

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM
GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**

**A nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása
az SZTE Gazdaságtudományi Karon**

Gender Equality Plan (GEP)

2022. november

Tartalom

1. Nemek közti esélyegyenlőség helyzete a Gazdaságtudományi Karon	4
1.1. Jogszábeli és egyetemi környezet	4
1.2. Illeszkedés a kari esélyegyenlőségi törekvésekbe	4
1.3. A kiinduló helyzet főbb jellemzői	5
1.3.1. Számszerű adatok.....	5
1.3.2. A munkatársak megkérdezésének eredményei	8
2. Célkitűzések	10
2.1. Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra.....	11
2.2. Kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban	11
2.3. Esélyegyenlőség a toborzás és előmenetel kapcsán	12
2.4. A (nemek közötti) esélyegyenlőség dimenziójának tartalmi integrálása az oktatásba és a kutatásba	12
2.5. A nemi alapú erőszak és a (szexuális) zaklatás elleni fellépés	12
2.6. Horizontális célok	13

Jelen dokumentum (GEP) az Európai Unió „Horizont Európa” programjának elvárásaival¹ összhangban tűzi ki a nemek közti esélyegyenlőség előmozdításával kapcsolatos kari célokat. Az SZTE Gazdaságtudományi Kar elkötelezi magát amellett, hogy a dokumentumban kijelölt célokat megvalósítja, e feladatra lehetőségeihez mérten erőforrásokat dedikál, a célok megvalósulását rendszeresen monitorozza és azokat szükség esetén felülvizsgálja.

A GEP céljainak megvalósítása során a GTK arra törekszik, hogy építsen a már megtett esélyegyenlőségi lépésekre, illetve fenntartsa és támogassa a szervezeti kultúra azon elemeit, amelyek jelenleg is összhangban állnak a GEP törekvéseivel. A változtatást igénylő területeken pedig arra törekszik, hogy a (belső és külső) érintettek tevékeny résztvevőként csatlakozzanak a folyamatba; a GEP megvalósítása és rendszeres felülvizsgálata partnerség és párbeszéd útján történjen.

A nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása szükségszerűen összekapcsolódik további esélyegyenlőségi területekkel. Egy munkavállaló, vagy diák helyzete általában nem írható jól le egyetlen esélyegyenlőségi dimenzió segítségével, hanem több dimenzió (pl. nem, akadémiai hierarchia, életkor, sajátos élethelyzet, etnikai és vallási háttér, fogyatékoság, stb.) metszeteként érthető meg. Jelen dokumentum, így szükségszerűen kitér a nemek közti esélyegyenlőség bizonyos kapcsolódási pontjaira is. Ugyanakkor azok a további, nem esélyegyenlőségi kérdések, amelyekre a helyzetfeltérés ráirányította a figyelmet (pl. a munkahelyi jóllét, bizonyos vezetési, irányítási kérdések egyes aspektusai) nem kapnak helyet ebben a dokumentumban. A GTK elkötelezett, hogy ezeket a problémákat újabb (a mostanira építő) folyamatok révén jobban megértse és külön stratégiák formájában előmozdítsa.

A GEP előkészítésének folyamata 2021 májusában indult. Az előkészítést egy 3 fős munkacsoport koordinálta (Kürtösi Zsófia, Juhász Judit és Bajmócy Zoltán). A folyamathoz szakértői segítséget biztosított a CHANGE (Challenging gender [in]equality in science and research) H2020 projekt koordinátora az IFZ (Interdisziplinäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur, Graz Ausztria), név szerint pedig Anita Thaler és Sandra Karner. A folyamat célja a nemek közti esélyegyenlőséget előmozdító olyan terv (GEP) összeállítása, amely megfelel a Horizont Európa program elvárásainak.

A GEP megvitatásának folyamata:

- A GEP vitaanyagát Kürtösi Zsófia, Juhász Judit és Bajmócy Zoltán szövegezte.
- A GEP tervezetét a kari vezetés több alkalommal megvitatta.
- A GEP tervezetét a kari Esélyegyenlőségi Bizottság 2022. szeptember 22-én megvitatta.
- A GEP tervezetét 2022. szeptember 12-én megküldtük a Kar valamennyi szervezeti egysége (intézetek, szakcsoportok, kutatóközpont, dékáni hivatal, tanulmányi iroda), illetve a Hallgatói Önkormányzat részére. A Közgazdaságtani és Gazdaságfejlesztési Intézet, valamint az Üzleti Tudományok Intézete intézeti szinten vitatta meg a dokumentumot. Megkaptuk továbbá a Hallgatói Önkormányzat észrevételeit is. Észrevételeik 2022. október 18-ig beérkeztek. A többi szervezeti egység nem küldött a dokumentumhoz észrevételeket.
- A GEP tervezetét 2022. szeptember 12-én a kari levelező listán keresztül megküldtük valamennyi munkavállalónak azzal, hogy közvetlenül is küldhetnek visszajelzéseket a munkacsoport tagjai számára. Ilyen jellegű visszajelzések 2022. szeptember 30-ig érkeztek.
- A beérkezett visszajelzések alapján, a GEP Kari Tanács elé terjesztett változata 2022. november 15-én készült el, szintén Kürtösi Zsófia, Juhász Judit és Bajmócy Zoltán szövegezésével.

¹ European Commission Decision C (2021) 1940 of 31st March 2021. Horizon Europe Work Programme 2021-2022. General Annexes

1. Nemek közti esélyegyenlőség helyzete a Gazdaságtudományi Karon

1.1. Jogszabályi és egyetemi környezet

Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdítása kapcsán az SZTE Gazdaságtudományi Kar legfontosabb kötelezettségei a mindenkori jogszabályi előírásokból adódnak, különös tekintettel a 2003. évi CXXV. törvényre az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítása kapcsán a Szegedi Tudományegyetemen általánosan követett szabályokat és a legfontosabb vonatkozó törekvéseket rögzíti:

- az SZTE Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételeinek Szabályzata, és
- az SZTE aktuális Esélyegyenlőségi Terve.

Az SZTE Dolgozói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottságot, valamint a Hallgatói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottságot működtet, amelyek feladata a hátrányos megkülönböztetés (ennek részeként a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés) tilalmának érvényesítése az egyetemen.

Jelen dokumentum ezen jogszabályokra és szabályzatokra építve deklarálja a Gazdaságtudományi Kar által követni kívánt célokat a nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása kapcsán.

A fentiek felül jelen dokumentum (GEP) az Európai Unió „Horizont Európa” programjának elvárásait is figyelembe veszi. Ebből adódik az alábbi **négy folyamattal kapcsolatos kritérium**:

- **Publikálás:** A GEP a Kar legfőbb döntéshozó testülete által formálisan elfogadott, a honlapon publikált dokumentum.
- **Dedikált erőforrások:** a Kar erőforrások biztosítása révén is kifejezi elkötelezettségét a lefektetett célok megvalósításával kapcsolatban.
- **Adatgyűjtés és monitoring:** a Kar kialakítja a munkahelyi jóllét és a nemek közti egyenlőség helyzetének megragadására alkalmas mérési gyakorlatot; a mérések eredményét éves gyakorisággal publikálja.
- **Képzés:** a Kar az alkalmazottak és a vezetők képzése révén növeli a nemek közti esélyegyenlőséggel kapcsolatos tudatosságot és csökkenti a nem tudatosan jelentkező elfogultságot ezen a területen.

A Horizont Európa elvárása továbbá, hogy a GEP ölelje fel az alábbi területeket (**tartalmi elvárások**):

- munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra;
- kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban;
- esélyegyenlőség a toborzás és előmenetel kapcsán;
- a (nemek közötti) esélyegyenlőség dimenziójának tartalmi integrálása a kutatásba és az oktatásba;
- a nemi alapú erőszak és a (szexuális) zaklatás elleni fellépés.

1.2. Illeszkedés a kari esélyegyenlőségi törekvésekbe

Az SZTE Gazdaságtudományi Karon, a Kari Tanács 2020. július 17-i döntése értelmében létrejött a kari Esélyegyenlőségi Bizottság, amelynek feladata a kari folyamatok esélyegyenlőségi szempontból történő véleményezése, a kari esélyegyenlőségi stratégia végrehajtásának elősegítése és annak rendszeres felülvizsgálata. A GTK Kari Tanácsa 2020. november 12-én elfogadta az „SZTE Gazdaságtudományi Kar Hallgatói Esélyegyenlőségi Stratégiájának megalapozása – Alapelvek, irányvonalak” c. dokumentumot. A Kar ebben a dokumentumban fektette le esélyegyenlőségi törekvéseinek hatókörét, az esélyegyenlőséggel kapcsolatos alapvető céljait és az esélyegyenlőség

előmozdítása kapcsán alkalmazott elveket. Ennek megfelelően a kari esélyegyenlőségi törekvések az alábbi területekre terjednek ki:

- a munkatársakkal kapcsolatos esélyegyenlőségi törekvések;
- az egyetem hallgatóival kapcsolatos esélyegyenlőségi törekvések;
- az egyetem partnereivel és a rendezvényekre ideérkező vendégeivel kapcsolatos esélyegyenlőségi törekvések; és
- az egyetem, mint az „esélyegyenlőség szószólójának” törekvései annak érdekében, hogy a társadalomban pozitív változások induljanak e téren.

Az egyenlő esélyek biztosítása kapcsán az SZTE Gazdaságtudományi Kar az alábbi **alapelveket** követi:

- Az esélyegyenlőségi törekvések túlmutatnak a „hátrányokért történő kompenzálás” szemléletmódján, kiemelt figyelmet fordítanak az akadályok létrejöttét megelőző környezet előmozdítására.
- Az akadályok lebontása az érintettek és a környezet együttműködését igényli (a helyzet értelmezésétől, a célok megfogalmazásán át a kivitelezésig és a tanulságok levonásáig).
- Az esélyegyenlőség nem kezelhető vertikális szemléletben (egy elkülönült feladatkörként). Az esélyegyenlőségi törekvéseknek át kell hatniuk a Kar valamennyi működési folyamatát.

Az **SZTE Gazdaságtudományi Kar esélyegyenlőségi céljai** négy átfogó területet fednek le:

1. Az esélyegyenlőség szervezeti kereteinek megteremtése;
2. Partnerség a tervezés, megvalósítás és monitoring során;
3. Esélyegyenlőség előmozdítása a GTK falain belül;
4. Esélyegyenlőségi szerepvállalás a GTK falain kívül

Jelen dokumentum ezekre az alapelvekre és célokra épít. Mindebből az is következik, hogy a munkahelyi jóllét és a nemek közti esélyegyenlőség előmozdítása összefügg más kari esélyegyenlőségi lépésekkel. Azok kiegészítik (és részben átfedik) egymást.

A GEP egyik legfontosabb ilyen kapcsolódási pontja, a Kari Tanács által 2021. november 18-án elfogadott „Befogadó és diszkriminációmentes tanulási környezet az SZTE Gazdaságtudományi Karán. Irányelvek és Eljárásrendek” című dokumentum.

1.3. A kiinduló helyzet főbb jellemzői

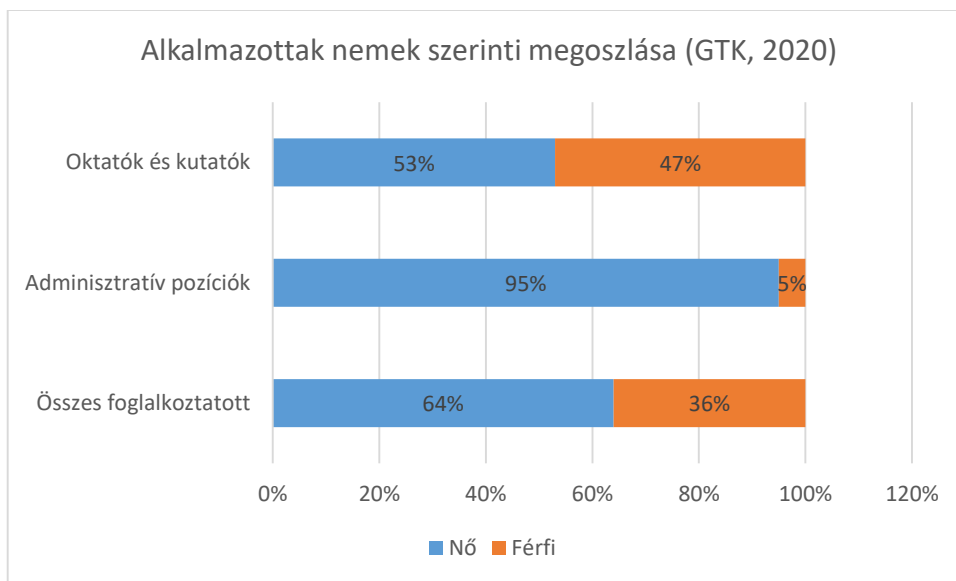
A kiinduló helyzet feltérképezése két úton történt. Egyrészt olyan „kemény” adatok gyűjtésével, amelyekkel jól megragadható, leírható a férfiak és nők szervezeti helyzete részben az egyetem egészére, részben a karra vonatkozóan. Másrészt a GEP előkészítéseként két workshopot szerveztünk (2021. októberben és decemberben) a Kar munkatársainak részvételével a munkavállalói jóllét és nemek közötti esélyegyenlőség témaköreiben. Az első workshop célja (12 fő részvételével) a problémafeltárás, a második célja (10 fő részvételével) a lehetséges megoldások keresése volt. Alább összefoglaljuk a helyzetfeltáró háttérdokumentum főbb megállapításait.

1.3.1. Számszerű adatok

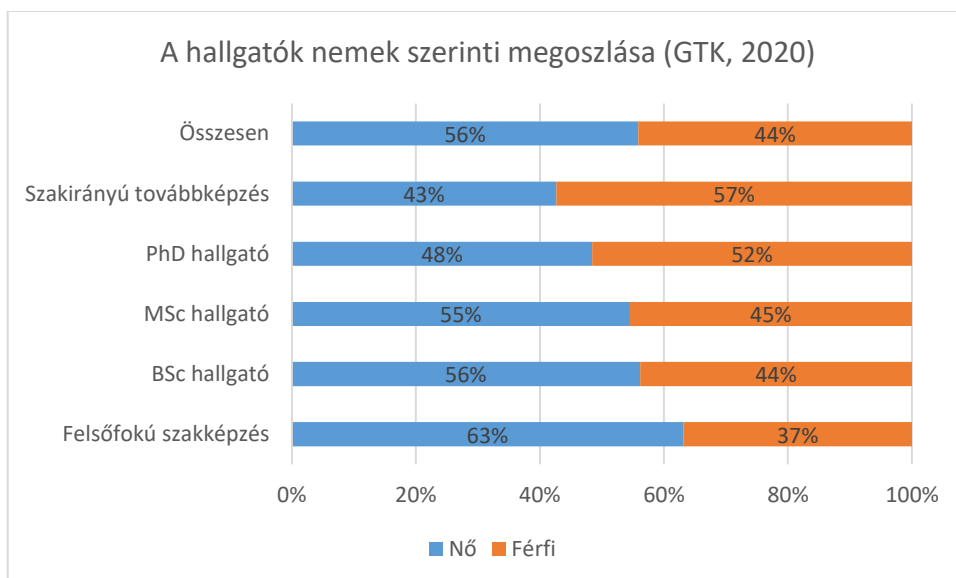
A GTK kiinduló helyzetének számszerűsítése során a 2020-ra vonatkozó adatokat vettük alapul. Az adatgyűjtés egyik legfontosabb megállapítása az elérhető adatok korlátozott köre és az adatgyűjtés technikai nehézsége. Fontos továbbá kiemelni, hogy a 2020-ra vonatkozó pillanatfelvételszerű adatok a legtöbb esetben csak korlátozott következtetések levonását teszik lehetővé.

Elsőként két olyan „adottságokra” térünk ki, amelyek átfogóan és hosszú távon jellemzik a kart a nemek közti esélyegyenlőség szemszögéből:

- **Az alkalmazottak nemek szerinti megoszlása.** Miközben az oktatói/kutatói pozíciókban viszonylag kiegyensúlyozott a nemek aránya, addig az adminisztratív munkakörökben szinte kizárólag nők dolgoznak.
- **A hallgatók nemek szerinti megoszlása.** Összességében a GTK hallgatóinak nemek szerinti megoszlása kiegyensúlyozott (valamennyivel nagyobb a női hallgatók aránya). Érzékelhető viszont az a szakirodalom által is ismert tendencia, amely szerint a magasabb képzési szinteken egyre alacsonyabb a női hallgatók aránya.

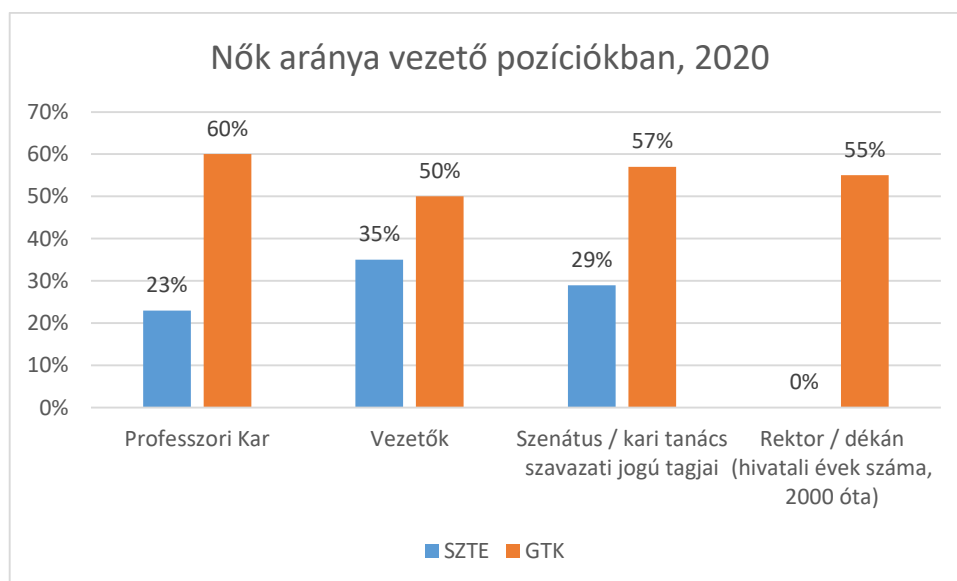


Megjegyzés: adminisztratív pozíció alatt értjük az összes olyan munkakört, amikor valaki nem oktatói/kutatói státuszban dolgozik.



A nemek közti esélyegyenlőséggel kapcsolatos, rövidebb távon is változtatható teljesítmény legfőbb jellemzői a GTK-n:

- **Oktatói előmenetel.** E tekintetben vegyes kép rajzolódik ki. 2020-ban az összes oktató 53%-a nő, 47%-a férfi. Ezzel arányban áll az, hogy a PhD-vel rendelkezők 51%-a, a habilitáltak 50%-a nő, azaz kiegyensúlyozottnak tekinthető a nemek aránya. A munkatársak beosztását vizsgálva azonban aránytalanság rajzolódik ki. A nem vezető oktatók (tanársegéd és adjunktus) 70%-a, míg a vezető oktatóknak (docens és tanár) 31%-a nő. Amennyiben a fokozatszerzési és habilitációs folyamatok során nem történik jelentős lemorzsolódás, néhány éven belül ez az arány a vezető oktatói munkakörökben kiegyensúlyozottabbá válhat. Ugyanakkor, ha a nemek aránya az alacsonyabb beosztású kollégák között hosszabb távon is ilyen tendenciát mutat, akkor idővel a nemi arányok ismét eltolódhatnak (ezúttal a másik irányba). Ennek kapcsán fontos volna azt megérteni, hogy ennek köze van-e a szakirodalom által ismert azon jelenséghez, amely szerint egy szakma presztízsvesztése együtt jár a nők arányának növekedésével. Ebben az esetben ugyanis a nők arányának növekedése nem a lehetőségek kiteljesedésére, hanem annak akár ellenkezőjére is utalhat.
- **A munkavégzés feltételeinek rejtettebb különbségei (pl. erőforrásokhoz/lehetőségekhez való hozzáférés).** E körben részben korlátozott volt a kinyerhető adatok köre, részben eleve csak néhány területre terjedt ki a vizsgálat. A munkahelyi lappal rendelkezők aránya, a laptop kora és a külföldi mobilitásban részt vevők aránya alapján nem detektálható szignifikáns nemek közti különbség.
- **Bérek.** Fontos kiemelni, hogy egy év adatainak vizsgálata csak nagyon korlátozott következtetések levonására lehet alkalmas e tekintetben (különösen, hogy azóta jelentősen megváltozott az oktatói bérezés).
 - o **Nők és férfiak összes keresete közti különbség:** A 2020-as adatok (összes bér keresetkiegészítésekkel, pótlékokkal együtt) alapján a GTK-n a női munkavállalók átlagosan 33%-kal kerestek kevesebbet, mint a férfi munkavállalók. Ennek alapvetően strukturális oka van: az adminisztratív pozíciókban szinte kizárólag női munkavállalók dolgoznak.
 - o **Azonos pozíciókban dolgozók közötti bérrés:** kis mértékű különbség adódik a nők és férfiak tényleges (bérkiegészítésekkel és pótlékokkal együtt számolt) keresete között 2020-ban (összességében a férfiak javára). Ez lényegében két beosztás kapcsán mutatkozik meg. A docensek között átlagosan 10%-kal kerestek többet a férfiak, a tanársegédek között pedig átlagosan 25%-kal kerestek többet a nők 2020-ban (bérkiegészítésekkel és pótlékokkal együtt számolva).
- **Vezetés és döntéshozatal.** A GTK-n a nemek aránya a vezető pozíciókban, illetve a döntéshozó testületekben kiegyensúlyozottnak tűnik. Ugyanakkor eltérő értelmezés adódik, ha mindezt az összes munkavállalón belüli (64%), az összes oktatón belüli (53%), vagy a vezető oktatókon belüli (31%) női arányhoz viszonyítjuk. Egészen egyértelmű viszont, hogy a GTK kiegyensúlyozottabb e tekintetben, mint az egyetem egésze.



Megjegyzés: Vezetők alatt értettük jelen felmérésben (SZTE): rektor, rektorhelyettesek, kancellár, dékánok; (GTK): dékán, dékánhelyettesek, intézetvezetők

1.3.2. A munkatársak megkérdezésének eredményei

A Kar munkatársainak részvételével két workshopot szerveztünk a munkavállalói jóllét és nemek közötti esélyegyenlőség témaköreiben. A workshopokon a GEP tartalmi elvárásaihoz igazodva a következő témákat dolgoztuk fel (bár a 4. téma megjelenése korlátozott volt):

1. munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra;
2. kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban;
3. esélyegyenlőség a toborzás és előmenetel kapcsán;
4. a (nemek közötti) esélyegyenlőség dimenziójának tartalmi integrálása a kutatásba és az oktatásba;
5. a nemi alapú erőszak és a (szexuális) zaklatás elleni fellépés.

A következőkben az egyes témakörök mentén kiemeljük a workshopok főbb tapasztalatait. Ennek során a résztvevő kollégák **megéléseire** támaszkodunk. Fontos, hogy az adatgyűjtés módja befolyásolja a levonható következtetések körét. A workshop résztvevőinek egymás között megvitatott megélései és a felmerülő megoldási javaslatok lehetővé tehetik a Karon jelenlevő problémák azonosítását. Ugyanakkor nem következtethetünk belőlük a problémák kiterjedtségére és az esetleges eltérő megélések jelenlétére.

Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra

A Gazdaságtudományi Karon a munka és magánélet egyensúlya sérülékeny terület. Az alacsony alapfizetések miatt a bérkiegészítés és plusz munka nagyon fontos a dolgozók számára, de ez a munka és magánélet egyensúlyának eltolódásához vezethet. Szintén az egyensúly megingásához járulhat hozzá, hogy a szervezeti kultúránk (és általában az akadémiai szféra) pozitívan jutalmazza az önkizsákmányolást (pl. az előmenetel érdekében tett kutatási erőfeszítések idő- és erőforrásigénye csak részben épül be a munkaidőbe, vagy az egyetemek finanszírozásába; a tantárgyak fejlesztése, a kutatás, a tehetséggondozás olyan tevékenységek, amelyek minden ponton továbbfejleszthetők pótlólagos időráfordítás esetén). A megélések szerint a kollégákra általános túlterheltség és

kapacitáshiány jellemző. A résztvevők továbbá gyakran érzik úgy a mindennapok során, hogy az állandó elérhetőség, azonnali viszontválasz, a plusz feladatok elvállalása látens elvárásként érzékelhető. Többen úgy élik meg, hogy a szervezet nem segíti a munka és magánélet közötti határhúzást, valamint a szervezeti kultúra díjazza az állandó elérhetőséget. A munka és magánélet egyensúlyát jelentősen befolyásolja, ha valaki gyermeket nevel mindkét nem esetében. Máshogyan, de az is befolyással van, ha egy kolléga gyermektelen. A megélések szerint ekkor kevésbé hivatkozhatnak a családra (annak ellenére, hogy nekik is lehetnek családi elfoglaltságaik/feladataik). Elvárás, vagy „képzelt elvárás” lehet esetükben az, hogy „mindig elérhető” legyenek, ami ahhoz vezethet, hogy az élet a munka köré épül.

Oktatói/kutatói munkakörökben sokaknak kihívást jelent az, hogy munkaidőben hosszabb egybefüggő időszavakat alakítsanak ki a maguk számára, amikor elmélyült alkotómunkát végezhetnek. Az állandó megszakításoktól mentes, egybefüggő idő sokak számára a kreatív munkavégzés (különösen a publikációírás) elengedhetetlen feltétele. A workshop tanulsága alapján, a magasabb beosztásban dolgozó kollégáknak nagyobb lehetősége van arra, hogy ilyen egybefüggő időszavakat iktassanak be a munkaidejükbe.

Mindezek a kérdések jelen terv szempontjából azért relevánsak, mert szisztematikus eltérések lehetnek a munkavállalók között a tekintetben, hogy kinek mekkora lehetősége van a munka-magánélet egyensúly fenntartására és az ezzel kapcsolatos határhúzásokra. Ez erre való lehetőség, a workshopok eredményei alapján, erősen függ a beosztástól és a szervezeti egységtől. Különösen kitettek a családi élet kezdetén álló (oktató és nem oktató) kollégák.

Kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban

A workshop résztvevőinek megélése alapján a döntéshozatali folyamatok alapvetően (és tendenciájában egyre inkább) transzparenssek a GTK-n. A Kari Tanács által tárgyalt anyagok nyilvánosak és elérhetők a kollégák számára a Coospace felületén. A hónap történéseit összefoglaló hírlevél, a közös e-mail lista szintén az átláthatóságot és a kommunikációt segíti elő a GTK ügyei kapcsán.

A kollégák nem számoltak be összetételbeli aránytalanságról a vezető és döntéshozó testületekben. Amit problémaként azonosítottak és lehetnek esélyegyenlőségi vonatkozásai:

- az érintettekkel történő konzultáció hiánya, vagy nem elégséges volta bizonyos, a munkaszervezéssel kapcsolatos kérdésekben (pl. új képzések óraterhének viselése, bizottsági feladatok kiosztása);
- bizonyos problémák hosszú időn át megoldatlanok maradnak, amihez az is hozzájárul, hogy a munkavállalók számára nem mindig világos, hogy milyen úton kellene jelezni a problémát és ki az illetékes annak megoldásában;
- esetenként hiányzik a rendszeres visszajelzés, és gyakran tapasztalható túlzott udvariaskodás a kollégák között, amelyet aztán félreértés követhet;
- a tartósan alacsonyabb munkateljesítmény egyes munkavállalók esetén hosszabb távon is következmények nélkül maradhat.

Esélyegyenlőség a toborzás és előmenetel kapcsán

Általánosságban elmondható, hogy a GTK támogató közeget jelent a gyermeket vállaló szülők számára. Ezzel együtt a gyermekvállalás egyértelműen befolyásolja a karrierutat nők és férfiak esetében is. A résztvevők szerint a nőknél a gyermekvállalás jelentős törést okozhat a karrierben. A férfiak számára szintén kihívást és törést jelenthet ez az időszak, de kevésbé, mint női társaiknál (természetesen ez egyénileg változik). A workshopon jelenlévő szülők nemtől függetlenül beszámoltak néhány múltbeli kellemetlen szituációról, megjegyzésről, amely a gyermek felügyeletéhez vagy gyermekvállaláshoz kapcsolódott. E dimenzióban az egyenlőtlenségek részint nemi alapúak, részint pedig a munkavállaló szervezeti egységétől és beosztásától függenek.

A workshop résztvevői nem számoltak be esélyegyenlőségi kérdésekről a toborzás kapcsán. Az SZTE GTK-nak jelenleg ilyen értelemben nincs tudatos toborzási stratégiája, így vélhetően a toborzási folyamat a társadalmi szinten megfigyelhető strukturális egyenlőtlenségek sémáit termeli – szándékolatlanul – újra (pl. az adminisztratív pozíciók női felülreprezentáltsága esetén).

A nemi alapú erőszak és a (szexuális) zaklatás elleni fellépés

Az erőszak és zaklatás a workshopon résztvevők megélései alapján nem jellemző jelenségek a Karon, ám mint problémakör létezik. Általános vélekedés az, hogy szükséges foglalkozni a témakörrel, szükséges az esetleges esetek kezelése, és a visszaélések megelőzése. A visszaélések, határátlépések több dimenzióban is szóba kerültek a workshopok során. Például a workshopok résztvevői beszámoltak néhány esetről, amikor hallgatók fenyegetően viselkedtek oktatókkal/dolgozókkal szemben: sarokba szorították, fenyegették, követték őket, félelmet keltettek környezetükben.

A hallgatókra illetve a munkatársakra irányuló szexuális vagy nemi alapú visszaélések, határátlépésekre nehezen derül fény, mert az érintettek (különösen a hallgatók) félnek a megtorlástól, illetve érthető módon kerülnek ilyen esetekben a nyílt konfrontációt. Az esetek híre gyakran csak pletykákon keresztül jut el a döntéshozókhoz, akik ezért legtöbbször eszköztelenek a helyzetek kezelésében. Mindez a dolgozók számára olykor olyan benyomást kelt, hogy a szervezet elnézi az ilyen jellegű visszaéléseket. Az oktatók hallgatókkal szembeni visszaélésének nem csak szexuális formái jelenthetnek gondot. Ilyen lehet a hallgatók plagizálása, kizsákmányolása érzelmi zsarolás útján vagy órai feladat útján, vagy az oktatás és üzleti érdek összemosódása.

2. Célkitűzések

Az alábbiakban, a Horizont Európa tartalmi elvárásaival összhangban lévő területeken, alapelveket és célokat jelölünk ki. Az alapelvek az adott területen hosszú távon követendő irányt jelölik ki, míg a célok rövidebb távon kezelendő, a jelenlegi beavatkozási lehetőségekkel összhangban álló területeket jelölnek ki. A célok így szükségszerűen szelektívek, rendszeres felülvizsgálatuk szükséges.

Minthogy az SZTE GTK-n ez az első GEP, így az adatgyűjtésnek és monitoringnak nincs kialakított rendszere. Az első horizontális cél ennek kialakítására vonatkozik. Ez a lépés szükséges ahhoz, hogy aztán a célok teljesülése mérhető legyen, a szükséges beavatkozásokat meg lehessen tenni.

2.1. Munka és magánélet egyensúlya, szervezeti kultúra

Alapelv: A GTK olyan szervezeti kultúra kialakítására törekszik, amely pozíciótól és szervezeti egységtől függetlenül minden dolgozó számára lehetővé teszi a munkahelyi jóllét magas szintjét, azonos lehetőségeket teremt a munka és magánélet egyensúlyának megteremtéhez és hosszú távú fenntartásához. Oktatói/kutatói munkakörökben lehetővé teszi a kreatív alkotótevékenységhez szükséges egybefüggő időszáv kialakítását.

- ✓ A GTK törekszik arra, hogy ellensúlyt képezzen az akadémiai szektort sok esetben jellemző egyenlőtlenségekkel szemben. Egyértelmű szervezeti (kari és intézeti) prioritások megfogalmazásával könnyíti meg a munkahelyi jóllét és a munka és magánélet egyensúlyának fenntartását, a kiégés elkerülését. Mentorálással segíti a karrierjüket kezdő munkatársak akadémiai környezetbe való belépését, majd szakmai kiteljesedését.
- ✓ A GTK arra törekszik, hogy a plusz díjazásért végezhető, munkakörbe nem tartozó tevékenységekhez egyenlő hozzáférési lehetőségeket biztosítson. Ez nem érinti a munkavállalók azon szabadságát, hogy ezekből a feladatokból ténylegesen többet, vagy kevesebbet vállaljanak.
- ✓ A GTK ösztönzi a szervezeti összetartást, a tudás- és élménymegosztást lehetővé tevő formális és informális rendezvényeket, amelyek hozzájárulnak a munkahelyi jólléthez, és segítik a tapasztalatok megosztását többek között a munka és magánélet egyensúlya kapcsán.
- ✓ A GTK kiemelten figyel a nemi alapú diszkrimináció „puha”, általában észrevétlen vagy nem tudatos aspektusainak megelőzésére / megszüntetésére is. Figyel például a férfiak és nők munkájának egyenlő láthatóságára; a szükséges adminisztratív, illetve gondoskodó (caring) teendők kiegyensúlyozott elosztására; a nemek munkahelyi megbeszéléseken való kiegyensúlyozott aktív részvételi lehetőségére; a férfiak és nők döntéseinek azonos megítélésére; a kollégák önbizalmának egyenlő mértékű támogatására; a nemi sztereotípiákra ráerősítő kommunikáció megelőzésére a munkahelyi, vagy tudományos közéleti helyzetekben.

2.2. Kiegyensúlyozottság a vezetésben és döntéshozatalban

Alapelv: A GTK biztosítja a döntések átláthatóságát kari és intézeti szinten egyaránt, egyenlő esélyeket biztosít a vezetői pozíciókhoz való hozzáférés és a döntéshozó testületekben való részvétel tekintetében.

- ✓ A GTK a jogszabályok és az egyetemi szabályzatok adta kereteken belül arra törekszik, hogy a kari kulcsdokumentumok, fejlesztése kialakítása az érintettek bevonásával történjen. Fontosnak tartja, hogy munkatársai számára egyértelműek és könnyen átláthatók legyenek a Kar működtetésének és fejlesztésének keretfeltételei, különösen: az egyetemi szintű célok, a külső érintettek és az egyetem vezetése által alakított elvárások és lehetőségek, valamint a költségvetés által biztosított mozgástér.
- ✓ A GTK, a jogszabályok és az egyetemi szabályzatok adta kereteken belül, törekszik arra, hogy a vezetői, döntéshozói és döntéselőkezdő testületek (kari vezetés, intézetvezetők, Kari Tanács szavazati jogú tagjai, Kari Tanács bizottságainak elnökei és tagjai, professzori kar) összetétele tükrözze a kari munkavállalók sokszínűségét a nemi arányok és további releváns szempontok (pl. pályakezdők, nem oktató dolgozók szempontjainak megjelenése) kapcsán.

2.3. Esélyegyenlőség a toborzás és előmenetel kapcsán

Alapelv: A GTK tudatosan törekszik arra, hogy egyenlő esélyeket biztosítson a toborzási, kiválasztási és előmeneteli folyamatok egyes szakaszaiban, továbbá az erőforrásokhoz/lehetőségekhez való hozzáférésben.

- ✓ A GTK részletesen felméri, hogy miként segítheti elő, hogy a sajátos családi helyzetekhez kötődő kihívások (gyermekvállalás, gyermeknevelés egyedülálló szülőként, idős hozzátartozó ápolása, illetve a gyermektelenek magánéleti elfoglaltságainak figyelembevétele) ne eredményezzenek eltérő esélyeket az karrierépítésben.
- ✓ A GTK toborzási stratégiáját a munkaerőpiacon megfigyelhető strukturális esélyegyenlőtlenségeket tudatosan szem előtt tartva alakítja ki. A toborzás során a Kar külön figyelmet fordít az alulreprezentált csoportokra, arra törekszik, hogy a munkaerőpiacon megfigyelhető rendszerszintű hátrányait csökkentse.
- ✓ A GTK, a jogszabályok és az egyetemi szabályzatok adta kereteken belül törekszik arra, hogy a munkavállalók előmeneteléről döntő testületek, bizottságok (különös tekintettel PhD védelmi bizottság, habilitációs bizottság, álláshelyekre meghirdetett pályázatok bíráló bizottsága) összetétele tükrözze a kari munkavállalók sokszínűségét a nemi arányok és további releváns szempontok kapcsán.

2.4. A (nemek közötti) esélyegyenlőség dimenziójának tartalmi integrálása az oktatásba és a kutatásba

Alapelv: A GTK törekszik a (nemek közti) egyenlőség értékének hangsúlyosabb megjelenítésére, a (nemekkel kapcsolatos) előítéletek és sztereotípiák leküzdésére, a (nemi alapú) hátrányos megkülönböztetés visszaszorítására. Így az oktatási és kutatási tevékenység megvalósításakor megjeleníti a nők, férfiak, különböző hátrányos helyzetű csoportok, különböző kulturális háttérrel rendelkező emberek tapasztalásainak, viselkedésének hasonlóságait és különbségeit, foglalkozik az egyenlőtlenségek okaival és következményeivel ezek leküzdése érdekében.

- ✓ A GTK az oktatási tartalmak létrehozásánál és tantervek kialakításánál, továbbá az oktatás megvalósítása során figyelembe veszi a (nemek közti) egyenlőség dimenzióját, törekszik a sztereotip tartalmak elkerülésére, a már meglévő oktatási tartalmakat egy e célból kialakított szempontrendszer alapján áttekinti, az oktatók tudatosságát ezen a téren növeli.
- ✓ A GTK a kutatások során (értve ezalatt a tervezést, lebonyolítást, adatalemzést, eredmények bemutatását, a tudományos célú rendezvényeket és a tudományos testületek működését) tekintettel van a (nemi) egyenlőség nézőpontjára, elkerüli a sztereotip kommunikációt, és működési módokat.

2.5. A nemi alapú erőszak és a (szexuális) zaklatás elleni fellépés

A GTK törekvései e területen kiegészítik a Kari Tanács által 2021. november 18-án elfogadott „Befogadó és diszkriminációmentes tanulási környezet az SZTE Gazdaságtudományi Karán. Irányelvek és Eljárásrendek” c. dokumentumban leírtakat. Hatályuk kiterjed:

- a GTK alkalmazottjaira (beleértve valamennyi oktató és nem oktató kollégát);
- a GTK-val alkalmazotti jogviszonyban nem álló, de a képzések és a tehetséggondozási tevékenység kapcsán a hallgatókkal kapcsolatba kerülő kollégákra;

- A GTK hallgatóira, ideérkező cserehallgatóira; a GTK által meghirdetett kurzusok további hallgatóira.

Alapelv: A GTK elvárja az etikus magatartást munkatársaitól és hallgatóitól; azt, hogy nemtől, kortól és pozíciótól függetlenül autonóm személyként tekintsenek egymásra, és tartsák tiszteletben egymás határait – legyen szó fizikai vagy intellektuális/személyes interakcióról. A GTK zéró toleranciát gyakorol a nemi alapú diszkriminációval, a nemi alapú erőszakkal, a (szexuális) zaklatással és bármilyen jellegű kizsákmányolással szemben.

- ✓ A GTK nyíltan kommunikál a diszkrimináció- és zaklatásmentes környezet biztosításának feltételeiről, a visszaélések jelentésének és kezelésének protokolljáról, valamint a visszaélések lehetséges következményeiről.
- ✓ A GTK szakértők bevonásával/képzésekkel segít eligazodni a hallgatók és oktatók számára a határátlépések és a visszaélések felismerésében, azok kezelésében, hátterében, illetve azok más kihívásoktól (pl. kultúraközi különbségek) történő elkülönítésében.

2.6. Horizontális célok

A nemek közötti egyenlőséget és a munkahelyi jóllétet érintő kérdésekben három olyan célt tart szem előtt a GTK, amelyek horizontálisan támogatják az összes tevékenységet.

- ✓ **H1: Adatgyűjtés és monitoring.** A GTK-n jelen dokumentum a nemek közötti esélyegyenlőség és munkahelyi jóllét témakörét érintő első terv, amely szisztematikus információgyűjtést tartalmaz. A jelenségek mélyebb megismerése és nyomon követése megköveteli az adatgyűjtés rendszeressé tételét és kibővítését (a nemek közötti esélyegyenlőség és egyenlőtlenség dimenzióinak részletesebb feltárását), az egyes témakörökhöz rendelhető indikátorok felépítését és a nyomonkövetés gyakoriságának meghatározását az összes célkitűzés esetén.
- ✓ **H2: Képzések.** A nemek közti esélyegyenlőség és munkahelyi jóllét előmozdítása érdekében az egyes témaköröket felölelő tréningekre, képzésekre van szükség, amelyek növelik a szereplők ezen témákkal kapcsolatos tudatosságát és beilleszthetők az általános esélyegyenlőségi célok törekvései közé, valamint az egyetemi szereplők munkahelyi rendszeres/szokásos képzései közé.
- ✓ **H3: Partnerség és elköteleződés.** A nemek közötti esélyegyenlőség és munkahelyi jóllét komplex kérdéseit érintő törekvések a témakörben megszerzett autentikus tudás segítségével érhetők el, a közösséget alkotó hallgatókkal, dolgozókkal, valamint tapasztalattal rendelkező külső szervezetekkel, szakértőkkel együttműködésben. A részvétel, partnerség és elköteleződés értékei és gyakorlata végigköveti a GTK megfogalmazott célkitűzéseit.