyetem az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén
 - a) biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, és e célból
 - b) gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket, továbbá
 - c) együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatóságokkal.
 - 6) Az Egyetem esélyegyenlőségi területéért felelős vezetője dolgozói ügyekben a Főtitkár, hallgatói ügyekben az oktatási rektorhelyettes, illetve a nemzetközi rektorhelyettes.
 - 7) Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv mellett továbbra is hatályban marad az ÁTE Esélyegyenlőségi Terve, amely dokumentumok együtt biztosítják az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveinek érvényesülését az Egyetemen, valamennyi érintett célcsoport tekintetében.

II. ÁLTALÁNOS ELVEK

Az Egyetem elfogadja és betartja a következő alapelveket:

- 1) *Nyilvánosság*
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervet az Egyetem rektora adja ki, és a külföldi hallgatók érdekében a magyar mellett angol nyelven is kihirdetésre kerül.
- 2) *Erőforrás biztosítása*
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervben foglalt intézkedések megvalósításához, és nyomon követéséhez az Egyetem a szükséges erőforrásokat is biztosítja.
- 3) *Adatalapú tervezés, megvalósítás és ellenőrzés*
A Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv tényeken alapul. Az összegyűjtött és rendelkezésre álló adatok támogatják az NKET célkitűzéseinek meghatározását, a célok elérését, és az előrehaladás értékelését.
- 4) *Képzések és kapacitásépítés biztosítása*
Az NKET céljainak megvalósítását képzés, szemléletformálás és kapacitásépítés is szolgálja a vezetők, döntéshozók és valamennyi munkavállalói csoport körében.
- 5) *A hátrányos megkülönböztetés tilalma*
Az Egyetem kötelezettséget vállal arra, hogy a foglalkoztatás/képzés során megelőzi, és megakadályozza a munkavállalók, hallgatók hátrányos megkülönböztetését.
Ez kiterjed munkavállalók esetén:
 - a) a munkaerő felvételre;
 - b) munkabérekre és az egyéb juttatásokra;
 - c) a továbbképzésekre;
 - d) a telephelyek közötti áthelyezésre;
 - e) a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetésére, továbbá
 - f) minden egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetre.

Hallgatók esetén:

- a) felvételi eljárásra;
- b) vizsgáztatásra;
- c) különböző hallgatói ösztöndíjak megpályázására;
- d) kutatási és pályázati projektekbe való bevonásra;
- e) kollégiumi elhelyezésre;
- f) minden egyéb, a hallgatói jogviszonnyal összefüggő esetre.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók és hallgatók bármilyenű diszkriminációjára, úgymint

- a) neme;
- b) egészségi állapota;
- c) vallási vagy világnézeti meggyőződése;
- d) családi állapota;
- e) anyasága (terhessége) vagy apasága;
- f) szexuális irányultsága;
- g) nemi identitása.

- 6) *Az emberi méltóság tiszteletben tartása*
Az Egyetem a foglalkoztatás/oktatás során tiszteletben tartja a dolgozók/hallgatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem a saját és a munkavállalók/hallgatók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan feltételeket, körülményeket, légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
- 7) *Partneri kapcsolat, együttműködés*
Az Egyetem a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
- 8) *Társadalmi szolidaritás*
A foglalkoztatás/képzés során a munkavégzéssel/képzéssel össze nem függő szempontok alapján a munkáltató/oktató számára egyik dolgozó/hallgató sem értékesebb a másiknál. A munkáltató érdeke a dolgozók közötti, illetve a munkáltató és dolgozó közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását és érvényesülését.
- 9) *Méltányos és rugalmas elbánás*
A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Az Egyetem a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási/hallgatói pozíciójának megőrzését, javulását.
- 10) *A nemzeti, etnikai és kulturális sokszínűség, mint érték*
Az általánosan elismert elveken túl az Egyetem fontosnak tartja a sokszínűség, mint érték szem előtt tartását, illetve azt, hogy ezeket az értékeket dolgozói/hallgatói felé is közvetítse. Az Egyetem törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű Egyetem létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére környezete (külföldi társintézmények, egyéb partnerei) felé.

III. HELYZETFELMÉRÉS

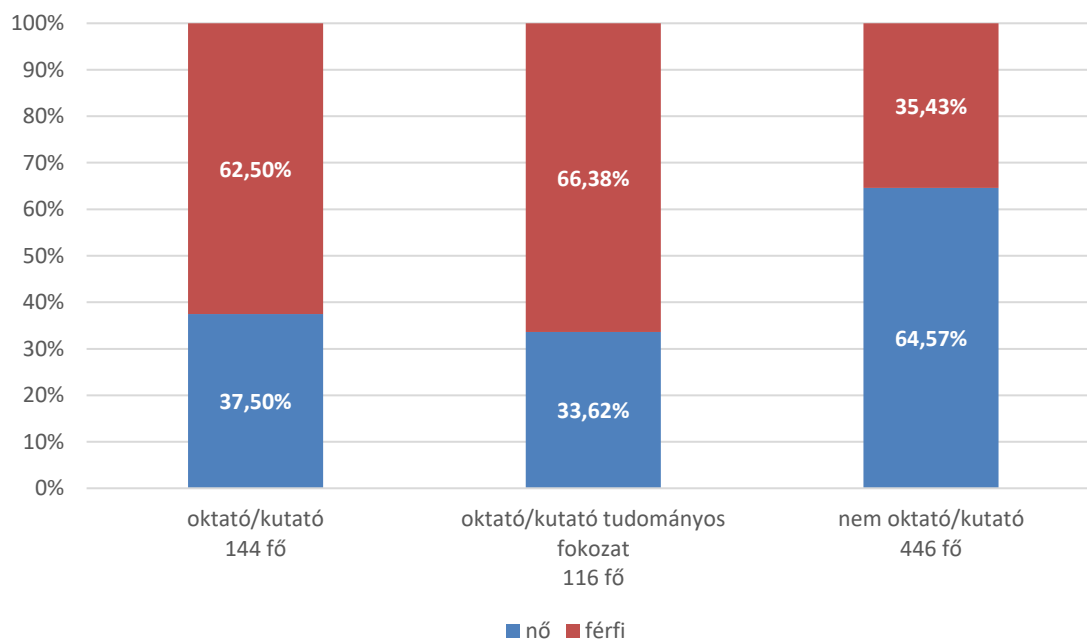
Az NKET konkrét céljainak, általános és specifikus intézkedéseinek meghatározása érdekében helyzetfelmérés készült az egyetemen, melyhez felhasznált adatbázisok a következők voltak:

- NEPTUN
- Magyar Tudományos Művek Tárában (MTMT) tárolt adatok
- Belső adatbázisok, Állatorvostudományi Egyetem

1) Munkavállalók

Az Állatorvostudományi Egyetem 2020 augusztusában központi költségvetési szervből közhasznú szervezetté alakult, fenntartója a Marek József Alapítvány. Az **1. ábra** mutatja az egyetem dolgozóinak számát oktató/kutatók, azon belül is a tudományos fokozattal rendelkezők oktató/kutató, illetve nem oktató/kutató kategóriákban. 2022 szeptemberében 144 oktató és kutató dolgozott az ÁTE-n, akik közül 116 fő rendelkezett tudományos fokozattal. 2020-ban 473 fő munkavállalói státuszú alkalmazottal rendelkezett az Egyetem, 2021-ben 557 fővel, ez a szám 2022-ben 590 főre emelkedett. Az oktatók és kutatók körében nagyságrendileg 2/3-1/3 a férfi-nő arány, míg az Egyetem többi dolgozóinak körében fordított az arány.

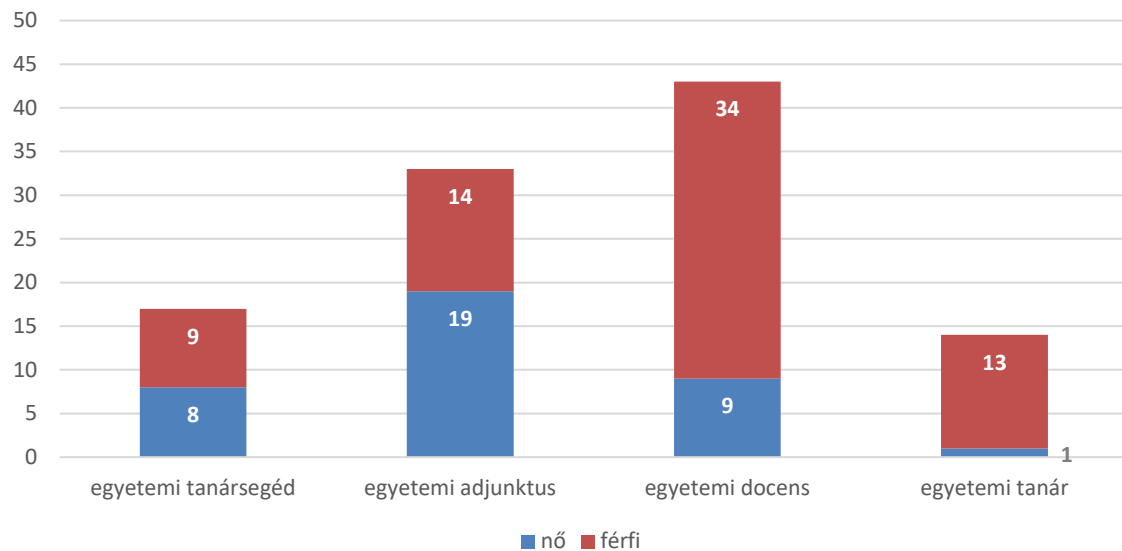
1. ábra: Egyetemi munkavállalók megoszlása 2022-ben



Forrás: Intézményi FIR adatok, a munkaviszonnyal rendelkező dolgozók 2022. szeptember 12-i állapot szerint

A **2-3. ábra** külön mutatja az oktatók és külön a kutatók számát és nemi megoszlását 2022-ben. A 106 oktató között 1/3 arányban vannak nők, ugyanakkor a négy oktatói fokozaton belül nem egyenletes az eloszlásuk. A vizsgált időpontban majdnem ugyanannyi női tanársegéd dolgozik az ÁTE-n, mint férfi. Az egyetemi adjunktusok között többségben vannak a nők, de a docensek körében alig több mint egyötöd az arányuk. A 2022/23-as tanévet 14 fő egyetemi tanárral indítja az ÁTE, közöttük 1 női egyetemi tanárral, aki egyben tanszékvezető is.

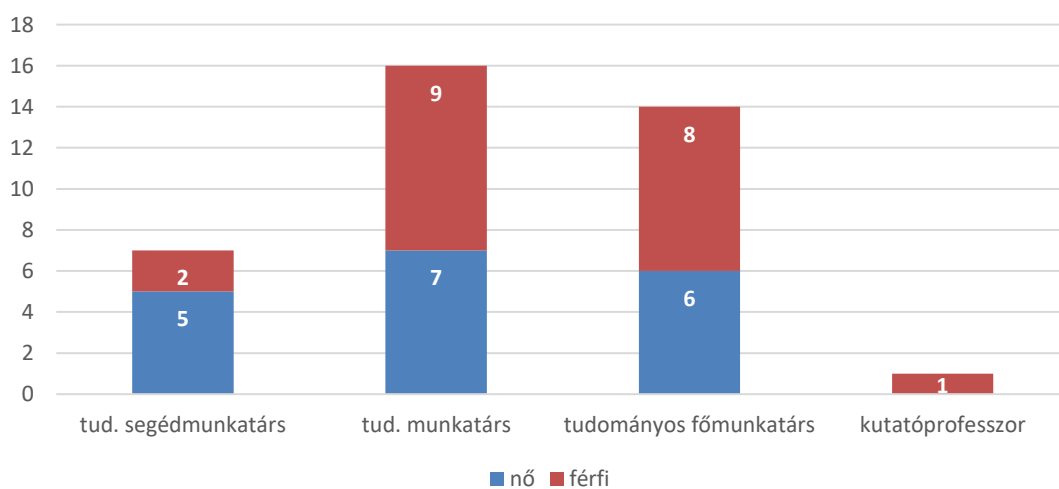
2. ábra: Oktatói munkakörben dolgozó munkavállalók adatai 2022-ben



Forrás: Intézményi adatok, a munkaviszonnyal rendelkező dolgozók 2022. szeptember 12-i állapot szerint

A 38 kutató közel fele nő (47%), továbbá a tudományos munkatárs, és a tudományos főmunkatárs munkakörben is több mint 40% az arányuk. Az ÁTE egyetlen kutatóprofesszora férfi, ugyanakkor a tudományos segédmunkatársak körében többségben vannak a nők a vizsgált időpontban.

3. ábra: Kutatói munkakörben dolgozó munkavállalók adatai 2022-ben



Forrás: Intézményi adatok, a munkaviszonnyal rendelkező dolgozók 2022. szeptember 12-ei státusz alapján

Az **1. táblázat**ban a Magyar Tudományos Művek tárában rögzített közlemények közül néhány fontosabb mutató látható, mely egyrészt az adott évben megjelent cikkek számát mutatja, azon kívül a tudományos életben különösen fontos első szerzős közlemények számát, illetve a kibocsátó folyóiratok tudományos mérésére vonatkozó mutató közül Q1-es besorolású cikkek száma látható. A tudományos cikkek nemek közötti megoszlása hasonló az oktatók és kutatók női-férfi arányához.

1. táblázat: Publikációs kibocsátás főbb adatai 2017 és 2021 között

		férfi	nő
2017.	cikkek száma	223	82
	kiemelt szerzős	123	30
	Q1	54	18
2018.	cikkek száma	242	104
	kiemelt szerzős	124	42
	Q1	90	39
2019.	cikkek száma	234	81
	kiemelt szerzős	119	40
	Q1	79	21
2020.	cikkek száma	297	144
	kiemelt szerzős	150	58
	Q1	113	57
2021.	cikkek száma	230	113
	kiemelt szerzős	100	42
	Q1	95	42

Forrás: MTMT adatkérés, 2022. augusztus 17.

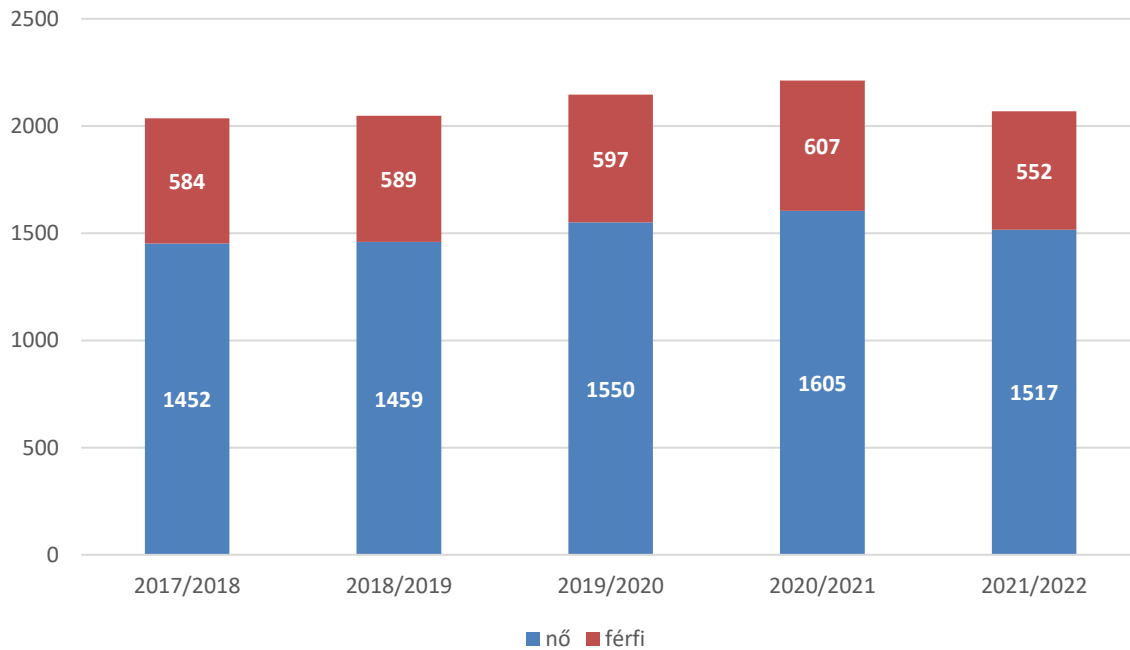
Az Országos Tudományos Kutatási Alapprogramok (OTKA) kiírásokra 2013 óta (2016-ig a gödöllői Szent István Egyetem karaként) összesen 74 kutatói pályázat került benyújtásra 23 női és 51 férfi vezető kutatóval, közülük 24 kapott támogatást: 10 nő és 14 férfi.

A vezető pozíciókat és a döntéshozatalban résztvevők nemi arányát tekintve, 2022-ben az Egyetem 16 fős Szenátusában 5 nő és 11 férfi ül. Az ÁTE 21 tanszéke közül két szervezeti egységet vezet nő. Tizenhárom nem oktatási és nem kutatási szervezeti egységekben 4 női osztályvezető dolgozik, ugyanakkor női igazgatója van a Hutýra Ferenc Könyvtár, Levéltár és Múzeumnak, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben is definiált gazdasági főigazgatói pozíciót nő tölti be.

2) Hallgatók

Az Állatorvostudományi Egyetemnek évek óta mintegy 2000 fő hallgatója van, megközelítőleg 60%-uk külföldi. A **4. ábra** az adott tanévre beiratkozott hallgatók számát és nemenkénti eloszlását mutatja, és látható, hogy a hallgatók körülbelül háromnegyede nő.

4. ábra: Hallgatók száma és nemi megoszlása 2017 és 2022 között



Forrás: Adott tanév őszi OSAP statisztikája NEPTUN adatok alapján, 2017 és 2022 között

IV. CÉLOK ÉS INTÉZKEDÉSEK

Az Állatorvostudományi Egyetem 2022-ben a mind a dolgozók, mind a hallgatók körében felmérést végzett elégedettségi és esélyegyenlőségi témákban. Jelen fejezetben meghatározott célok és intézkedések jelentős részben a válaszadók felvetéseire és javaslataira épülnek.

A) Általános intézkedések

- 1) Esélyegyenlőségi koordinátor alkalmazása az Egyetemen, alapvetően az alábbi feladatokkal:
 - az NKET-ben foglalt célkitűzések érvényre juttatása;
 - az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése;
 - az esélyegyenlőségre vonatkozó tudásmegosztás biztosítása a hallgatók és munkavállalók részére;
 - az esélyegyenlőséggel kapcsolatos adatok szolgáltatása;
 - az NKET felülvizsgálatának irányítása;
 - részvétel a panaszkezelésben.Felelős: Humánpolitikai Osztály
Ütemezés: 2023.
- 2) Esélyegyenlőségi fókuszú adatgyűjtési és monitorozási rendszer kialakítása
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: Humánpolitikai Osztály, Tanulmányi Osztály
Ütemezés: 2023: tervezés; 2024: bevezetés
- 3) Tanácsadás működtetése, tanácsadói szolgáltatások bevezetése, női és férfi pszichológus, illetve igény szerint női és férfi üzemorvos alkalmazása
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonva: Humánpolitikai Osztály, Nemzetközi rektorhelyettes
Ütemezés: folyamatos
- 4) Képzések, tréningek, szemléletformálási alkalmak szervezése vezetők, munkavállalók, hallgatók részére (további részletek a specifikus intézkedések között).
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: Humánpolitikai Osztály, Tanulmányi Osztály, illetékes szervezeti egységek
Ütemezés: 2023: lehetőségek felkutatása, programtervezés (egyetemi résztvevők meghatározása, programok ütemezése); 2024: részvétel a programokon
- 5) Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: a Bizottság Tagjai
Ütemezés: október és március hónap, illetve panasz esetén annak kivizsgálása során

- 6) Egyetemi polgárok tájékoztatása a Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervről, valamint a kapcsolódó intézkedések, programok és információk megismerhetőségének biztosítása

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Határidő: folyamatos

B) Specifikus intézkedések

1) Munka-magánélet egyensúlyának, valamint az ezt támogató szervezeti kultúra kialakítása

- a) Családalapítás (CSED, GYED, GYES stb), egyéb hosszú távú távollét miatt kiesett munkavállalók, hallgatók támogatása a visszatérésben

- a/1 GYES-ről GYED-ről visszatérők tájékoztatása, támogatása

Felelős: Humánpolitikai Osztály (munkavállalók esetén), Tanulmányi Osztály (hallgatók)

Bevonandó: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Ütemezés: folyamatos, 2024: visszatérést segítő programok, tréningek kialakítása

- a/2 A szülői szabadságon lévő munkavállalókkal való kapcsolattartás: a munkavállalók folyamatos tájékoztatása, meghívása a munkahelyi rendezvényekre, képzésekre a szülői szabadság ideje alatt is

Felelős: Szervezeti egységek vezetői

Bevonandó: Humánpolitikai Osztály, Kommunikációs Osztály

Ütemezés: folyamatos

- b) Gyermekes munkavállalók és hallgatók részére nyújtott szolgáltatások továbbfejlesztése:

- b/1 A jelenlegi szolgáltatások és a családbarát programok felülvizsgálata, jó gyakorlatok összegyűjtése

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Bevonandó: Humánpolitikai Osztály, Kommunikációs Osztály

Ütemezés: 2023: helyzetfelmérés;

- b/2 A gyermekes munkavállalók és hallgatók szükségleteinek felmérése

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Bevonandó: Humánpolitikai Osztály

Ütemezés: 2023: helyzetfelmérés; 2024: A szükségletfelmérés eredményeinek összehangolása a jelenlegi gyakorlatokkal

- b/3 Kisgyermekes munkavállalók számára rugalmas munkarend kialakításának és az otthoni munkavégzés feltételrendszerének kidolgozása

Felelős: Humánpolitikai Osztály

Bevonandó: Informatikai Osztály

Ütemezés: 2024: Kapcsolódó szabályzatok felülvizsgálata, szükség esetén új szabályzat kidolgozása

- b/4 Kisgyermekes hallgatók számára rugalmas tanrend kialakítása
Felelős: Tanulmányi Osztály
Bevonandó: Oktatási rektorhelyettes, Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: folyamatos
- b/5 Gyermekes (14 év alatti gyermekkel) munkavállalók részére napközi gyermekelhelyezési lehetőség biztosítása az iskolai szünetekben
Felelős: Humánpolitikai Osztály
Bevonandó: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: 2023
- b/6 Egyetemen zajló rendezvény, továbbképzés során az Egyetem biztosítja a munkavállalók/hallgatók számára a baba-mama szoba használatának lehetőségét.
Felelős: Tanulmányi Osztály
Bevonandó: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: folyamatos

2) Nemi arányok kiegyensúlyozottsága a szervezet vezetésében és döntéshozatalban

- a) Kapcsolatfelvétel, tapasztalatcsere és együttműködés kialakítása országos, női esélyegyenlőségi szervezetekkel
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: Humánpolitikai Osztály, Tanulmányi Osztály
Ütemezés: folyamatos
- b) Jó gyakorlatok felkutatása, elemzése és megosztása a dolgozók és vezetők körében a nemek alapján kiegyensúlyozott vezetési, döntéshozatali, előmeneteli modellek témájában
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: Humánpolitikai Osztály
Ütemezés: 2023: lehetőségek felkutatása, adaptálhatóság elemzése, 2024: tervezés, bevezetés
- c) Egyértelmű, átlátható, a nemi esélyegyenlőséget szem előtt tartó vezető választási folyamatok kialakítása
Felelős: Humánpolitikai Osztály
Bevonandó: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: 2023: helyzetfelmérés; 2024: tervezés, bevezetés
- d) A nemek közötti egyensúly megteremtésére való törekvése az egyetemi döntéshozó testületekben
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: 2023: helyzetfelmérés; 2024: tervezés, bevezetés
- e) Vezetők számára tájékoztató, szemléletformáló, tudatosságnövelő, jó példákat bemutató, tapasztalatcsere eseményeken való részvétel
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Bevonandó: Humánpolitikai Osztály
Ütemezés: 2023: lehetőségek felkutatása, programtervezés (egyetemi résztvevők meghatározása, programok ütemezése); 2024: részvétel a programokon

3) Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvétel és szakmai előmenetel terén

- a) Álláshirdetésekből semleges nyelvezet használata
Felelős: Humánpolitikai Osztály
Bevonandó: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: folyamatos
- b) Esélyegyenlőségi szempontok megjelenítésére való törekvés a munkaerő-felvételi, előléptetési, kinevezési bizottságokban
Felelős: Humánpolitikai Osztály
Ütemezés: 2023 Lehetőségek felkutatása, helyzetfelmérés
- c) Nemi arányokat tekintve kiegyensúlyozott munkaerő-felvételi, előléptetési, kinevezési testületek felállítására való törekvés
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: folyamatos
- d) A nemek közötti kiegyenlítetttségre való törekvés azokon a területeken, ahol bármelyik nem alulreprezentált az Egyetemen
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: 2023 Lehetőségek felkutatása, helyzetfelmérés
- e) Olyan munkahelyi környezet kialakítása, amelyben a karrierbeli előrelépést nem befolyásolják nemi előítéletek
Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor
Ütemezés: folyamatos

4) A nemek közötti egyenlőség biztosítása az oktatásban és a kutatásban

- a) Családi kötelezettségek figyelembevételére való törekvés a szervezeti egységek vezetői által, a munkavállalók oktatási/kutatási feladatai, különös tekintettel a plusz juttatásokkal járó feladatok kiosztása, valamint az óraterhelés meghatározása során
Felelős: szervezeti egységek vezetői
Ütemezés: folyamatos
- b) Bérézési gyakorlat monitorozása a nemi alapú egyenlőség fenntartás érdekében
Felelős: Humánpolitikai Osztály
Ütemezés: folyamatos
- c) Nők és lányok a tudományban világnap (február 11.) alkalmából évente egy rendezvény megtartása, hallgatók bevonásával.
Felelős: Kommunikációs Osztály
Ütemezés: rendszeresen

- d) A Három Királyfi, Három Királyné Alapítvány által megítélt családbarát egyetem címet viselő intézményként évente családi nap szervezése és megtartása (anyák napja utáni hétfőn)

Felelős: Kommunikációs Osztály

Ütemezés: rendszeresen

5) A szexuális visszaélés és zaklatás megakadályozása, valamint a nemi előítéletek és sztereotípiák kiküszöbölése

- a) Szemléletformálás, az egyetem polgárai számára nemi alapú diszkrimináció felszámolása elleni workshopon/tréningen való részvétel lehetőségének biztosítása

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Ütemezés: 2023: lehetőségek felkutatása, programtervezés (egyetemi résztvevők meghatározása, programok ütemezése); 2024: részvétel a programokon

- b) Egyértelmű, átlátható, az áldozat érdekeit maximálisan szem előtt tartó eljárásrend kidolgozása a nemi előítéletek, zaklatások kezelésére

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Bevonva: Humánpolitikai Osztály

Ütemezés: 2023

- c) Kommunikációs terv kidolgozása, annak alapján kampány készítése, hogy a hallgatók, dolgozók számára is egyértelmű legyen a panasztétel és jogorvoslat rendje

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Bevonva: Humánpolitikai Osztály

Ütemezés: folyamatos

- d) Transzparens kommunikáció, az egyetemi vezetők részéről zéró tolerancia kommunikálása a nemi alapú diszkriminációs és erőszak ellen

Felelős: Egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

Bevonva: Humánpolitikai Osztály

Ütemezés: folyamatos

V. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

- 1) Jelen Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv 2024. december 31-ig marad hatályban. A következő Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Terv előkészítése – az érdekképviselői szervekkel egyeztetve – az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata.
- 2) Az Állatorvostudományi Egyetem Nemek Közötti Esélyegyenlőségi Tervét az Egyetem honlapján magyar, angol és német nyelven is közzéteszi.

Budapest, 2022. szeptember 13.



Dr. Sótónyi Péter
rektor