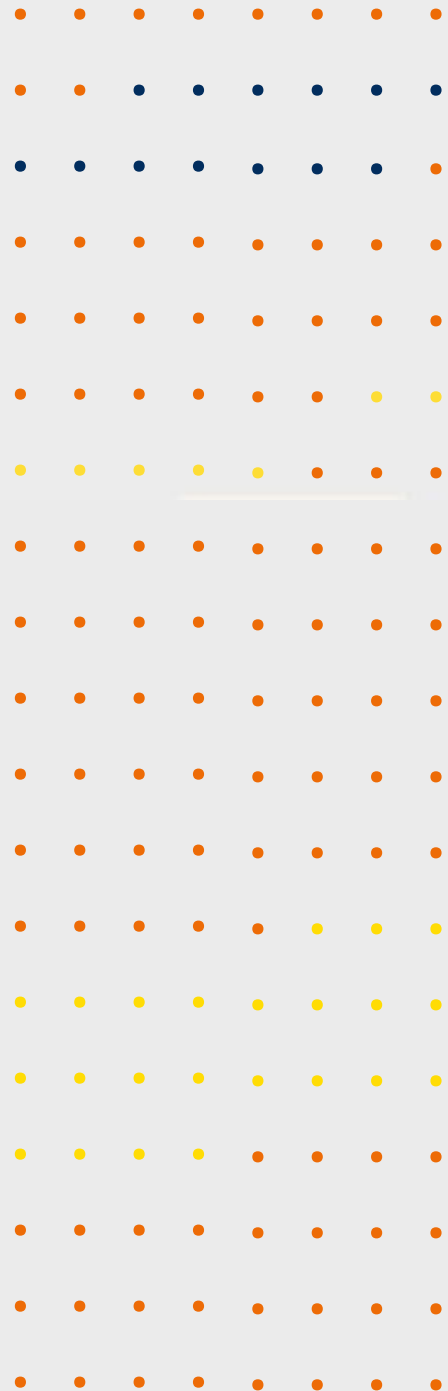
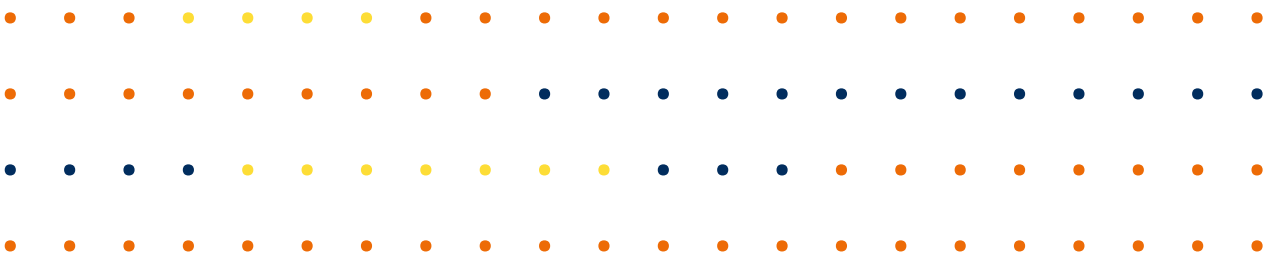


IO1 ZÁRÓ JELENTÉS

A jelentés hivatkozási változata
az [angol nyelvű dokumentum](#)





Ez a kiadvány csak a szerző nézeteit tükrözi, a Bizottság nem felelősséggel tartozik az abban foglalt információk bármilyen felhasználásáért.
Magdalena Póltorak (szerk.)

[A zárójelentés a GEPARD: Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity projekt részeként készült. A projekt száma:

2021-1-PL01-KA220-HED-000027532]

Tartalomjegyzék

1. Bevezető megjegyzések

1.1. A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek: EU jogi keret és általános feltételezések

1.2 A nemek közötti egyenlőségi terv kidolgozásának és végrehajtásának módszertana – rövid áttekintés

1.3 GEP politika a GEPARD Projekt nemzetközi konzorciumán belül

1.3.1 A nemek közötti egyenlőség terve a Katowicei Sziléziai Egyetemen

Università ta' Malta nemek közötti egyenlőségi terve

1.3.3. A Nemek közötti egyenlőség terve a Miskolci Egyetemen

1.3.4 A nemek közötti egyenlőség terve a Ciprusi Egyetemen

1.3.5 A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tevékenységek a Salernói Egyetemen

1.3.6 A nemek közötti egyenlőség terve a salzburgi Paris Lodron Egyetemen

2. IO1 motiváció, módszertan és eredmények

2.1 A mátrixtól az eszköztárig - az UGEP módszertana, indoklása és eljárása

2.2 Ajánlások partnereknek

3. Szakértői interjúk eredményei (általános áttekintés)

4. Kulcsterületek – indoklás és előnyök

4.1 A munka és a magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra

4.2 A nemek közötti egyensúly a vezetésben, valamint a nők és férfiak egyenlő részvétele a döntéshozatalban

4.3 Nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben és a szakmai előmenetelben

4.4 A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási és oktatási tartalomba

4.5 A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is

4.6 Interszekcionalitás és sokféleség

1. melléklet: Ajánlások partnereknek – sablon

2. melléklet: Szakértői interjú kérdőíve

1. Bevezető megjegyzések¹

1.1 Nemek közötti egyenlőségi tervek: EU jogi keret és általános feltételezések

Az Európai Unió mindig is a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósítását tűzte ki célul globálisan. A különböző intézkedések végrehajtása még nem zárult le, számos olyan lépés történt az elmúlt években, évtizedekben, amelyek hozzájárultak a nemek közötti különbségek teljes megszüntetéséhez. Az intézkedések és a kialakított jogi keret általános összefüggésben próbálja szabályozni a kérdést.

Az Európai Unió több fő megoldással próbálja biztosítani a nemek közötti egyenlőséget:

1) Egyrészt fejlesztéssel igyekszik megteremteni a megfelelő szabályozási keretet a vonatkozó jogi normákat.

2) Másrészt a nemek közötti egyenlőség dimenzióját minden politikájába és termékébe integrálta egyetemes követelmény.

3) harmadlagos, számos célzott intézkedést vezetett be a helyzet javítására nők.

A jogi háttérrel tekintve az EU először az „egyenlő munkáért egyenlő bért” elvét fogalmazta meg. 1957-ben, amely még mindig megtalálható az Európai Unió működéséről szóló szerződés 157. cikkében. Európai Unió (továbbiakban: EUMSZ), mint a férfi esélyegyenlőség sarokköve és nők. Minden tagállamnak biztosítania kell ennek az elvnek a végrehajtását. Azt kimondja továbbá, hogy az Európai Parlament és a Tanács a rendes jogalkotási eljárás, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el az esélyegyenlőség és az egyenlőség elvének érvényesülése érdekében a férfiakkal és nőkkel való bánásmód a foglalkoztatás terén, beleértve az egyenlő bérezés elvét is egyenlő munkáért. Ami az intézkedések végrehajtását illeti, ebben a részben azt találjuk, hogy a férfiak és nők közötti teljes egyenlőség biztosítása érdekében a munka világában, az egyenlőség elvét kezelés nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy olyan intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el bizonyos előnyökért annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára könnyebb legyen a törekvés szakmai tevékenységet folytatni, vagy a karrierjük során bekövetkezett hátrányokat megelőzni vagy kompenzálni fejlesztés. Ezek a követelmények később megjelentek a Charta 21. Cikkében Az Európai Unió alapvető jogai. Az EUMSZ 8. cikke az EU-nak azt a feladatot is felruházta, hogy az egyenlőtlenségek megszüntetése és a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítása minden tevékenységében.

Látható tehát, hogy a munka világa fejlesztette ki először a nemek kérdését az egyenlőség, de az évek során az Európai Unió számos más jogi aktust is elfogadott annak biztosítására

egyenlőség nemcsak a munkaviszonyokban, hanem lehetőség szerint az élet minden területén.

A fő releváns jogi dokumentumok közül elsőként az irányelvet kell megemlíteni 79/7/EGK², amely elsőként a férfiak és nők közötti különbségek felszámolását tűzte ki célul a társadalombiztosítás területén. Különösen véd a betegségek, rokkantság, az öregség, a munkahelyi balesetek, a foglalkozási megbetegedések és a munkanélküliség, valamint a szabályok és a szociális e rendszerek kiegészítésére vagy helyettesítésére irányuló támogatás.

¹A jelentés ezen része nagyrészt a következők alapján készült: E. Kriston, *A nemek közötti egyenlőség jogi háttér, Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf (gepard-project.eu)*, 12-17. o. és Torbus U, Póltorak M., *Nemek közötti egyenlőség terve a K+I-hez. Megfigyelések a Katowicei Sziléziai Egyetem kezdeti tapasztalatai alapján*, Roczniki Administracji i Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315 pp. 52-62> és a GEPARD Projects partnerek egyéni tapasztalatai.

²A TANÁCS IRÁNYELVE (1978. december 19.) az egyenlőség elvének fokozatos végrehajtásáról férfiak és nők szociális biztonsági ügyekben történő kezelése (79/7/EGK) <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/ALL/?uri=celex%3A31979L0007>.

A dokumentum egyenlő kezelés a következő területeken – a családi vagy családi állapotra való tekintet nélkül:

- a rendszerek hatálya és az azokhoz való hozzáférés feltételei,
- a hozzájárulási kötelezettség és a járulékszámítás tekintetében,
- az ellátások kiszámítása, beleértve a házastársak és az eltartottak után járó juttatásokat, és a az ellátásra való jogosultság időtartamára és fenntartására vonatkozó feltételek.

A következő mérőföldkő a jogalkotásban a 92/85/EGK irányelv volt ³a várandós munkavállalók és a munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről akik nemrégiben születtek. Ebben az esetben a jogszabály sokkal speciálisabb megközelítést alkalmaz olyan egyedi helyzetben lévő személyek csoportja, ahol megkülönböztetésre van szükség annak érdekében, hogy esélyegyenlőség a hétköznapi dolgozókhoz képest.

Az esélyegyenlőségi kérdések kiterjesztése a 2000-es évek elején kezdődött, amikor az európai

Az Union úgy próbált általános megoldást találni a kérdésre, hogy elhagyta a munka világát. Ez volt az első a 2000/43/EK tanácsi irányelv ⁴végrehajtotta az egyenlő bánásmód elvét faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül megjelent, tiltva az alapon történő megkülönböztetést faji vagy etnikai származás több területen. A dokumentum preambuluma tartalmazza, hogy a annak érdekében, hogy biztosítsák a demokratikus és toleráns társadalmak fejlődését, amelyben minden ember megteheti faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül részt vegyenek az alapon történő megkülönböztetés elleni fellépésben a faji vagy etnikai származásnak túl kell lépnie az önálló vállalkozók és a nem önálló vállalkozók hozzáférése foglalkoztatás és olyan területeket fednek le, mint az oktatás, a szociális védelem, beleértve a szociális biztonságot és egészségügyi ellátás, szociális előnyök, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok ellátása.

Ezzel összefüggésben a Tanács 2004/113/EK irányelvét ⁵2004-ben tették közzé. Ez az árukhoz és szolgáltatásokhoz való egyenlő hozzáférés és az azokhoz való egyenlő hozzáférés előmozdítására összpontosít a megfelelő helyzetekben. Ennek célja Az irányelv azt is megmutatta, hogy a foglalkoztatási és szociálpolitikai területeken túl kíván lépni a nemi kérdések szélesebb körű elismerése.

Az Európai Unió 2006 óta számos kérdést felülvizsgált a meglévők tekintetében szabályrendszer és új irányelvek jelentek meg, amelyek a nemek közötti egyenlőség perspektívái még szélesebb körben és a változó társadalmi igényekkel összhangban ⁶. 2010-től az Európai Unió esélyegyenlőségi stratégiájával összhangban a területek köre

³A Tanács 92/85/EGK irányelve (1992. október 19.) az ösztönző intézkedések bevezetéséről a várandós és a közelmúltban végzett munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítása szül vagy szoptat (tizedik egyedi irányelv az irányelv 16. cikkének (1) bekezdése értelmében). 89/391/EGK) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.

⁴A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) az egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül.

⁵A TANÁCS 2004/113/EK IRÁNYELVE (2004. december 13.) az egyenlő bánásmód elvének végrehajtásáról férfiak és nők között az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférésben és azok ellátásában <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>.

⁶A fontos módosítások: AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A PARLAMENT 2006/54/EK IRÁNYELVE A TANÁCS (2006. július 5.) az esélyegyenlőség és az egyenlőség elvének végrehajtásáról a férfiakkal és nőkkel való bánásmód foglalkoztatási és foglalkozási kérdésekben (átdolgozás) <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018>.

Az Európai Parlament és a Tanács 2010/41/EU irányelve (2010. július 7.) az önálló vállalkozói tevékenységet folytató férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve

meghosszabbították, és közzétették a 2011/36/EU ⁷európai parlamenti és tanácsi irányelvet ⁸, amely megnyitotta az utat az emberkereskedelem elleni küzdelem dimenziójaként emberi lények. Ez az irányelv elismeri az emberkereskedelem nemi jellegét

lények, valamint az a tény, hogy férfiakat és nőket más-más célból kereskednek, így növelve annak tudatosítása, hogy a segítségnyújtás és támogatás során figyelembe kell venni a nemek közötti különbségeket adott esetben intézkedéseket.

Végezetül, a szabályterületek kiszélesítését célzó lépések között az Európai Unió lépéseket tett a polgárok magánéletében az esélyegyenlőség elismerése érdekében is, aminek eredményeként egy irányelv a munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló intézkedésekről a szülők és gondozók számára ⁹. Ez a dokumentum kifejezetten kimondja hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló politikáknak hozzá kell járulniuk a nemek közötti egyenlőség megvalósításához azáltal, hogy előmozdítják a nők munkaerő -piaci részvételét, valamint a gondozási feladatok egyenlő megosztását a nemek közötti jövedelem- és fizetésbeli különbségek megszüntetése. A fő probléma benne ez a terület a nők alulreprezentáltsága a munkaerőpiacon , ami nehezen megoldható a munka és a családi kötelezettségek egyensúlya. Sok esetben gyermekvállalás után a nők az valószínűleg kevesebb órát dolgoznak fizetett állásban, és több időt töltenek a nem fizetett ellátással felelőségeket.

A munka és a magánélet egyensúlya ezért továbbra is komoly kihívást jelent sok szülő és munkavállaló számára gondozási kötelezettségek, különösen a hosszabb munkaidő és a változó munkaidő miatt minták, amelyek hátrányosan érintik a nők foglalkoztatását. Így az előbbi szempontok igyekeztek szemléltetni azokat a főbb területeket, kérdéseket, ahol az Európai Unió már próbálkozott az esélyegyenlőség lehetőségének kiépítésével, de az is látszik a leírtak és felsoroltak jogi szövegeket, amelyek mindegyike irányelvek formájában került végrehajtásra. Mint a Ennek eredményeként ezeket a tagállamokban végre kellett hajtani, ami sok esetben meg is történt sikeres volt, de a tényleges megvalósítás különböző megoldások formájában valósult meg ¹⁰.

Az Európai Unió esélyegyenlőségi stratégiájának megvalósítása azonban nemcsak a fent említett jogi eszközökön keresztül beépült a tagállamok mindennapi életébe eszközöket, de jelentős eredményeket láthatunk a Számvevőszék munkájának oldaláról is. A bíróság Az Európai Unió Igazságügyi Tanácsa (a továbbiakban: EUB) számos ügyben értelmezte a vívmányok rendelkezéseit a tagállami viták és értelmezési nehézségek miatt. Államok. Ezért is fontos lehet néhány releváns kapcsolódó eset bemutatása annak érdekében biztosítsa a teljes elemzést.

A fő kérdés a Marschall -ügyben ¹¹az volt, hogy van-e olyan nemzeti szabály, amely pozitívan diszkriminálja a női munkavállalókat bizonyos ágazatokban, ahol jellemzően több a

kapacitás és a 86/613/EGK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezése <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0041>.

⁷Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve (2011. április 5.) a megelőzésről és a az emberkereskedelem elleni küzdelem és áldozatainak védelme, valamint a tanácsi keretrendszer felváltása 2002/629/IB határozat <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁸Az Európai Parlament és a Tanács 2011/36/EU irányelve (2011. április 5.) a megelőzésről és a az emberkereskedelem elleni küzdelem és áldozatainak védelme, valamint a tanácsi keretrendszer felváltása 2002/629/IB határozat <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32011L0036>.

⁹Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a munkáról és a magánéletéről egyenleg a szülők és gondozók számára , valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezése <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

¹⁰Természetesen az Európai Unió figyelemmel kíséri a végrehajtás folyamatait a tagállamokban, a amelynek eredményei az összes fent említett irányelvre vonatkozóan is megtalálhatók a megjelölt forrásokban.

¹¹C-409/95. sz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>.

tevékenységek A programnak törekednie kell a nemek közötti torzítás és egyenlőtlenségek felszámolására, a munka és a magánélet egyensúlyának javítására, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására a kutatás és innováció (K+I) területén, beleértve a nemi alapú megkülönböztetés nélküli egyenlő bérezés elvét is, összhangban az irányelv 2. és 3. cikkével. az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ), valamint az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. és 157. cikke. A nemi dimenziót be kell építeni a K+I tartalomba, és a kutatási ciklus minden szakaszában végig kell követni. Ezenkívül a program tevékenységeinek az egyenlőtlenségek megszüntetésére, valamint az egyenlőség és a sokszínűség előmozdítására kell irányulniuk a K+I minden vonatkozásában, az életkor, fogyatékoság, faji és etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, valamint szexuális irányultság tekintetében. A Horizont Európa egyik, a 7. cikkben meghatározott elve azt jelzi, hogy a program biztosítja a mindenki számára biztosított esélyegyenlőség hatékony előmozdítását és a nemek közötti egyenlőség dimenziójának megvalósítását, beleértve a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítését a K+I tartalmakban. Célja a nemek közötti egyensúlyhiány okainak kezelése. Különös figyelmet kell fordítani a nemek közötti egyensúly lehetőség szerinti biztosítására az értékelő testületekben és más releváns tanácsadó testületekben, például testületekben és szakértői csoportokban (6. bekezdés).

A Horizont Európa – Kutatási és Innovációs ¹⁶Keretprogram végrehajtására vonatkozó egyedi program létrehozásáról szóló, 2021. május 10-i (EU) 2021/764 tanácsi határozat a nemek közötti egyenlőség erősítését az egyedi program operatív célkitűzéseinek tekinti (a 2. cikk (2) bekezdése). , al. e). Az egyedi programnak a stratégiai terven keresztül történő végrehajtása többek között olyan konkrét kérdéseket tartalmaz, mint a nemek közötti egyenlőség, és a nemek közötti egyenlőség dimenziójának a K+I tartalomba való beépítése (6. cikk (3) bekezdés, e al.).

munkaprogram elfogadásáról a Horizont Európa egyedi program keretében – a kutatási és innovációs keretprogram és annak keretében A 2022-es költségvetés finanszírozása kifejezetten előírja, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségi terv (GEP) mint támogathatósági feltétel bevezetése a fenntartható intézményi változás megvalósításának támogatását célozza a pályázók számára. A Bizottság továbbá hangsúlyozza, hogy a kutatás finanszírozóinak és szolgáltatóinak alapvető szerepe van a figyelem felkeltésében, valamint a nemek közötti egyenlőség kutatási és oktatási tartalmaikba való integrálásában.¹⁷

Mint említettük, a nemek közötti egyenlőség elve az Európai Unió egyik alapvető, egyben „alapítónak” tartott elve és értéke, amely a szervezet elsődleges jogában is kifejeződik. Míg az évek során a jogszabályok, a joggyakorlat, valamint a Szerződések módosításai hozzájárultak mind magának az elvnek, mind annak EU-n belüli végrehajtásának nyilvánvaló megerősödéséhez, a fenntartható változás állandó és proaktív jellegű fellépéseket igényel. Ezért nem meglepő, hogy a nemek közötti egyenlőség immár az Európai Bizottság 2019–2024 közötti időszakra vonatkozó kiemelt cselekvési területei közé tartozik, amint azt a 2020–2025-ös nemek közötti egyenlőségi stratégia is megerősíti.¹⁸

A GEP-et ezért az Európai Foglalkoztatási Stratégia részének kell tekinteni, amelynek célja a nemek közötti egyenlőség megerősítése az egyetemeken. Teljes mértékben összhangban van

PE/12/2021/INIT. HL L 170., 2021.5.12. (a rendelet).

¹⁶A Tanács (EU) 2021/764 határozata (2021. május 10.) a Horizont Európa – Kutatási és Innovációs Keretprogram végrehajtására vonatkozó egyedi program létrehozásáról és a 2013/743/EU határozat hatályon kívül helyezéséről.

¹⁷A Horizont Europe Útmutató a nemek közötti egyenlőségi tervekhez ..., p. 6.

¹⁸A Bizottság közleménye az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának: *Egyenlőség Uniója: A nemek közötti egyenlőség stratégiája 2020–2025*. COM/2020/152 végleges.

azokkal az ideiglenes egyedi intézkedésekkel is, amelyek célja a két nem közötti versenyfeltételek kiegyenlítése, valamint strukturális, társadalmi és kulturális változtatások végrehajtása a nőkkel szembeni diszkrimináció múltbeli és jelenlegi formáinak és hatásainak korrigálása érdekében.¹⁹

Bár a GEP csak most lett előfeltétele a Horizont Európa programban való finanszírozásra való jogosultságnak, a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítési politikáinak a kutatásba való bevonásának szükségességét már több mint egy évtizede jelezték. 2012 júliusában a Bizottság közleményt adott ki, amelyben felhívja a figyelmet a nemek közötti egyenlőséget garantáló elvek megállapítására és végrehajtására az akadémiai élet minden területén annak érdekében, hogy véget vessünk a megengedhetetlen tehetségek pazarlásának, a nézetek és attitűdök sokféleségének a kutatásban, és a minőség megvalósítása.²⁰ A közlemény kiemeli a magasan képzett nők jelentős elvesztését és nem hatékony felhasználását az európai kutatási térségben (beleértve a döntéshozatali folyamatot, valamint a kutatás tervezését, értékelését és végrehajtását). Ami különösen figyelemre méltó, a Bizottság nem korlátozódott a tagállamokkal szemben támasztott jogi és politikai elvárások megfogalmazására (beleértve a nemek közötti egyenlőségi tervek elfogadását), hanem kötelezettséget vállalt arra, hogy valamennyi szakértői csoportjában az alulreprezentált nem 40%-át biztosítja. Végezetül a Horizont 2020 volt az első olyan keretprogram, amely a nemek közötti egyenlőséget *horizontális prioritásként ismerte el*,²¹ míg a nemek közötti egyenlőség dimenziójának a kutatási és innovációs (K+I) tartalomba való integrálása biztosítja, hogy mind a nők, mind a férfiak biológiai és társadalmi/kulturális jellemzői, valamint a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos célkitűzések releváns módon szerepeljenek a kutatási és innovációs projektek összefüggésében.

A nemek közötti egyenlőség tervet (GEP) úgy határozhatjuk meg, mint kötelezettségvállalások és cselekvések összességét, amelyek célja a nemek közötti egyenlőség előmozdítása egy szervezetben intézményi és kulturális változásokon keresztül²²

A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terv jellemzően magában foglalja egy sor alapelv létrehozását és hatékony megvalósítását a nemek közötti egyenlőség védelme érdekében az akadémiai élet minden területén.²³ A nemek közötti esélyegyenlőségi tervnek nincs univerzális sablonja, mivel az intézkedések sora a²⁴ szervezet típusától, a tevékenységi szektortól, az eddig

¹⁹CEDAW bizottság (2004). 25. számú általános ajánlás a 4. cikk (1) bekezdéséhez – Ideiglenes különleges intézkedések, elérhető: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx> (Hozzáférés: 2022.11.12.) és K. Sękowska -Kozłowska, *Między obowiązkami a przyzwoleniem. Środki wyrównawcze na rzecz kobiet jako narzędzie realizacji praw człowieka [Között kötelesség és beleegyezés. Kompenzációs intézkedések a nők számára, mint az emberi jogok elérésének eszköze]*, Warszawa 2021, passim.

²⁰ Megerősített Európai Kutatási Térségi Partnerség a Kiválóságért és a Növekedésért, Brüsszel, 2012.7.17., COM(2012) 392 végleges.

²¹Európai Bizottság, Kutatási és Innovációs Főigazgatóság, *Nemek szerinti innovációk: hogyan járul hozzá az inkluzív elemzés a kutatáshoz és az innovációhoz*, Kiadóhivatal, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/619077> (Hozzáférés: 2022.10.3.).

²²A Horizont Europe Útmutató a nemek közötti egyenlőségi tervekhez ..., p. 5.

²³VFA Barros, RM Vasconcelos, E. Araújo, L. Amaral és I. Ramos, *A Positive Perspective to Implementation of a Gender Equality Plan: a kérdés a tervezésről, az időről és a részvételről*, 2018 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE), San Jose, CA, USA, 2018, 1-5. o., doi: 10.1109/FIE.2018.8659112.

²⁴A több európai egyetem konzorciumán belül megvalósuló GEPARD projekt keretein belül azonban (a projekt egyik eredményeként) egy Egyetemes Nemek Egyenlőségi Terv kidolgozását tervezik, bár ez nem annyira megoldás, amelyek az elfogadott megoldások reprodukálhatósága miatt mindenhol alkalmazhatóak, mint olyan lehetőségek sora, amelyek lehetővé teszik egy adott intézmény igényeinek és elvárásainak megfelelő nemek közötti egyenlőségi terv felépítését (bővebben lásd IV. pont).

meghozott diszkriminációellenes intézkedésektől, valamint a diagnosztikában azonosított nemi torzítás és egyenlőtlenség típusától függ. a szervezet . A 2021 szeptemberében közzétett iránymutatása részeként azonban **a Bizottság négy olyan kötelező eljárási követelményt határozott meg, amelyeknek a GEP-nek meg kell felelnie**.²⁵ A Horizont Európa jogosultsági feltételére vonatkoznak, de univerzálisnak tekinthetők, mivel vonatkozhatnak mind a K+I-re, mind pedig más (nem K+I) szervezetekre, amelyek célja egy ilyen terv létrehozása.

Először is, **a nemek közötti egyenlőségi tervnek meg kell felelnie a formai követelményeknek**. Az intézmény honlapján közzétett, a felső vezetés által aláírt és az intézményen belül aktívan kommunikált hivatalos dokumentumnak kell lennie. A tervnek bizonyítania kell a nemek közötti egyenlőség iránti elkötelezettséget, világos célokat kell kitűznie, valamint részletes intézkedéseket és intézkedéseket kell meghatároznia ezek elérésére. Magára az intézményre van bízva, hogy meghatározza a konkrét célokat és intézkedéseket.

A nemek közötti esélyegyenlőségi terv megköveteli a végrehajtásáért felelős személyek azonosítását (a nemek közötti egyenlőség terén elkülönített erőforrások és szakértelem). A GEP létrehozásához egy meghatározott keretrendszer (szervezeti és pénzügyi) kialakítása szükséges, és a szervezeten múlik, hogy mire van szükség, és milyen struktúrákon belül támogatja a fenntartható szervezeti változás állandó folyamatát a nemek közötti egyenlőség elvének megerősítése érdekében.

A nemek közötti esélyegyenlőségi terv végrehajtása adatgyűjtést és nyomon követést is igényel. A szervezetnek nemre/nemre lebontott adatokat kell gyűjtenie a személyzetről és a hallgatókról, és ezek alapján kell elkészítenie az éves jelentést. Mivel a GEP a szervezet sajátos igényeihez van „szabva”, minden szervezet maga dönti el, hogyan válassza ki a legrelevánsabb mutatókat, hogyan gyűjti és elemzi az adatokat, beleértve az ehhez szükséges erőforrásokat, és gondoskodik az adatok közzétételéről és közzétételéről. évente ellenőrizni kell. Az összegyűjtött adatoknak támogatniuk kell a tervben szereplő célkitűzéseket és célokat, valamint a nemek közötti egyenlőség megvalósítási folyamatának értékelését.

A nemek közötti esélyegyenlőségi terv negyedik lényeges eleme a képzés. A GEP-nek tartalmaznia kell a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos figyelemfelkeltő és képzési tevékenységeket. Ezeknek a tevékenységeknek az egész szervezetet be kell vonniuk, és bizonyítékokon alapuló, folyamatos és hosszú távú folyamatnak kell lenniük. A képzésnek ki kell terjednie az alkalmazottakra és a döntéshozókra irányuló tudattalan nemi előítéletekre is. Ki kell terjednie a szervezeten belüli kommunikációs tevékenységekre is, és tartalmaznia kell a nemek közötti egyenlőségről szóló képzést, amely az összes vagy kiválasztott csoportot célzó konkrét témákra összpontosít.

E négy kötelező követelményen kívül **a Bizottság a 2020–2025-ös nemek közötti egyenlőségi stratégia feltételezéseit követve öt javasolt tematikus területet is meghatároz, amelyeket a K+I intézményeknek figyelembe kell venniük a GEP-eikben. A következő kérdéseket fedik le:**

1. a munka és a magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra,
2. a nemek közötti egyensúly a vezetésben és a nők és férfiak egyenlő részvétele a döntéshozatalban,
3. a nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben és a szakmai előmenetelben,
4. a nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalomba,
5. a nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is.

A Bizottság ezt a korábban idézett, 2021. szeptemberi iránymutatásban is hangsúlyozta, jelezve, hogy a hatékony GEP-nek olyan változási modellen kell alapulnia, amely azonosítja a kezelendő problémákat, és meghatározza azok okait és kívánt eredményeit, beleértve a célokat

²⁵A Horizont Europe Útmutató a nemek közötti egyenlőségi tervekhez ..., p. 5.

is. Részleteznie kell a célok eléréséhez szükséges intézkedéseket és az előrehaladás nyomon követésére szolgáló mutatókat is. A GEP-nek be kell vonnia az egész szervezetet, legyen az a felső vezetés, az összes alkalmazott, hallgatók és doktoranduszok (oktatói szervezet esetén), vagy más érdekelt felek. Egy olyan folyamatos folyamatot is kell alakítania, amely ösztönzi az önreflexiót, valamint a megtett intézkedések és az elfogadott gyakorlatok felülvizsgálatát.

A Bizottság iránymutatásai egyetemesek, és ezért általánosak is. A nemek közötti esélyegyenlőségi terv felállítása egy szervezet számára, beleértve az egyetemet is, az azonosított problémáktól és támogatást igénylő területektől függ, hogy a legmegfelelőbb (és egyben megvalósítható) megoldási javaslatokat hozzuk létre.

1.2 A nemek közötti egyenlőségi terv (GEP) kidolgozásának és végrehajtásának módszertana – rövid áttekintés

Szervezetre jellemző – a kötelezettségvállalások mellett – a címzettek egyfajta „megszólítása” arra vonatkozóan, hogy milyen lépések szükségesek az egyes szabványok hatékony megvalósításához. Ami a nemek közötti egyenlőséget illeti a K+I-ben, a GEAR eszköz jó példa erre a megközelítésre. 2015 óta működik, és főként a Horizont 2020 keretében finanszírozott, nemi szempontú projektek tapasztalataira épül.²⁶

A nemek közötti esélyegyenlőségi terv elkészítése egy egyetemen sok esetben példátlan kérdés, mivel az Európa Horizontban 2022-ben új alkalmassági feltétel bevezetésének következménye. Ez azt jelenti, hogy magát az eszközt is frissíteni kellett és hozzá kellett igazítani jelenlegi szabványok. Ennek eredményeként ma a GEAR eszköz olyan tudásgyűjtemény, amely arról szól, hogy mik is a nemek közötti esélyegyenlőségi tervek, és kinek kell részt vennie azok megalkotásában, miért szükséges a GEP létrehozása a fenntartható változás eléréséhez, hogyan lehet „lépésről lépésre” létrehozni. egy ilyen tervet, és végül hol keressünk jogi normákat ezen a területen, valamint példákat a bevált gyakorlatokra.

Az egyetemekkel kapcsolatban²⁷ a GEAR eszköz a következő lépések megtételét javasolja:²⁸

1. Annak az intézménynek a kontextusának megértése, amelyre a nemek közötti esélyegyenlőségi tervet meg kívánják készíteni, ²⁹azonosítani azokat az embereket és kapacitásokat (egyetemen belül és kívül egyaránt), amelyek támogatják a terv elkészítését, és megérteni, hogyan működik a változási folyamat a logika szerint a *gender mainstreaming* ciklusban;³⁰

2. *Status quo* elemzése és értékelése – a személyzet, a készségek, a pénzügyi és technikai erőforrások kezdeti diagnózisa, majd a kontextus, a felsőoktatási intézmények működésének jogi és politikai kereteinek meghatározása, a nemek közötti egyenlőség meghatározása a felsőoktatási intézményben eddig végrehajtott intézkedések és tevékenységek (ha vannak), végül egy mélyreható diagnózis és az eredmények összehasonlítása más hazai és külföldi felsőoktatási intézmények helyzetével; ennek a szakasznak a célja a kihívások és célok

²⁶A nemek közötti egyenlőség az akadémiában és a kutatásban – GEAR eszköz: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear> (Hozzáférés: 2022.11.10.).

²⁷szervezetek számára külön útmutató készült.

²⁸A nemek közötti egyenlőség az akadémiában és a kutatásban, lépésről lépésre útmutató kutatószervezetek, egyetemek és állami szervek számára: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/step-step-guide> (Hozzáférés: 2022.11.10.).

²⁹Ide tartozik a hely, a történelem, a gazdasági helyzet, a vezetési célok és prioritások, a struktúra, a politikák, a szervezeti kultúra, a méret és a jogi keret, amelyben az intézmény működik.

³⁰Négy fázis van: meghatározás, tervezés, cselekvés és ellenőrzés.

azonosítása, azaz a GEP kulcsfontosságú hatásterületeinek meghatározása ³¹ annak érdekében, hogy a jövőben az ezen az alapon elért változásokat is értékelni lehessen (monitoring és értékelési stratégia);

3. **A nemek közötti esélyegyenlőségi terv elkészítése** – konkrét intézkedések megtervezése az elvégzett diagnózis eredményei, a rendelkezésre álló források és a jogosultsági kritériumokra vonatkozó bizottsági iránymutatások alapján, mindig szem előtt tartva, hogy a tervnek holisztikusnak és integráltnak kell lennie (mind belső, mind kritikus dokumentumokkal és folyamatokkal az egyetemen); ³² azt is hangsúlyozzák, hogy a felső vezetés bevonása és a prioritások ésszerű meghatározása létfontosságú ebben a szakaszban;

4. A terv megvalósítása – az ³³ erre a célra létrehozott team által, a tervezett tevékenységek egyeztetett ütemezése szerinti végrehajtása, amelyet – az egyetemi változás fenntarthatósága érdekében – a lehető legmagasabb fokon és széles körben intézményesíteni kell. terjesztett; Javasoljuk továbbá, hogy a képzési és figyelemfelkeltő tevékenységeket ne hagyják fel a terv végrehajtási szakaszában, és továbbra is a terv végrehajtásáért közvetlenül felelős csapaton kívüliek erőforrásait (tudását és készségeit) használják fel;

5. A terv előrehaladásának nyomon követése és értékelése – a diagnosztikai szakaszban elkészített nyomon követési és értékelési stratégia alapján ellenőrzi a megtett intézkedések hatékonyságát és a terv hatásának mértékét a javasolt változtatások megvalósítására (azonban hangsúlyozva, hogy különbséget kell tenni a monitoring és az értékelési célok között). Azt is meg kell jegyezni, hogy a „Horizont Európa” program éves nyomonkövetési jelentéseket

³¹ Ebben a szakaszban először el kell dönteni, hogy kit kell bevonni az elemzés elvégzésébe (szakosodott egység/testületek vagy dedikált és hivatalosan megbízott csapat), majd meg kell vizsgálni az integráció jogi keretét és nemzeti stratégiáit (beleértve a pénzügyi stratégiákat is). a nemek közötti egyenlőség kutatásban és felsőoktatásban (ha van), az intézmény egyfajta „belső auditja” (itt például a SAGE projekt keretében kidolgozott kérdőív használható), végül a a diagnózis során figyelembe veendő mutatókat, a kvantitatív és kvalitatív kutatások végzésének módszertanát, eredményeinek értékelését az összehasonlítható vizsgálatok háttérében. A kérdőív a SAGE projekt részeként készült https://www.sage-growingequality.eu/web/assets/media/tools/audit_guidelines.pdf (Hozzáférés: 2022.11.10.), végül a diagnosztikában figyelembe veendő indikátorok meghatározása, a kvantitatív és kvalitatív kutatások végzésének módszertana, eredményeinek összehasonlítható szervezethez viszonyított értékelése .

³² Fontos megjegyezni, hogy a tervnek olyan kérdésekkel kell foglalkoznia, amelyek az egész közösséget érintik, hogy a változásnak esélye legyen a fenntarthatóságra. Így a GEP felállításakor több lényeges elemet is figyelembe kell venni: célok, intézkedések, indikátorok, célok, határidők és felelőségek. Ennek érdekében többek között az is javasolt, hogy a tervvel kapcsolatos munka legyen részvételen alapuló, a célokat és a cselekvéseket a SMART módszerrel határozzák meg, mások jó gyakorlatait vegyék inspirációnak, és hogy a meglévő forrásokat racionalizálni kell a GEP-hez (jelentős változás viszonylag kis költséggel), hogy a terv evolúciós és dinamikus dokumentum legyen, hogy a különböző szereplők felelősségét a terv különböző elemeinek végrehajtásában egy meghatározott időkereten belül egyértelműen meg kell jelölni. , hogy tartósan bővíteni kell a tervet támogató érintettek körét, végül pedig hosszú távra kell tervezni a cselekvéseket, folyamatokat a meglévő erőforrások fenntartható felhasználása érdekében. A PLOTINA projekt eredményei hasznosak lehetnek a terv kidolgozásában: <https://www.plotina.eu/plotina-formative-toolkit/> (Hozzáférés: 2022.11.10.).

³³ A csapatnak ismernie kell a következőket: a szervezeti változások előmozdítása, az ellenállás kezelése, a támogató hálózatok építése, a kutatói pálya nemi vonatkozásai, a döntéshozatal és a kutatás és az oktatás tartalma, önértékelés, monitorozás, adatgyűjtés és elemzés, sajátosságok és az intézmény működése. A csapatnak rendszeresen találkozni kell a döntéshozó funkciót betöltőkkel is, hogy folyamatosan megvitassák az előrehaladást, a javasolt változtatásokkal szembeni ellenállási helyzeteket, és azonosítsák azokat a területeket, ahol a különböző körülmények miatt szükség lesz a terv módosítására.

A monitoring célja az adatok (főleg mennyiségi) folyamatos és szisztematikus gyűjtése, hogy a vezetés folyamatosan ismerje a terv végrehajtásának konkrét előrehaladását („output”). Az értékelés célja ezzel szemben a terv eredményességének objektív felmérése a (főleg minőségi) monitoring adatok alapján, hogy levonható legyen a tanulság a jövőbeli tevékenységek tervezéséhez. A TARGET projekt által kifejlesztett megoldások hasznosak lehetnek ebben a szakaszban: http://www.gendertarget.eu/wp-content/uploads/2018/12/741672_TARGET_Monitoring_Tool_D4.pdf (Hozzáférés: 2022.11.10.).

ír elő, miközben ennek a szakasznak az eredményeit széles körben terjeszteni kell magának a tervnek a pozíciójának megerősítése és a változás ciklikus jellegének biztosítása érdekében;

6. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az egyetemen a terv végrehajtása után – folyamatos erőfeszítések a tervben kidolgozott normák fenntartására (a regresszió és a korábbi nemkívánatos gyakorlatokhoz való visszatérés elkerülése érdekében), új területek (pl. interszekcionalitás) és stratégiák azonosítása (pl. a nemek közötti egyenlőség szempontú költségvetés-tervezés) , valamint a legjobb gyakorlatok és korlátok azonosítása a következő terv javításához.

Az eszköz azt is javasolja, hogy milyen tényezők segítik elő a terv kidolgozását és végrehajtását, és hogyan lehet leküzdeni a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiák egyetemi megvalósítása előtt álló leggyakoribb akadályokat és kihívásokat.

A GEAR eszköz logikája és áttekinthetősége alapján úgy döntöttünk, hogy hozzáadunk néhány olyan elemet, amelyek megkönnyítik a fent javasolt különféle lépések leküzdését. Ezek közül mindenekelőtt az [UGEPT-t kell kiemelni](#), mint egy olyan eszközt, amely jelentősen megkönnyíti a GEP megalkotását (vagy felülvizsgálatát). A másik elem a projektpartnereknek szóló ajánlások is, amelyek kifejezetten javíthatják az intézmény helyzetének megértését, felmérhetik a helyzetet, és megkönnyíthetik az eddig végrehajtott egyenlőségi és sokszínűségi politikák értékelését. Végül a módszertani kérdések közvetlen kezelése a GEPARD projekt második eredménye, a [módszertani útmutató](#).

1.3 GEP politika a GEPARD Projekt nemzetközi konzorciumán belül

1.3.1 A nemek közötti egyenlőség terve a Katowicei Sziléziai Egyetemen³⁴

A Sziléziai Egyetem volt az egyik első egyetem Lengyelországban (és az első a Sziléziai Vajdaságban), amely 2021-ben kidolgozta és végrehajtotta a nemek közötti egyenlőségi tervet.³⁵ Kétségtelen, hogy a Horizon Europe program új alkalmassági kritériuma hozzájárult a munka intenzívebbé tételéhez. a dokumentumon. Ugyanakkor hangsúlyozni kell , hogy az egyetemen megvalósított esélyegyenlőségi politika stratégiai fellépést feltételezett ezen a területen (ami többek között az egyetem munkáltatóként hatályos jogszabályi előírásaiból, az alapszabály (4) bekezdésében megjelölt értékekből ³⁶és a nyilatkozat az egyenlő és sokszínű közösségről ³⁷).

A kezdeti koncepcionális munka 2020 októberében kezdődött. Főleg a széles körben értelmezett jogi kontextus és a más (hazai és külföldi) egyetemeken érvényes GEP-megállapodások elemzésére , valamint a Sziléziai Egyetem előtt álló konkrét kihívások és célok azonosítására összpontosított. Ebben a szakaszban kiemelt szerepet kapott a tagok önkéntes részvétele a Bizottság követelményeinek megfelelő esélyegyenlőségi tervek elkészítésére vonatkozó képzéseken. A Sziléziai Egyetemen a diszkriminációval és az egyenlőtlen bánásmóddal kapcsolatos kvalitatív kutatási eredmények, ³⁸valamint az Oktatási Osztály, a

³⁴ Torbus U, Póltorak M., NEMEK EGYENLŐSÉGI TERVE A K+I TERVRE. ÉSZREVÉTELEK A KATOWICEI SZILÉZIAI EGYETEM KEZDŐI TAPASZTALATAI ALAPJÁN, Roczniki Administracji i Prawa 2022; 4(XXII): 51-69, <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.3315> 62-65.

³⁵ <https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C91165%2Cuniwersytet-slaski-wdraza-plan-rownosci-plci.html> (Hozzáférés: 2022.11.10.).

³⁶ A Katowicei Sziléziai Egyetem Szenátusa által 2019. május 28-án elfogadott statútum (az egységes szerkezetbe foglalt szöveg a Katowicei Sziléziai Egyetem rektorának 2021. július 1-jei közleményének melléklete) .

³⁷ A Sziléziai Egyetem Nyilatkozata – az egyenlő és sokszínű közösségről , elérhető: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/#read-more> (Hozzáférés: 2022.11.10.).

³⁸ Jelentés a Sziléziai Egyetemen végzett diszkriminációról és egyenlőtlen bánásmódról női és férfi alkalmazottak és PhD hallgatók körében végzett felmérésről, valamint a Sziléziai Egyetem női és férfi hallgatói körében végzett felmérésről a diszkrimináció és az egyenlőtlen bánásmód témakörében . Mindkét jelentés tartalma elérhető a

Doktori Iskola és a HR osztály által kidolgozott és hozzáférhetővé tett kvantitatív adatok elemzésére is sok időt fordítottak.

2021 áprilisában a Sziléziai Egyetem rektorának utasítására hivatalosan kineveztek egy csapatot a Sziléziai Egyetem nemek közötti egyenlőségi tervének kidolgozására. Közel húsz főből állt, és az egyetemi hierarchia különböző szintjein elhelyezkedő oktatókból és kisegítő személyzetből, valamint hallgatókból és doktoranduszokból állt, akik különböző tudományágakat és területeket képviseltek. Lényeges, hogy a tervvel kapcsolatos munkát a személyzetfejlesztési rektorhelyettes (nő) vezette. A diagnózis eredményei és a más, fejlettebb egyetemeken bevált gyakorlatok azonosítása alapján a Sziléziai Egyetem kulcsfontosságú céljait és kihívásait határozták meg, amelyekkel az egyetem első GEP-je foglalkozott. Ennek eredményeként 2021 szeptemberében javasolták a terv első változatát, amelyről széles körű egyeztetéseket folytattak különböző referenciacsoportokkal. az egyetemen dolgozik és tanul, valamint két, az egyetemen működő szakszervezet (ZNP és Solidarność). Az észrevételek és javaslatok alapján elkészült a terv második változata, amelyet ismételten egyeztettek és javítottak. A terv harmadik (végső) változata 2021. november 30-án került az Egyetemi Szenátus elé véleményezésre. A Szenátus 2021. december 7-i kedvező véleményét követően a Sziléziai Egyetem rektora rendeletet (212/2021. sz.) bocsátott ki. a terv jogerős érvényesítése.

A Katowicei Sziléziai Egyetem Nemek Közötti Egyenlőségi Terve megfelel az Európai Bizottság minden követelményének: hivatalos dokumentum, amelyet az egyetem felső vezetése (a rektor) írt alá, és aktívan kommunikáltak az akadémiai közösséggel.³⁹ A terv elkötelezettséget tartalmaz a nemek közötti egyenlőség mellett, és világos célokat, valamint részletes intézkedéseket és intézkedéseket határoz meg ezek elérésére.

A Katowicei Sziléziai Egyetem Nemek Közötti Egyenlőségi Tervének fejlődési és részvételi jellege van, ami azt jelenti, hogy az egyetem egész közössége hozzájárulhat a formához és a megvalósításhoz. Az egyetemi közösséget alkotó valamennyi személy fejlődési feltételeinek további diagnosztizálása és elemzése is elengedhetetlen lesz a GEP fejlesztésében. A terv a következő (a Bizottság által javasolt) területeken fogalmaz meg célokat és intézkedéseket: tudomány és oktatás, toborzás és karrierfejlesztés, szervezeti kultúra és a munka-magánélet-tanulás egyensúlya, irányítás és döntéshozatal és biztonság. Területenként stratégiai célkitűzések, operatív célkitűzések, célcsoportok, konkrét cselekvési példák és monitoring és igazolási források kerültek megfogalmazásra.

Ami az ütemtervet illeti, 2022-re tervezték a nemek közötti egyenlőség és egyenértékűség helyzetének, feltételeinek és igényeinek felmérését, valamint az esélyegyenlőségi intézkedések és eljárások napirendjének kidolgozását vagy a meglévők felülvizsgálatát. 2023-ban a tervezett intézkedések végrehajtása, a tervezett és megvalósult intézkedések belső értékelése, a kidolgozott részletes terv felülvizsgálata volt a szándék. Végül 2024-ben folytatódik a tervezett tevékenységek megvalósítása, valamint a Katowicei Sziléziai Egyetem 2022-2024-es nemek közötti egyenlőségi tervének értékelése és validálása.

A Terv ambiciózus céljaira, a benne foglalt feladatok sokaságára és az új terv elfogadására való felkészültségre való tekintettel azonban az Egyetemi Egyenlőségi és Sokszínűségi Bizottság azt javasolta a Sziléziai Egyetem rektorának, hogy hosszabbítsák meg a jelenlegi terv végrehajtása 2025 végéig.

következő címen: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/raporty-z-badan-opinii-wspolnoty-us> (Hozzáférés: 2022.11.28.).

³⁹A dokumentum közzététele mellett az egyenlő bánásmód weboldalon: <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/plan-rownosci-plci/> (elérés: 2022.11.18.), információk az elfogadásról és a végrehajtásról Az ÚS GEP-ről az egyetemi hírlevélben és a közösségi médián keresztül kommunikálnak.

1.3.2 A nemek közötti egyenlőség terve az L- Università ta' Máltán

A Máltai Egyetem (UM) Gender+ Equity Plan-jét az UM Szenátusa 2022. január 20-án, az UM Tanácsa pedig ugyanezen év február 17-én hagyta jóvá. A Máltai Egyetem a „gender plusz” megközelítést alkalmazta annak érdekében, hogy beépítse az UM 2020–2025 közötti időszakra szóló stratégiai tervének Társadalmi tényezők és hatások című szakaszában említett főbb elveket⁴⁰. Emiatt az egyenlőség, sokszínűség és befogadás keretrendszerét fogadták el, figyelembe véve a nemet, a nemet, a fajt, az etnikai hovatartozást, a szexuális irányultságot és a nem hagyományos jellemzőket.

Az UM Tőketervében elfogadott fő elvek összhangban voltak Málta nemzeti jogszabályaival, többek között:

- 413. fejezet – Esélyegyenlőség (fogyatékos személyek) (módosítás) törvény⁴¹
- 452. fejezet – Foglalkoztatási és kapcsolatokról szóló törvény⁴²
- Kiegészítő jogszabályok 460.15 – A személyek közötti egyenlő bánásmód rendje⁴³
- 456. fejezet, a férfiak és nők egyenlőségéről szóló 2015. évi törvény⁴⁴

Az első UM-részvényterv megtervezése körülbelül két évig tartott, mielőtt felvette jelenlegi formáját. Az első tervet a Nemek Egyenlőségi és Szexuális Sokszínűségi Bizottsága (GESDC) javasolta 2021-ben. Ezt megelőzően a bizottság értékelt néhány, a Máltai Egyetemen alkalmazott politikát és intézkedést. A rendelkezésre álló statisztikai adatokat is elemezték, hogy kiderüljön, mire kell összpontosítani a tervben. Az ebből a gyakorlatból nyert eredményeket a 2018–2020-as Nemek közötti egyenlőségi ellenőrzési jelentésben gyűjtöttük össze.⁴⁵ A tanulmány során felmerülő főbb kérdéseket megosztották az UM érdekelt feleivel. Az ezeken a találkozókön megfogalmazott javaslatokat vagy ajánlásokat beépítették a Tőketervbe. További ajánlások a GESDC tagjaitól érkeztek, akik számos nemzetközi nemek közötti egyenlőségi tervet konzultáltak, hogy segítsék őket törekvéseikben.

A méltányossági terv segített összehozni az UM bizottságokat, amelyek külön foglalkoztak a diszkriminációval és a nemhez, nemhez, szexuális irányultsághoz, fogyatékosághoz, rasszhoz és etnikai hovatartozáshoz kapcsolódó egyéb kérdésekre. Korábban ezek silókban működtek. A Méltányossági Terv megfogalmazása segített integrálni ezen bizottságok munkáját, amelyek felismerték, hogy a közös és egyben külön-külön munka elősegítené az egyenlőséget, a sokszínűséget és a befogadást mind a hallgatók, mind a dolgozók körében, ha interszekcionális megközelítést alkalmaznának. Abban is megállapodtak, hogy lehetőség szerint interszekcionális megközelítést alkalmaznak a Horizont Europe által javasolt kulcsfontosságú területeken.⁴⁶

Az UM Gender+ Equity Plan az oktatói személyzetre irányul: rezidens, látogató és alkalmi; adminisztrációs munkatársak; öregdiákok; vállalkozók; egyéb kisegítő személyzet, például ingatlanmunkások, hírnökök, karbantartó stb.; kutatók; diákok; műszaki személyzet és látogatók. Ahhoz, hogy a terv működjön, számos struktúrát kellett felállítani, például a méltányossági bizottságot és a tőkehivatalt. A legfontosabb lépés az volt, hogy valakit alkalmaznak a terv végrehajtásának felügyeletére; 2022-ben méltányossági tisztviselőt vettek

⁴⁰L- Università ' ta ' Málta (2020). Stratégiai terv 2020-2025.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/strategy/UMStrategicPlan2020-2025.pdf>, 5. oldal.

⁴¹Málta kormánya (2000). <https://legislation.mt/eli/cap/413/eng/pdf>

⁴²Málta kormánya (2002). <https://legislation.mt/eli/cap/452/eng/pdf>

⁴³Málta kormánya (2007). <https://legislation.mt/eli/sl/460.15/eng/pdf>

⁴⁴Málta kormánya (2003). <https://legislation.mt/eli/cap/456/eng/pdf>

⁴⁵GESDC (2022). <https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/genderauditreport2018-2020.pdf>

⁴⁶GESDC. (2022). Gender+ Részvényterv bemutatása.

<https://www.um.edu.mt/media/um/docs/about/equity/EquityPlanpresentation.pdf>

fel. A méltányossági tisztviselőt 2023-ban további adminisztratív személyzettel látták el. A méltányossági tisztviselő feladata egy méltányossági végrehajtási csapat létrehozása, amely egyértelműen meghatározza a szerepeket és felelősségeket a Gender+ Equity Plan végrehajtásához (G +EP). Az Equity Working Group (EQWG) az egyetemen tanuló vagy dolgozó különböző szektorok képviselőiből áll. A munkacsoport tagjait a rektor jelöli ki különböző állományi csoportok (oktatók, adminisztrátorok, kutatók, műszaki munkatársak stb.) és hallgatók képviselőiből. A személyzeti munkacsoportok dékánokból vagy megfelelőjükből, karvezetőkből, adminisztratív igazgatókból és egyéb képviselőkből állnak. Ha a hallgatói munkacsoportról van szó, az a különböző akadémiai karok, központok, intézetek vagy iskolák hallgatói képviselőiből, a Kunsill képviselőiből áll. Studenti Universitarji (diákok; szakszervezet) és más érdekelt felek. A méltányossági bizottság pedig figyelemmel kíséri a terv végrehajtását.

2022-ben a GESDC megosztotta az UM méltányossági tervet más máltai felsőoktatási intézmények képviselőivel. Ezen a találkozón világossá vált, hogy az UM Gender+ Equity terve volt az egyetlen olyan máltai intézmény által kidolgozott terv, amely tervébe belefoglalta az egyenlőséget, a sokszínűséget és a befogadást. Az is világossá vált, hogy a máltai székhelyű felsőoktatási intézmények és kutatóközpontok a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó terveket a Horizon Europe „diktátumaira” válaszul, nem pedig a nemzeti törvényi irányelvekre reagálva dolgozták ki. Ez később történt, amikor a Gender Mainstreaming Osztály az első, 2022 végén megjelent Nemek közötti egyenlőség általános érvényesítési stratégiájában és egyenlőségi cselekvési tervében előírta, hogy az oktatási intézményeknek rendelkezniük kell saját nemek közötti egyenlőségi tervvel.⁴⁷

1.3.3 A Nemek közötti egyenlőség terve a Miskolci Egyetemen

A Miskolci Egyetem számos intézkedést alkalmaz a nemek közötti egyenlőség biztosítása érdekében az Európai Unió céljainak megfelelően, és megfelel a magyar jogszabályok követelményeinek. Az alapvető cél az egyetemi polgárokkal szembeni nemi alapú közvetlen vagy közvetett diszkrimináció megelőzése vagy megszüntetése. A GEP fejlesztése során a Miskolci Egyetem arra törekedett, hogy az intézkedések a lehető legszélesebb kört érintsék az egyetem működésével kapcsolatban. Ez azt jelenti, hogy az intézkedések személyi hatálya kiterjed az egyetem dolgozóira, munkaterülettől függetlenül, az oktatókra, a kutatókra és az egyetem hallgatóira. A GEP végrehajtása során az Európai Bizottság négy kötelező és öt választható kritériumot határozott meg. Kötelező kritérium az esélyegyenlőségi intézkedések elérhetősége, az adatgyűjtési és monitoring tevékenység, a megfelelő erőforrások elosztása, valamint a képzés biztosítása. A választható elemek közé tartozik a munka és a magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra kialakítása, a nemek közötti egyenlőség biztosítása a döntéshozatali és vezetői pozíciókban, a nemek közötti egyenlőség biztosítása a toborzásban és előléptetésben, a nemek közötti egyenlőség tanulmányozása az oktatásban és a kutatásban, valamint a szexuális zaklatás elleni intézkedések. A Miskolci Egyetem az esélyegyenlőségi terv kidolgozásakor a négy kötelező feltétel teljesítése mellett vállalta a választható elemek biztosítását is. Az egyetem az intézményfejlesztési tervével összhangban stratégiai célként tűzi ki a női oktatók és kutatók számának növelését, elsősorban az alulreprezentált területeken és vezető pozíciókban. Célja továbbá a nők munkaerő -piaci részvételének, a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyának, a rugalmas munkavégzés elősegítésének elősegítése, valamint a családbarát felsőoktatás infrastrukturális hátterének kialakítása. A legutóbbi felülvizsgálat során az intézkedéseket kiterjesztették a női egészséggel kapcsolatos foglalkoztatási szabályok kidolgozására és nyomon követésére, valamint a Férfi Egészség

⁴⁷Emberi Jogi Igazgatóság (2022). <https://humanrights.gov.mt/en/Documents/Gender%20Equality.pdf>

Hónapja programokhoz való csatlakozásra. Az intézkedések célja a nemek közötti egyenlőség magasabb szintjének biztosítása az Egyetemen.

A szervezeti háttér biztosítására az esélyegyenlőségi terv megalkotásával egyidejűleg megalakult a Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Bizottsága, melynek feladata összetett. Különösen az intézkedésekről véleményt nyilvánít, javaslatokat tesz, kezdeményezi a szükséges intézkedéseket, látja el a monitoring és ellenőrzési feladatokat. A GEP megvalósításának azonban összetett intézményi háttere van. Az Esélyegyenlőségi Bizottságon kívül fogyatékosügyi koordinátor és esélyegyenlőségi referens is részt vesz, valamint az egyetem munkáltatói vezetői és a HR osztály segíti a terv kidolgozását és megvalósítását.

A célok elérésének elengedhetetlen feltétele a rendszeres adatgyűjtés. A Miskolci Egyetem kötelezővé tette a nemek közötti esélyegyenlőségi terv két évente történő felülvizsgálatát. A legutóbbi (2023-as) felülvizsgálat során kiderült, hogy a Miskolci Egyetemen dolgozók 52%-a nő, azonban továbbra is jelentős aránytalanságok figyelhetők meg a műszaki és egyéb tudományok, illetve egyéb szervezeti egységek között. Az ellenőrzés rámutatott arra is, hogy a korábbi adatokhoz képest a magasabb beosztású vezetői beosztások esetében javulás figyelhető meg, azonban az adatok kari szintű lebontásakor a női oktatók arányának romlása figyelhető meg. alulreprezentált területeken, jellemzően műszaki karokon. Ennek megfelelően az Egyetem az adatok tükrében továbbra is elkötelezett a rosszabb tendenciákkal rendelkező területek fejlesztését elősegítő intézkedések bevezetése és alkalmazása mellett.

A Miskolci Egyetem kutatócsoportja a kezdetektől bekapcsolódott a GEPARD program kutatásába. A kutatócsoport tagjai elsősorban a társadalomtudományok felől képviselik az akadémiai szférát, egyikük az egyetem esélyegyenlőségi bizottságának tagja, egyben az egyetem esélyegyenlőségi referense. A program keretében végzett saját kutatások, valamint más résztvevő intézmények kutatói által bemutatott eredmények segítik az egyetemi GEP továbbfejlesztését.

1.3.4 A nemek közötti egyenlőség terve a Ciprusi Egyetemen

A Ciprusi Európai Egyetem (EUC) 2021 decemberében fogadta el első nemek közötti egyenlőségi tervét (EUC-GEP), miután az egyetemi szenátus jóváhagyta, és az egyetemi tanács ratifikálta. [A jelen terv](#) ⁴⁸részletezi az Egyetem 2022. január és 2024. december közötti időszakra vonatkozó nemek közötti egyenlőségi céljait, amelyek a következő, egymással összefüggő területekre összpontosítanak: a. Munka-magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra, b. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, c. Nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben, d. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalomba, és e. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást. Az EUC-GEP mind az öt tematikus területre vonatkozóan tartalmaz egy rövid leírást és célt, a jelenlegi helyzet értékelését mennyiségi és minőségi alapadatokon keresztül, valamint a cselekvési irányt célokkal, intézkedésekkel és mutatókkal. A terv főként egyetemi alkalmazottakat céloz meg – mind az akadémiai, mind az adminisztratív szinten – minden szinten.

Az EUC mindig is a sokszínűséget, befogadást, egyenlőséget és együttműködést előmozdító gyakorlatok elfogadását az oktatás és a kutatás sikerének szükséges előfeltételének tekintette. Az egyetem ezen értékek iránti elkötelezettsége már az EUC-GEP fejlesztésének értékelési szakaszában is megmutatkozott. Az esélyegyenlőség már korábban is egyetemünk megtárgyalhatatlan alapértékének számított, míg a diszkrimináció minden formájával szembeni zéró tolerancia az Egyetemi Charta tanúsága szerint az intézmény működésének

⁴⁸A teljes EUC-GEP elérhető az Egyetem Intranet „Rektori Hivatal: Belső Szabályzat” oldalán.

élvonalában volt, és továbbra is az ⁴⁹. Mindazonáltal az Európai Bizottságnak a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó intézményi tervek kidolgozására vonatkozó megbízása, mint a Horizont Európa Programban való részvétel alkalmassági feltétele meghatározó volt egy formálisabb és strukturáltabb terv kidolgozásában.

Az EUC-GEP elkészítésének feladatát a rektor 2021 tavaszán a Kutatási és Nemzetközi Kapcsolatok Rektorhelyettesi Hivatalára bízta, a feladattal pedig az EUC Kutatási Iroda tudományos háttérrel rendelkező vezetőjét bízta meg. a gender tanulmányokban. A kezdeti tervezet kidolgozása után az Egyetemen belüli gender szakértői csoport a Kutatási Iroda vezetője vezetésével informális csapatot alakított ki, amely ennek megfelelően értékelte, bővítette és felülvizsgálta a tervet. 2021 decemberében a kutatási és külügyi rektorhelyettes ajánlása alapján megalakult a Szenátusi Nemek Közötti Egyenlőségi Ad-Hoc Bizottsága. Az EUC-GEP végrehajtása, nyomon követése és értékelése a fent említett bizottság felelősségi körébe tartozik. A Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele a következő:

- kutatási és külügyi rektorhelyettes (elnök)
- Tanárok: minden iskolából egy-egy képviselő (lehetőleg nemi szakértelemmel)
- A Kutatási Iroda képviselője
- Az emberi erőforrások képviselője
- A Szenátus Belső Minőségbiztosítási Bizottságának képviselője
- Diákszövetség képviselője

A bizottság feladatai közé tartozik: a figyelem felkeltése és az EUC-GEP népszerűsítése az egyetemi közösségen belül, beleértve az oktatókat, kutatókat, adminisztrátorokat és hallgatókat; kommunikációs terv kidolgozása és végrehajtása; végrehajtás nyomon követése; az akadályok azonosítása és javaslatok biztosítása azok leküzdésére; a végső eredmények értékelése és ajánlások megfogalmazása a jövőbeli intézkedésekre, amelyek tovább járulhatnak a nemek közötti egyenlőséghez.

A GEP kidolgozását a vezető döntéshozók több más okból is üdvözlötték. Először is, a Ciprusi Európai Egyetem nagy hangsúlyt fektet az embereibe való befektetésre, amint azt számos díja és akkreditációja is mutatja ⁵⁰. Valójában a jelenlegi GEP bizonyítja az egyetem elkötelezettségét, nemcsak a nemek közötti egyenlőség mellett, hanem egy olyan szervezeti kultúra folyamatos fejlesztése iránt is, ahol mindenki kiteljesítheti valódi lehetőségeit, és elérheti a munka és a magánélet egészséges egyensúlyát. Ugyanakkor, mivel a kutatás és innováció (K+I) az egyetem egyik jelenlegi stratégiai prioritása, a nemek közötti egyenlőségre irányuló politikák és gyakorlatok fejlesztése jelentősen hozzájárulhat az EUC sikeréhez és az akadémiai kiválóság vezető regionális központjává való átalakulásához. Végül, de nem utolsósorban várható, hogy a GEP-akciók minden szinten jelentős hatást gyakorolnak majd a hallgatókra, mind a tanterv-tervezés és a tanítás fejlesztése, mind a „közösség szolgálata” révén, amely a program harmadik pillérének tekinthető. Az egyetem kiválósága, valamint az oktatás és a kutatás.

1.3.5 A Salernói Egyetem nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tevékenységei

Országos viszonylatban olasz Ministero A dell'Istruzione e del Merito (MIUR) a közelmúltban készített egy dokumentumot „Az Oktatási Minisztérium pozitív intézkedéseinek indikációi a nemek közötti egyenlőség kérdéseivel az egyetemeken és a kutatásban” címmel, amely egy sor konkrét ajánlást tartalmaz az egyetemek számára. Ebben a perspektívában az

⁴⁹ https://euc.ac.cy/wp-content/uploads/2023/02/EUC.Charter_18.10.2018.pdf

⁵⁰ Lát <https://euc.ac.cy/en/about-us/our-people/> , „A Great Place to Work” tanúsítvány (<https://euc.ac.cy/en/euc-is-a-great-place-to-work/>) és a „HR Excellence in Research” logó (<https://euc.ac.cy/en/research/the-human-resources-strategy-for-researchers-hrs4r/>)

egyetem megkérdőjeleződik, mint képző és kutatóintézet, hogy egy sor olyan cselekvést és magatartást valósítson meg, amelyek célja a férfiak és nők közötti egyenlőség biztosítása, és általánosabb értelemben a befogadó kultúra előmozdítójává válik, és tiszteletben tartja az identitásbeli különbségeket.

Az inkluzív egyetem odafigyel az identitásigényekre és értékeli a különbségeket, és elősegíti az egyéni, társadalmi és szervezeti jólétet; ez egy olyan hely, ahol senki (diákok, oktatók, műszaki-adminisztratív személyzet) identitásuk sajátosságaiból adódóan nem érezheti magát megbecsülve, támogatva vagy megkülönböztetve. Ez elkerülhetetlenül áthalad a nemek közötti egyenlőség és a nemek közötti egyenlőség alapját képező, tudományosan helyes konstrukciók megismerésének ösvényein, azon sztereotípiák és előítéletek lebontásán, amelyek a diszkrimináció és a kirekesztés megnyilvánulásainak és jelenségeinek alapját képezik, valamint az akadályok azonosításán keresztül, amelyek az egyének közötti nemek közötti egyenlőség megakadályozása és az ezek leküzdésére irányuló megfelelő intézkedések meghatározása.

Az évek során a Salernói Egyetem (Campania, Olaszország) egy sor intézkedést és célkitűzést hagyott jóvá és terjesztett elő az egyetem stratégiai tervezésével összhangban az akadályok és a nemek közötti különbségek leküzdésére az akadémiai közösség és a terület összefüggésében minden területen, területen és minden szinten. A tervezett beavatkozások, a munka és a magánélet egyensúlyát célzó intézkedésektől a döntéshozatali és vezetési folyamatok elemzéséig, a nemek közötti egyenlőség dimenzióiig a kutatásban, az oktatásban és a harmadik küldetésben egyaránt célozzák a már vállalt politikák folytatását és koherenciáját, valamint a szervezeti kultúra és innovatív stratégiák a strukturális változások előmozdítása, valamint az esélyegyenlőség és a sokszínűség fokozása érdekében.

1. Az „Egyenlő Esélyegyenlőségi Garancia Bizottság” (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG)⁵¹ egy új intézmény, amelyet a 183/2010 törvény (21. cikk) hoztak létre, és garanciaintézményként jelenik meg, amely kiterjeszti működését a közvetlen vagy közvetett diszkrimináció bármely formájára, amely az európai jogszabályokban meghatározott különféle kockázati tényezőkből ered: nem, életkor, szexuális irányultság, etnikai származás, fogyatékosság és nyelv, és amely a munka, a képzés, a karrier előrehaladás és a biztonság területén fejeződik ki.

Egyenlő összetételű, és átveszi - ezeket egységesítve - mindazokat a funkciókat, amelyeket a törvény, a kollektív szerződések és egyéb rendelkezések az Esélyegyenlőségi és Mobbing Bizottságra ruháztak.

Az EGSZB támogatja a tiszteleten alapuló munkakörnyezet kialakítását, a különbségek fokozását, az esélyegyenlőség és a szervezeti jólét elvének érvényesítését, valamint a női munkavállalókkal és munkavállalókkal szembeni megkülönböztetés és erkölcsi vagy pszichológiai erőszak bármely formájának szembeállítását. Proaktív, konzultációs és ellenőrző tevékenységekkel működik minden illetékességi kérdésben.

Eddig a végéig:

- támogatja az esélyegyenlőség kultúrájának megvalósítását és terjesztését célzó kezdeményezéseket;
- pozitív cselekvési, beavatkozási és projektterveket készít a férfiak és nők közötti alapvető munkahelyi egyenlőség előmozdítása érdekében;
- tényfeltáró felméréseket szervez a munkahelyi légkorról, a nemek közötti egyenlőség elemzését a nők és férfiak szükségleteiről (pl. a nemek közötti egyensúly), valamint etikai és magatartási kódexek elfogadását, amelyek célja a diszkrimináció, erőszak vagy mobbing helyzeteinek megelőzése vagy megszüntetése, különös tekintettel a nemi megkülönböztetés;

⁵¹<https://www.cug.unisa.it/home/mission>

- fellépéseket javasol a munka/magánélet egyensúlyára vonatkozó politikák előmozdítására;
- kezdeményezéseket javasol az uniós irányelvek és a nemzeti jogszabályok végrehajtására a munkahelyi személyek egyenlő méltóságának megerősítése érdekében;
- támogatja a bevált gyakorlatok, ismeretek vagy tapasztalatok cseréjét az esélyegyenlőséggel összefüggésben lehetséges kérdésekben;
- képzési beavatkozásokat javasol a személyzet számára a vonatkozó kérdésekben;
- beavatkozásokat javasol a nemek közötti egyenlőségbarát nyelvezet átvételére;
- hasznos intézkedéseket javasol a munkahelyi jólét feltételeinek elősegítésére.

2. A „Nemi Tanulmányok Elterjesztésének Megfigyelőközpontja és az esélyegyenlőség kultúrája”⁵² (Osservatorio per la diffusione degli Studi di Genere e la cultura A delle Pari Opportunità (OGEPO) 2011-ben jött létre, összhangban a pozitív cselekvési tervvel, amelyet 2006 óta hajt végre az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság. 2014 óta (2014. december 18-i 71928. számú DR Prot. 4109/2014. sz. rend.) minden tekintetben Tárcaközi Központként ismerik el, és célja:

- elősegíti a kutatást és a vitát a nemek közötti egyenlőségről és statisztikákról, az egyenlőségről és az esélyegyenlőségről, a nők történelemben való jelenlétéről, társadalmi képviseletéről, valamint az ezekhez a kérdésekhez kapcsolódó történelmi, társadalmi, gazdasági, politikai és kulturális jogi kérdésekről. Ennek érdekében interdiszciplináris együttműködést folytat tanárok és szakértők között, megfogalmazva az összehasonlításokat a különböző tudományos és humanisztikai területeken;

- a Obszervatóriumba beépített Nemek és Esélyegyenlőségi Dokumentációs Központ – amelynek megszerzett készségeit tantárgyak és intézmények rendelkezésére bocsátják – dokumentációs és tájékoztatási tevékenységének megerősítése, amelynek szerves részét képezi, az alábbi célokra:

1. a nemek kultúrájával és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos vagy azokhoz kapcsolódó dokumentum- és bibliográfiai anyagok általános katalógusa, amely a Salernói Egyetem könyvtáraiban és különböző szerveiben található, valamint elszórtan Salerno és tartománya területén;

2. információs, tanácsadási és útmutatási szolgálat a munka és az élet összeegyeztetésével, jogokkal, szolgáltatásokkal, egészséggel, munkával, karrierrel, képzéssel, családdal, jogalkotással, kultúrával, szabadidővel stb.

- aktíváljon egy online FÓRUMOT, amely összeköti a Salernói Egyetemet tartományi, regionális, nemzeti és nemzetközi területen, kapcsolati hálózatokon keresztül, amelyeket egyesületekkel, valamint állami és magánszervezetekkel kötött megállapodások és egyezmények szabályoznak, és amelyek célja az információk cseréje és terjesztése, valamint az ilyen kérdésekben történő beavatkozások tervezése. Ez a Fórum a Megfigyelőközpont része, amelynek szerves részét képezi, hogy a nemek közötti egyenlőséggel és az esélyegyenlőség kérdéseivel kapcsolatos konkrét beavatkozásokhoz hasznos értelmezéseket és operatív eszközöket kínáljon, valamint elősegítse a térség társadalmi szereplőinek tudatosabbá tételét. a nemek és a generációk közötti párbeszéd elősegítése;

- képzések és oktatási kezdeményezések szervezése, népszerűsítése és szponzorálása annak érdekében, hogy mind a képzési, mind a munka szintjén terjesszék a nemi hovatartozáshoz, életkorhoz, szexuális irányultsághoz, fajhoz, etnikai származáshoz, fogyatékossághoz kapcsolódó közvetlen és közvetett megkülönböztetés minden formája elleni érzékenységet, vallás vagy nyelv;

⁵² <https://www.unisa.it/areavii/cpo/osservatorio#english>

- nemzeti, európai és nemzetközi kutatási projektekben való részvétel, amelyek kifejezetten a nemi egyenlőséggel, a szexuális irányultsággal, a tolerancia kultúrájával és az integrációval kapcsolatos témákban nyílt, folyamatos és online képzést céloznak;
- interdiszciplináris együttműködést kell folytatni olasz és külföldi tanárok és szakértők között annak érdekében, hogy elősegítsék a nők mai társadalomban betöltött szerepéről szóló vitát, valamint elősegítsék a nemek közötti egyenlőség szempontjának integrálását a különböző tanulmányi és elmélyült kurzusokba;
- rendszeres időközönként, elektronikus formátumban publikál tanulmányokat a Gender Studies által lefedett témákról.

3. GenderLab - GEP ([University Gender Equality Plan](#))⁵³. A nemek közötti egyenlőség tervének elfogadása fontos bizonyítéka a Salernói Egyetem intézményi elkötelezettségének a diszkrimináció, a sztereotípiák és az egyenlőtlenségek megelőzése és szembeállítására, valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítását célzó aktív politikák kidolgozása terén, amely globális kihívás. Az ENSZ Agenda 2030 programja és az Európai Unió kulcsfontosságú célkitűzése, amelyet a Horizont Európa kutatási és innovációs keretprogram is támogat. A laboratórium 2013 óta főként gender-tanulmányok céljára van fenntartva, fő célja a tanulmányok termékeinek konkrét oktatási célú alkalmazása, szorosan kapcsolódva a szakmai képzéshez, különös tekintettel a területtel való kapcsolatra.

Saját agilis belső szabályozással rendelkezik, amely megfelel az „OGEPO” és a „CUG” irányelveinek; kicsi, de szakképzett könyvtára van, amelynek köteteit a gender studies szempontjai szerint katalogizálják; saját történeti archívumával rendelkezik az Esélyegyenlőséggel az UniSa -ban (2000-2011) kapcsolatos anyagokból, amelyek leltározási projektje folyamatban van, valamint egy aktuális archívum. A DIPSUM weboldalon kívül a GenderLab az „OGEPO” webhelyen belül található, saját weboldallal. A támogatott tevékenységek között:

- szemináriumok szervezésének támogatása a gender tanulmányok aktuális témáiról (pl .: nemi erőszak, női vállalkozói szellem, feminista irodalom, szexista nyelv, nőtörténet, családtörténet és szociológia, LMBTQI tanulmányok stb.);
- bibliográfiai kutatások és szakdolgozatok támogatása történeti tudományágakban, különös tekintettel a nőtörténetre és a gendertudományra.

1.3.6 Salzburgi Paris Lodron Egyetemen

A GEP vezérelve a Szövetségi Esélyegyenlőségi Törvény rendelkezéseiből származnak. Ez a törvény az állami egyetemekre és az állam által működtetett felsőoktatási intézményekre vonatkozik, a magánegyetemekre nem. Ezekre más jogalap vonatkozik. A Salzburgi Egyetemen alkalmazott GEP, pontosabban a Nők Fejlesztési Terve az egyetem statútumának része. Megjelenik az Egyetem honlapján, így mindenki számára elérhető. A 2002. évi egyetemi törvény 19. §-a szerint minden egyetemnek alapszabályt kell elfogadnia. A Salzburgi Egyetemen a szenátus a rektor javaslata alapján egyszerű többséggel dönt.

A Statútum IV. része a nők előmenetelére és a diszkrimináció elleni intézkedésekre vonatkozó rendelkezéseket tartalmaz. Az összes egyetemi szervre és fórumra vonatkozik, és minden olyan személyre vonatkozik, aki a Salzburgi Egyetemen dolgozik és tanul, még akkor is, ha hivatalosan nem foglalkoztatott.

Több, a nők előmenetelével és a diszkriminációmentesség biztosításával foglalkozó egységet, fórumot hoznak létre, amelyekhez különböző feladatokat és hatásköröket rendelnek.

Létezik egy adminisztratív egység (Gendup - Center for Gender Studies and Women's Advancement), amely a gender tanulmányok irányításáért és egyéb adminisztratív funkciókért

⁵³<https://www.dipsum.unisa.it/dipartimento/strutture?id=271>

felelős. Ennek az egységnek a jogalapja az Alapszabály 84. §-ában található. Ott vannak felsorolva a feladatok. Ide tartozik a tantervi koncepció, az oktatási program megszervezése és a Gender Studies program értékelése az interdiszciplináris szakértői tanács javaslatai alapján. Amint azt alább kifejtjük, a gender studies tantervet is a genderprofesszor állítja össze. A feladatok közé tartozik még az oktatás konkrét felügyeletére vonatkozó személyi javaslatok, hallgatók és külső oktatók gender-tudományi tanácsadása, a gender-oktatás egyetemen belüli hálózatépítése, valamint a nem egyetemi intézményekkel való kapcsolatépítés. További feladatok az egyetemi dolgozók oktatásában és képzésében, valamint karriertervezésben való részvétel, a női és gender-kutatás területén megvalósuló tudományos projektek előmozdítása és támogatása, valamint a női tudósok és fiatal tudósok népszerűsítését célzó intézkedések, különösen az uniós projekteken.

A Gendupnak végre kell hajtania a független szakértői tanács javaslatait. Ez a Gendup által ellátandó feladatok és a két intézmény közötti hatáskörmegosztás eltérő értelmezéséhez vezetett. Ez nem segítette elő a nemek közötti egyenlőséget. Strukturálni kell a különböző fórumok együttműködését, amelyek a nemek közötti egyenlőség, a sokszínűség és a befogadás területén tevékenykednek.

A GEP szerint a tudományos munkáért egy független szakértői tanács (IER) felel. Ilyen például a döntés arról, hogy mely kurzusok szerepeljenek a gender studies tantervében, valamint a nemekkel kapcsolatos díjak kiválasztása és döntése.

A tantervfejlesztéssel kapcsolatban meg kell említeni, hogy a nemek közötti egyenlőség professzora csak a közelmúltban hozott létre egy új programot, amely GDE-modulokból áll. Ezeket a modulokat a professzor koordinálja és az interdiszciplináris szakértői tanács (IER) támogatja. 2020 óta az alapokmány rendelkezik a gender professzori állásról. A hatáskörök és feladatok azonban nincsenek teljesen összhangban a nemek közötti egyenlőség intézményeivel. A tervek között szerepel egy gender-kutató központ létrehozása (az alapszabályban külön kifejezés). Elegendő erőforrást kell a központhoz rendelni.

Egy speciális fórum (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) felelős minden olyan bizottságban való részvételért, ahol humánerőforrás- (HR) döntések születnek. Ez különösen igaz a habilitációs bizottságokra, a professzorjelöltek kiválasztására és listázására létrehozott bizottságokra vagy egyes magasabb minősítésű beosztásokra. Az AKG-tagok szerepe az ilyen bizottságokban, mint szavazat nélküli monitorok, néha nehézkes. Az is időigényes, hogy az AKG tagjai minden bizottsági ülésen és jelöltmeghallgatáson részt vegyenek. Nehéz volt és nehéz is találni olyan nőket, akik hajlandók voltak az AKG tagságára, a legtöbb esetben magasan kvalifikált nők nem akarnak tag lenni.

A GEP részletes rendelkezéseket tartalmaz a nemek közötti egyensúlyról a vezetésben és a döntéshozatalban, valamint a nemek közötti egyenlőségről a toborzás és a szakmai előmenetel során. Vannak rendelkezések a munka és a magánélet egyensúlyáról és a szervezeti kultúráról, a nemi alapú erőszak – beleértve a szexuális zaklatást is – elleni intézkedésekről, valamint a kereszteződések és a sokszínűség, a méltányosság és a befogadás tiszteletben tartásáról szóló intézkedések.

A Salzburgi Egyetem és más osztrák egyetemek általában gyakran módosítják alapszabályukat, és igyekeznek figyelembe venni az új követelményeket. Ezenkívül a GEP-eket gyakran módosítják. A problémák közé tartozik a nemek közötti egyenlőség, sokszínűség és befogadás terén szerepet játszó különböző fórumok közötti együttműködés kissé homályos szerkezete. A nőket minden fórumon képviseltetni kell. A magasabb beosztásokban (teljes professzorok, professzorok) még mindig alacsony az arány, így a nőknek sokat kell dolgozniuk a fórumokon való képviselettel. Ezt be kell számolni az akadémiai pályán. A GEP rendelkezéseinek kialakítása jó, ennek azonban számos gyakorlati akadálya van. Amint említettük, a szakképzett nőknek aránytalanul sok feladatot kell átvenniük a bizottságokban és

a bírálói feladatokban. Ez meglehetősen időigényes, és nem veszik megfelelően figyelembe az értékeléseknél és általában. A bizottságokban az adminisztratív munka nagy részét nők végzik.

A Salzburgi Egyetem nem alkalmaz nemi szempontú költségvetés-tervezést, ami hátrány. Minden egyetemi szervnek – a költségvetésért felelősnek is – tiszteletben kell tartania az úgynevezett gender mainstreaming és költségvetési szabályok betartását. A GEP végrehajtására külön források állnak rendelkezésre, de források a gender-tanulmányok oktatására, a tudományos támogatásra és számos egyéb kérdésre. A nemi dimenziókról, százalékokról és a nők előmeneteli tervének végrehajtását célzó intézkedésekről rendszeresen jelentéseket tesznek közzé, az összegyűjtött adatok azonban nem kellően összesítettek. A sokszínűség, a méltányosság és a befogadás megközelítése az alapszabályban is döntő szerepet játszik.

2. IO1 - motiváció, módszertan és eredmények

Az IO1 célja a nemek közötti egyenlőség politika egyetemes alkalmazási modelljének felépítése volt az akadémiai térben. Más szóval, az IO1 teljes egészében a nemek közötti egyenlőségi tervek megalkotását kísérő elméleti feltételezések vizsgálatának és rekonstrukciójának szentelte magát. Ennek alapján kerültek azonosításra azok a nagyfokú univerzalitással jellemezhető megoldások, amelyek a nemek közötti esélyegyenlőségi politika keretein belül egyaránt alkalmazhatók a tudományos életben és azon kívül is (például az üzleti életben és a helyi vagy regionális önkormányzatokban).

Az IO1 keretében a tervek szerint:

- **hozzon létre egy egyetemes nemek közötti egyenlőségi tervet (a továbbiakban: UGEP)**
- **„testre szabott” ajánlások elkészítése a partnerek számára**
- **ún. általános megjegyzésekkel gazdagított (kisebb) zárójelentés kidolgozása** ⁵⁴.

A fenti elemek mindegyike bizonyos mértékig összefügg egymással. A „fő termék” az [UGEP](#), egy ingyenes eszköztár, amely megkönnyíti a személyre szabott nemek közötti egyenlőségi terv (GEP) elkészítését az érdeklődő intézmények számára.

Az ajánlások a partnerek telephelyein működő esélyegyenlőségi tervek kutatása alapján készültek, a megalkotott „standard” UGEP-vel és – önértékeléssel párhuzamba állítva.

Végül azonban ebben a Jelentésben kulcsszerepet kapnak a szakértői interjúk megállapításai és a kulcsfontosságú területekre vonatkozó megjegyzések, amelyek közvetlenül azt sugallják az UGEP elfogadásában érdekelt intézményeknek, hogyan (meg)érthetőek (és majd alkalmazhatók is) a megoldások. feltüntetve.

2.1 A mátrixtól az eszköztárig - UGEP módszertana, indoklás és eljárás

Az UGEP végső kidolgozásának kiindulópontja mindenekelőtt egy MÁTRIX megalkotása volt, amely megvizsgálja a meglévő nemek közötti esélyegyenlőségi tervek tartalmát. A partnerek teljes mértékben támogatták ezt a megoldást a 2022 februári nyitótalálkozón.

⁵⁴ A nemzetközi emberi jogi védelmi rendszer mechanizmusaira mintázott megoldásról van szó, amely az elfogadott (elméleti) szabványok magyarázatát, és azok megvalósítását szolgáló gyakorlati megoldási példák bemutatását célozza.

A Sziléziai Egyetem csapata több nemzeti megoldás elemzése és nemzetközi projektek (köztük a SAGE és a PLOTINA) eredményei alapján 2022 februárjában elkészítette a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv alapján a prototípus mátrixot és annak elkészítési példáját. Sziléziai Egyetem Katowicében. 2022 márciusának elején ezeket a dokumentumokat elküldték a partnereknek, hogy megjegyzéseket fűzzenek a mátrixhoz, és elvégezzék az első javításokat. A mátrix korrekciójával kapcsolatos megbeszélések (elsősorban az abban foglalt kategóriák értelmezésével kapcsolatban) főként két távoli partnertalálkozó során (2022 márciusában és áprilisában) zajlottak. Néhány megjegyzést e-mailben is elküldtek. Egyúttal felkérték a partnereket, hogy elemezzék az egyetemeiken meglévő esélyegyenlőségi terveket (vagy ezek hiányában esélyegyenlőségi politikákat), és a tanulmányok eredményeit (elkészült mátrixokat) juttassák vissza a konzorcium vezetőjének.

A ciprusi találkozón (2022. május) megvitatták a partnerek által kitöltött mátrixokat. Feltárássra kerültek az elvégzett kutatással kapcsolatos problémák (beleértve a részletes adatokhoz való hozzáférést és az egyes kategóriák gyakorlati vizsgálatával kapcsolatos értelmezési eltéréseket). Ugyanakkor kezdetben sikerült azonosítani az alapvető hasonlóságokat és különbségeket a működő megoldások körében. Az eredmények egyben az alapját képezték annak, hogy a partnerekkel közösen megalkotjuk az általunk „univerzális” fogalmat és a jövőbeli UGEP elképzelését. A 2022 júniusi találkozó során megállapodás született arról, hogy ez egy célcsoportokra irányuló elektronikus eszköz formájában valósul meg. A következő lépés az volt, hogy minden partner legalább három nemzeti esélyegyenlőségi tervet jelöljön meg, amelyeket a mátrix segítségével 2022. szeptember végéig megvizsgálnak. További intézkedések történtek a cél UGEP formájának és tartalmának meghatározására is.

2022 második felében a fő hangsúly az egyes partnerek három nemzeti esélyegyenlőségi tervének elemzésén volt. Ugyanakkor a Katowice-i Sziléziai Egyetem csapata korábban elküldött mátrixokat elemzett a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervekről a partneregyetemeken, hogy azonosítsa és megmagyarázza az indokolatlan (szerintünk) ismétlődéseket/hiányokat. A salernói találkozón a partnereknek is bemutatták őket. A fentiek miatt az IO1-re vonatkozó közvetlen megbeszélés során megállapodás született arról, hogy a GEP kontextusának tisztázásához (és ennek alapján anyagok gyűjtéséhez az UGEP és a Zárójelentés elkészítéséhez „általános megjegyzésekkel”) szükséges. szakértői interjúk készítése (mindegyikük legalább három interjút készít a partnerektől).

Ezenkívül az UGEP előkészítése során a salernói találkozón (2022. október) megbeszéltük, hogyan lehet szintetizálni az egyes partnerek által vizsgált GEP-eket. A megoldás itt egy leegyszerűsített összefoglaló mátrix volt, amely a TERÜLET, CÉL, CSELEKVÉS és CÉLCSOPORT kategóriák alapján (nagy valószínűséggel) lehetővé teszi egy olyan elektronikus eszköz létrehozását, amely lehetővé teszi, hogy könnyen összeállítson egy egyenlőségi tervet az igényeknek megfelelően. egy adott entitásé. Az UGEP (e-tool) formájára vonatkozó rendelkezések specifikációját Salzburgban (2023. április) vitatták meg, ahol egyetértettek abban, hogy (a lehető leghamarabb) az összes elemzést egy Excel-fájlban kell szintetizálni.

Mindeközben a lengyel csapat az eszköz vizualizálásán és működési mechanizmusain dolgozott, aminek eredménye egy webáruház koncepciója. A miskolci találkozón (2023. július) végül meghatározták az eszköz formáját (ebben a szakaszban az olasz csapat játszotta a főszerepet), és eldönt, hogy az UGEP létrehozásának kiindulópontja a területek lesznek. Ugyanakkor megállapodtak abban, hogy akár kilenc kategóriát is felkínálnak az eszközhasználóknak (a projekt keretében végzett elemzések ezt lehetővé tették).

Végül, az UGEP egy ingyenes eszköztár, amely megkönnyíti az érdeklődő intézmények számára személyre szabott nemek közötti egyenlőségi terv (GEP) elkészítését. Úgy hoztuk létre, hogy egyrészt az egyes GEP-eknek figyelembe veendő célokra és területekre vonatkozó,

általánosan elfogadott feltételezéseket, másrészt olyan megoldásokat kombináltunk, amelyek már több mint 40 európai egyetem gyakorlatában beváltak.

Az eszköztár az online bolt elvén működik, ahol valaki pontosan azt „dobhatja” a kosarába, amit akar. Lehetőség van területek, célok és feladatok keverésére. Igény esetén – adott célcsoport megjelölésével lehetőség van ezek „szűrésére” is. Az eredmény egy személyre szabott megoldáskészlet, amely alapján elkészíthető az intézmény első (vagy következő) GEP-je.

2.2 Ajánlások partnereknek

Az IO1 második terméke, bár belső, a partnereknek szóló ajánlások. Ez a megoldás a nemzetközi emberi jogi jog ellenőrzési eljárásaira épül, amely lehetővé teszi a konkrét szabványoknak való megfelelés egyedi értékelését és a legfontosabb problémák vagy kihívások azonosítását. Az önértékelés kulcsfontosságú eleme volt az ajánlások elkészítésének. Ennek részeként minden partnert először arra kértek, hogy hivatkozzanak a GEP elkészítésének kötelező és választható elemeire (zárt kérdések), és írják le saját tapasztalataikat. Második lépésként (a többi partnerrel együtt) minden esetben SWOT elemzést készítettek a GEP létrehozásának és megvalósításának feltételeiről. Majd a fentiek alapján minden partner ajánlásokat készített magának és a többi partnernek (utóbbi esetben ezek prioritizálását javasolták, ami szintén a nemzetközi kontrollmechanizmusokból átvett megoldás).

Ez a termék egy másik mechanizmus, amely támogatja a GEAR eszköz 2. lépésében ajánlott status quo elemzést, és megkönnyíti a GEP elkészítését vagy felülvizsgálatát.

A partnereknek szóló ajánlások sablonja a jelentés 1. függelékében található.

3. Szakértői interjúk eredményei (általános áttekintés)

Mindenekelőtt érdemes hangsúlyozni, hogy a kvalitatív kutatás az IO1 keretében kifejlesztett kiegészítő termék, és e tekintetben az etikai normákat tiszteletben tartva végezték (az Etikai Bizottság véleménye)

A 2023-ban készített és lebonyolított felmérés a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv elkészítésének, létrehozásának és végrehajtásának tapasztalataival foglalkozik az európai egyetemeken. A felmérés célja a GEP megvalósítása során felmerülő lehetőségek összegyűjtése volt konkrét példák alapján. Az eredmények segítik bemutatni azt a lehetőséghalmazt, amely jól példázza a GEP egyetemi jelentését/pozícióját, még ha nem is reprezentatív a felsőoktatási rendszerben. A felmérést olyan embereknek küldték ki, akikről kiderült, hogy a nemek közötti egyenlőség és a sokszínűség kérdéseinek szakértői az európai egyetemeken. A terv az volt, hogy 18 embertől kapunk választ. 18 választ kaptunk, amelyeket elemeztünk és az alábbiakban mutatunk be. A felmérés 30 nyitott és zárt kérdést tartalmazott a GEP felépítésével és megvalósításával kapcsolatban.

A felmérés lehetővé teszi a GEP előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos információk gyűjtését. A következőket kértük:

- Milyen tényezők készítették az egyetemeket a GEP megtervezésére és bevezetésére?
- Ki volt a felelős a GEP előkészítéséért, és mennyi ideig tarthat?
- Milyen tényezők, akadályok és kihívások voltak a GEP megtervezésében és az egyetemeken belüli legmagasabb szintű jóváhagyásban?
- Mely forrásokra és elemzésekre hivatkoztak ismeretek és tippek (külső és belső) alapjaként?
- Hogyan készültek fel a GEP létrehozásáért felelős személyek?
- Hogyan nézett ki a konzultáció folyamata?
- Mi a GEP tartalmi hatálya?
- Hogyan nézett ki az alapítás folyamata?
- Hogyan valósult meg a GEP?

A nemek közötti esélyegyenlőségi tervek egyetemi bevezetésének kontextusa

A legnépszerűbb tényező, amely az egyetemeket a nemek közötti egyenlőségi terv megtervezésére és végrehajtására készítette, a formális külső követelmények (pl. Horizont Europe). Két fő lehetséges tényezőről beszélhetünk, amelyek az egyetemeket a GEP tervezésére és megvalósítására készítették: belső és külső. Az első az alulreprezentált csoportok belső szükségleteivel és nyomásával kapcsolatos. Felmérésünkben nem túl népszerű. Mindössze 7 válaszunk van arra, hogy a belső igény vezetett a GEP-hez. Más válaszok azt mutatják, hogy a legfontosabb tényező a formális külső követelmények. Ezek a követelmények az európai finanszírozási forrásokhoz kapcsolódnak. Megjósolható, hogy ez a népszerű és a leggyakoribb motiváció az egyetemek és más kutatási és oktatási szervezetek számára.

A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv előkészítési folyamata

A legtöbben úgy nyilatkoztak, hogy az egyetemeken jelenleg érvényben lévő nemek közötti egyenlőségi terv az első ilyen típusú terv. Mindössze 4 esetben beszélhetjük meg a GEP második változatát. A legrégebbi GEP 2010-ben valósult meg. A válaszadók által említett fennmaradó GEP-eket 2021-ben és 2022-ben fogadták el. Jelenleg tehát a kutatás által érintett egyetemeken legalább egy évig érvényes tervekkel állunk szemben. A nemek közötti esélyegyenlőségi terv elkészítése átlagosan több hónapot vett igénybe. Két esetben több mint egy évig tartott.

A nemek közötti esélyegyenlőségi terveket előkészítő csapatok létszámában és jellegében is változatosak voltak. Ezek az egyetemen az esélyegyenlőséghez kapcsolódó feladatokat ellátó csapatok és egyéni személyek voltak. Ez látható a GEP elkészítésében részt vevők szakirányain

is. A csapatokban a legtöbb ember HR és esélyegyenlőségi kérdésekkel foglalkozott. A felmérésben kapott válaszok azt mutatják, hogy az esélyegyenlőségi és sokszínűségi téren kívül, ahol a nemek közötti esélyegyenlőségi tervek készültek, voltak HR-hez és kutatási projektekhez kapcsolódó terek is. A GEP készítésével foglalkozók számát tekintve 40 főre találhatunk megoldást. Arra a kérdésre, hogy hány nő és hány férfi vett részt a GEP-ek elkészítésében, olyan válaszokat kaptunk, amelyek a nők és férfiak arányát és számszerű adatokat egyaránt tartalmaztak. Szinte minden válasz azt mutatta, hogy a nők alkották a GEP-et készítő többségét. Két esetben egyáltalán nem volt férfi, de érdemes megemlíteni, hogy két esetben annyi nő, mint férfi. Továbbá arra a kérdésre, hogy ezen személyek között voltak-e nem bináris személyek, egy esetben kaptunk megerősítő választ.

Arra is rákérdeztünk, hogyan kerültek kiválasztásra ezek az emberek, és olyan válaszokat kaptunk, hogy a GEP elkészítésében részt vevők kiválasztása meglehetősen hasonló. A tanulmányunkban szereplő egyetemeken többségében a döntés arról, hogy ki dolgozzon a GEP-nél, főként az egyenlőség és sokszínűség kérdéseivel foglalkozó emberekre vonatkozott. Az embereket az egyenlőség és sokszínűség terén szerzett tapasztalataik (szervezeti és kutatási) alapján választották ki. Csak egy esetben alkalmazták a belső meghívást. A kapott válaszokból kiderül, hogy több esetben külső felek szolgáltatásait is igénybe vették. A domináns megoldás azonban az volt, hogy egy adott intézmény dolgozói körében, mind az adminisztratív, mind a kutatói állomány körében szakembereket vonjanak be a témába.

Érdekes volt látni, hogyan készültek fel ezek a csapatok a GEP-nél való munkára. Figyelembe véve a humánerőforrással kapcsolatos akadályokat, az ismeretek hiányát, az adatokhoz való hozzáférés hiányát, szeretnénk tudni, hogy volt-e olyan képzés vagy egyéb oktatási tevékenység, amely ezeket az embereket támogatná, és milyen forrásokat, inspirációkat használtak fel.

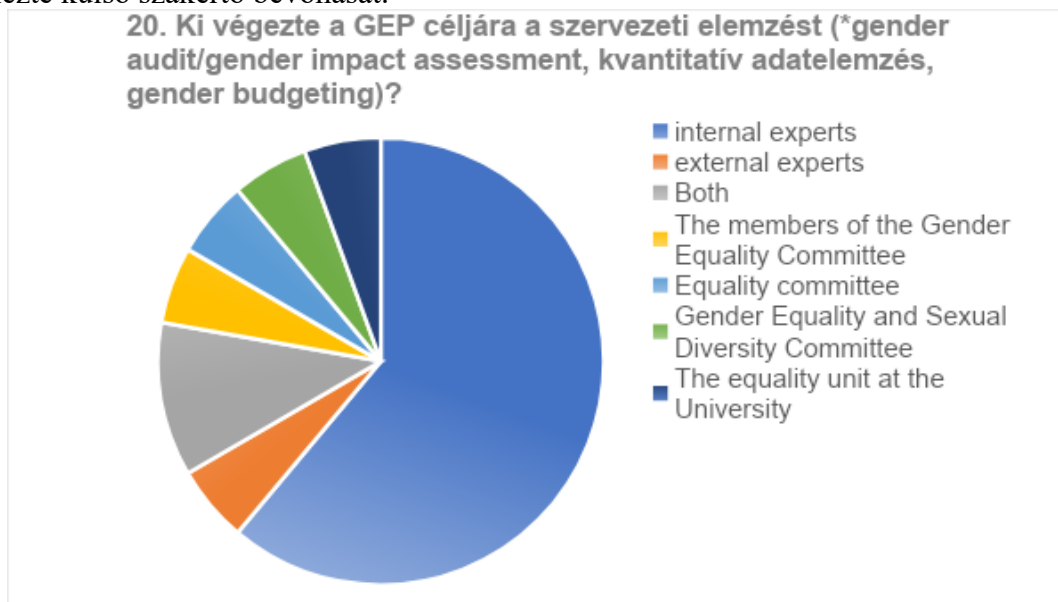
A legnépszerűbb inspirációs források a Horizon Europe Guidelines (14 fő jelöli) és a GEAR Tool a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetétől (10 fő). Csak egy ember válaszolta, hogy a terv elkészítésekor nem használtak külső forrást. Érdemes hangsúlyozni, hogy válaszadóink felét más egyetemeken GEP-jei inspirálták. Ez azt mutatja, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségi tervek nyilvánosságra hozatala nemcsak az akadémiai közösség tájékoztatása érdekében fontos, hanem azért is, hogy megosszák más egyetemekkel.

Arra hivatkozva, hogy milyen volt a nemek közötti esélyegyenlőségi tervvel kapcsolatos munka előkészületei, válaszadóink a legtöbb esetben önálló tanulást, hálózatiépítést, konzultációt jelöltek meg (minden esetben több mint 10 mutatót). Fontos volt a szakirányú továbbképzéseken és workshopokon való részvétel is (8 indikáció). Figyelembe véve annak a képzésnek a jellemzőit, amelyen a válaszadók részt vettek, ezek a tanfolyamok nemzeti és európai szintűek voltak.

Tényezők, akadályok és kihívások a nemek közötti egyenlőségi terv megtervezésében

Az életképes Nemek Közötti Egyenlőségi Terv elkészítésének és későbbi végrehajtásának egyik fontos kérdése a terv elkészítésében részt vevő személyek problémái és kihívásai. A választ tekintve két fő problémacsoportot észlelünk, amelyek kihívásként kezelhetők: az adatok és az emberek. A problémák első csoportja az egyetemen gyűjtött adatokhoz való hozzáféréssel kapcsolatos. A megkérdezettek rámutattak, hogy az egyetemi statisztikákból hiányoznak a nemekkel kapcsolatos mutatók, és nehézségekbe ütközik az esélyegyenlőségi tevékenységekkel kapcsolatos különböző kezdeményezések adatgyűjtése. A probléma második csoportja a humánerőforrásra vonatkozik, amely a létszámhiányra (túl kevesen tudnak segíteni a tervek elkészítésében), az elégtelen tudásra és a nemek közötti egyenlőség tudatosságára vonatkozik. Többen felhívták a figyelmet a GEP előkészítésével és végrehajtásával kapcsolatos tevékenységek finanszírozási problémájára is.

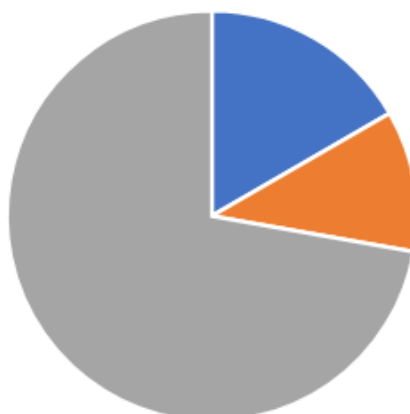
Tekintettel arra, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségi terv elkészítésének elengedhetetlen eleme a nők és férfiak helyzetének felmérése az egyetemen, megkérdeztük, hogy ki végezte a GEP igényeinek szervezeti elemzését, beleértve például a gender auditot/gendert. hatásvizsgálat, kvantitatív adatelemzés, nemek szerinti költségvetés-tervezés. A válaszok azt mutatják, hogy a diagnózisokat főként belső szakértők végezték, köztük különböző, az egyenlőség és sokszínűség kérdéseivel foglalkozó szervezetek képviselői. Három személy jelezte külső szakértő bevonását.



A Nemek Közötti Egyenlőségi Terv konzultációs és bevezetési folyamata

Az egyetemi nemek közötti esélyegyenlőségi tervek elfogadásának folyamatát próbálva újrateremteni, megkérdeztük válaszadóinkat az elkészített terv konzultációs folyamatáról. Minden esetben a GEP vázlatos verzióját osztották meg különböző személyekkel, belső csoportokkal és belső entitásokkal. Ha megnézzük az említett személyek és csoportok listáját, akkor a vezetői szint (szenátus, rektori tanács, rektorhelyettesek), az esélyegyenlőség és sokszínűség témakörében foglalkozó szakértői csoport (bizottság, obszervatórium, HR osztály) képviselteti magát. Egy esetben a végleges tervezetet 3 belső szakértő (diszkriminációellenes és egyenlőségi szakértelemmel rendelkező professzorok) és 1 külső szakértő (diszkriminációellenesség és egyenlőség témakörben) vizsgálta felül. A többi esetben a szakértői értékelési eljárást nem alkalmazták. Az elkészített nemek közötti esélyegyenlőségi tervről mindössze három esetben konzultáltak külső szakértőkkel, ebből kettőben informálisan. Kíváncsiak voltunk, hogy a tervet egyeztetették-e, és befolyásolta-e a terv végleges formáját. Hat esetben kaptunk megerősítést ilyen befolyásról.

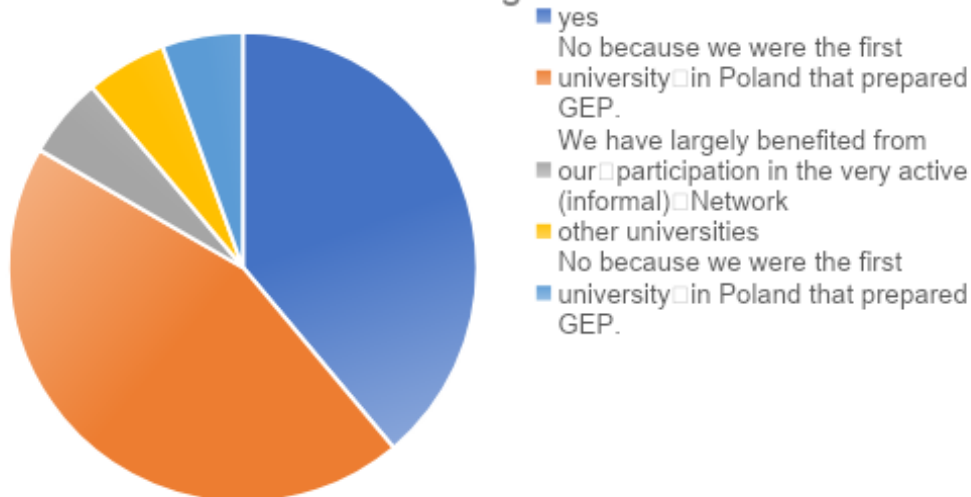
22. Ha volt formális döntéshozatali folyamat, konzultáltak-e külső szakértőkkel?



■ a. yes, officially ■ b. yes, informally ■ c. no

Azt is megkérdeztük, hogy a GEP konzultált-e más, az egyetemen kívüli nemzeti és nemzetközi szervezetekkel. Az esetek felében más nemzeti jogalanyokkal (különösen az esélyegyenlőségi egységek országos hálózatával) történt ilyen egyeztetés. A GEP-pel mindössze három esetben konzultáltak nemzetközi szervezetekkel (egy esetben egy másik egyetemre tett tanulmányút során). Minden kapott válasz azt mutatja, hogy a konzultációs folyamat elsősorban belső volt.

24a. Konzultált-e a szervezeten kívüli más nemzeti szervezetekkel a GEP megtervezése során?



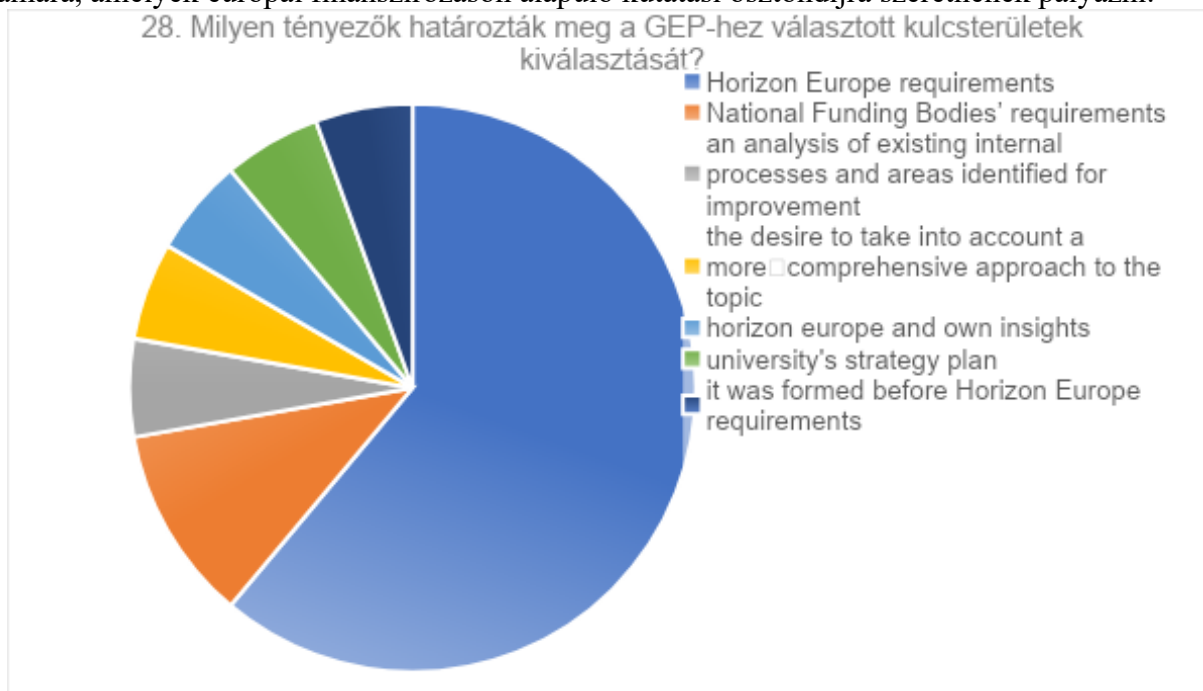
Ha azt nézzük, hogy melyik funkcion belül végül jóváhagyta/elfogadta a GEP-et, akkor ott találjuk az egyetem struktúrájának felső vezetését, mint a szenátus, az igazgatóság, a rektor és a végrehajtó csapat. A tizennyolc válasz mindegyike az egyetemen vezetői feladatokat ellátó személyekre vagy csapatokra vonatkozott. Ez feltehetően a stratégiai dokumentumok elfogadásának belső eljárásaihoz kapcsolódik.

A nemek közötti egyenlőségi terv tartalmi hatálya

Öt fő területet kell feltárni és leírni a GEP-ben: a. Munka-magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra, b. A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban, c. Nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben, d. A nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalomba, pl. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a

szexuális zaklatást is. Megkérdeztük válaszadóinkat, hogy a GEP mely kulcsfontosságú területeket fedi le. A legtöbb válasz a megjelölt területekre vonatkozik. A kapott válaszok alapján megállapítható, hogy a legfontosabb területek: „Munka-magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra” és „Nemek közötti egyenlőség a toborzásban és a szakmai előmenetelben”. Érdekes megjegyezni, hogy a nemek közötti esélyegyenlőségi tervek számos esetben teret biztosítottak más fontos kérdések kiemelésére is, mint a sokszínűség, a nemek szerinti nyelvezet, valamint az egyenlőség, a sokszínűség és a diszkrimináció elleni figyelem felkeltése.

Fontos feltárni, hogy milyen tényezők határozták meg a kulcsterületek kiválasztását. Tizenhárom esetben a területválasztást külső, elsősorban a Horizont Európa keretprogram irányelveihez kapcsolódó igények határozták meg. Kulcsfontosságúak azon intézmények számára, amelyek európai finanszírozáson alapuló kutatási ösztöndíjra szeretnének pályázni.



Végrehajtása a nemek közötti egyenlőségi terv

A nemek közötti egyenlőségi terv elkészítése csak a változás kezdete. Kíváncsiak voltunk tehát, hogyan valósult meg az elkészített terv, kik valósították meg, milyen kihívásokkal, problémákkal jár. Válaszadóink rámutattak, hogy probléma van a gender dimenzió kutatási és oktatási tartalmakba való integrálásával. Néhány esetben a munka és a magánélet egyensúlyához kapcsolódó, nemi alapú erőszak elleni intézkedésekre kaptunk választ. Három esetben a vezetési és döntéshozatali területet nehéz volt megvalósítani.

Válaszadóink azt is leírták, hogy milyen nehézségekkel találkoztak. Megkaptuk az egyes problémák listáját, az alábbiak szerint:

- az állandó oktatói/kutatói személyzet felvételi/előmeneteli eljárásait és kritériumait törvény határozza meg és/vagy publikációk és oktatási feljegyzések alapján.
- nehézségekbe ütközött a férfi és női tanárokkal, mert nem tulajdonítottak jelentőséget ennek a nemi aszimmetriának
- költségvetés megtalálása a végrehajtáshoz, a nemek közötti egyensúly megvalósítása bizonyos szakterületeken, pl. S TEM
- a probléma megértésének hiánya, vonakodás, felkészületlenség erre a perspektívára
- meggyőzni a vezetést, hogy vegyék át és hajtsák végre.

A főbb problémák és akadályok ismeretében érdekes, hogy ki a felelős a nemek közötti egyenlőségi terv végrehajtásáért. Fontos figyelembe venni, hogy a GEP hogyan helyezkedik el az egyetemen. Megkérdeztük válaszadóinkat, és különböző megoldásokat kaptunk, de egy szabályban leírhatjuk. Többnyire speciális entitások jöttek létre, amelyek a GEP különböző területeihez kapcsolódó tevékenységek koordinálásáért feleltek. Ez lehet a méltányossági bizottság, a nemek közötti egyenlőségi bizottság vagy a nemek közötti egyenlőségi bizottság. Tehát egyéni feladatoktól függ (különböző entitások, különböző személyek), és a teljes megvalósítást egy speciális belső intézmény felügyeli.

A GEP-ek jövőjét tekintve módosításokat és ellenőrzési eljárásokat is kértünk. Válaszadóink azt válaszolták, hogy a GEP *ad hoc* vagy a következő bevezetési időszakra módosítható. Néhány esetben információink vannak arról, hogy a javasolt változtatásokat néhány belső entitásnak el kell fogadnia.

Minden GEP-et ellenőrizni kell. A válaszadóink körében a domináns válasz az, hogy a tervet időszakosan ellenőrizzük. Ezt olyan személyek és intézmények tehetik meg, akik vezetői szinten foglalkoznak egyenlőséggel és sokszínűséggel. A külső felügyelethez nincs egyetlen szabály sem. A legtöbb esetben azt a választ kaptuk, hogy a GEP-et nem külsőleg figyelik. Két esetben van információnk arról, hogy a GEP a HR Excellence értékelésének eleme.

Ahogy a jelentés elején említettük, a GEP-ek meglehetősen fiatalok. Nehéz megjelölni, hogy minden a tervek szerint halad-e. Megkérdeztük válaszadóinkat, és mindketten azt a választ kaptuk, hogy még nem lehet megállapítani, hogy valami sikerült-e vagy sem, és a Nemek Közötti Egyenlőségi Terv valamennyi területének feltételezése megvalósulnak. Túl bonyolult ahhoz, hogy egy-két kérdéssel leírjuk. Fontos azonban felismerni a GEP egyetemi megvalósításának problémáit. Észrevettük, hogy ezek hasonlóak a GEP elkészítésével kapcsolatos problémákhoz. Túl kevés az ember és az erőforrás, és jobban fel kell hívni a figyelmet. Ezek közül kettőt érdemes bemutatni:

- „megvalósításának központi támogatásának hiánya, bürokrácia vagy közömbösség miatti hosszú késések, általános érzés, hogy a nemek közötti egyenlőség másodlagos/nem fontos kérdés az egyetem számára”,
- „Mindenekelőtt a nők döntéshozó testületekben való részvételének és a szakmai előmenetelnek növelésére irányuló megfelelő intézkedések bevezetésével szembeni ellenállás tapasztalható. Általánosságban elmondható, hogy az egyetemi adminisztráció bürokratikus struktúrája miatt jelentős nehézségekbe ütközik”.

Összegzés

A nemek közötti egyenlőségi tervek végrehajtása szorosan összefügg azokkal a külső követelményekkel, amelyekkel az egyetemek és a felsőoktatási intézmények szembesülnek. Az, hogy ez a folyamat hogyan néz ki, sok tényezőtől függ, és mint kutatásunk is mutatja, szorosan összefügg az egyetem belső erőforrásaival az egyenlőség és sokszínűség terén. A GEP sikere ezen források minőségétől és mennyiségétől függ. A tanulmányban összegyűjtött példák megmutatják, hogyan nézhet ki a nemek közötti egyenlőségi terv végrehajtása, és milyen problémákkal és kihívásokkal kell szembesünniük az egyetemeknek.

A felmérés célja az volt, hogy információkat gyűjtsön arról, hogy a különböző entitások hogyan alakították ki és hajtották végre a nemek közötti egyenlőségi tervüket. A kapott eredmények segítettek bemutatni azt a lehetőségkészletet, amely jól példázza a GEP jelentését/helyzetét az egyetemeken, még akkor is, ha nem reprezentálják a felsőoktatási rendszert. Bár a nemek közötti esélyegyenlőségi tervek rövid érvényességi ideje nem teszi lehetővé feltételezéseik eredményességének és érvényességének mélyreható értékelését, érdemes figyelemmel kísérni a megvalósítás folyamatát. Ennek a jelentésnek az a célja, hogy olyan információkat nyújtson, amelyek a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó tervek további kutatásának kiindulópontjává válhatnak.

Az interjú kérdőívét a jelentés 2. mellékleteként csatoltuk.

4. GEP KULCSTERÜLETEK – indoklás és előnyök⁵⁵

Mint említettük, a Bizottság a négy kötelező követelményen túlmenően a 2020–2025-ös nemek közötti egyenlőségi stratégia feltételezéseit követve öt olyan javasolt tematikus területet is azonosít, amelyeket a K+I intézményeknek figyelembe kell venniük a GEP-eikben. A következő kérdéseket fedik le:

1. a munka és a magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra,
2. a nemek közötti egyensúly a vezetésben és a nők és férfiak egyenlő részvétele a döntéshozatalban,
3. a nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben és a szakmai előmenetelben,
4. a nemi dimenzió integrálása a kutatási és oktatási tartalomba,
5. a nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is.

A GEP-be való elsőként javasolt terület a munka-magánélet egyensúlya (WLB). Érdemes megjegyezni, hogy az EU a közelmúltban kiemelten kezelte ezt a kérdést. 2022. augusztus 2-ig minden tagállamnak végre kell hajtania a 2019-es EP és a Tanács irányelvét (WLB-irányelv).⁵⁶

A munka és a magánélet egyensúlyának meghatározása a nemek közötti egyenlőségi tervben az első javasolt területként összhangban van más uniós intézkedésekkel. A WLB-irányelv végrehajtásának és a munka és a magánélet közötti egyensúly elősegítésének célja elsősorban a nők foglalkoztatási helyzetének javítása és munkaerő- piaci részvételük növelése (6. és 10. preambulumbekzdés). Emiatt a GEP-nek elő kell segítenie a szervezeti változást, és végre kell hajtania a szükséges politikákat a nyitott és befogadó munkakörnyezet biztosításához. A tervnek segítenie kell a nők „láthatóságának” növelését a szervezeten belül és kívül , és biztosítania kell, hogy a nők szervezethez való hozzájárulását megfelelően elismerjék . A GEP utalhat a munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó politikákra és gyakorlatokra, beleértve a szülői szabadságra vonatkozó politikákat, a rugalmas munkafeltételeket és az alkalmazottak támogatását a gondozási kötelezettségekkel (mind az oktatók, mind a kisegítő személyzet). A felsőoktatási valóságban a WLB intézkedéseibe a hallgatókat és a PhD hallgatókat is be kell vonni.

A nemek közötti egyensúly a vezetésben és a döntéshozatalban való részvételben szintén nem újdonság az EU-ban. A Tanács már 1984-ben arra ösztönözte a tagállamokat, hogy pozitív fellépésekkel fokozzák a nők aktív részvételét a döntéshozó testületekben. ⁵⁷Ezenkívül a

⁵⁵ A jelentés ezen részét nagyrészt a következők alapján dolgozták ki: Torbus U, Póltorak M., *Nemek közötti egyenlőség terv a K+I-hez. Megfigyelések a Katowicei Sziléziai Egyetem kezdeti tapasztalatai alapján* , Roczniki Administracji i Prawa 2022; 4 (XXII): 51-69 és A nemek közötti egyenlőség, sokszínűség és befogadás felé. A Methodological Guide, E. Jarosz, J. Klimczak , M. Margiel (szerk.), Edizioni AVANGUARDIA 2, 2024, https://gepard-project.eu/file/risorse/Handbook-GEPARD-DEF---ING_042024.pdf 74-226. oldal.

⁵⁶ Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és gondozók munka és magánélet közötti egyensúlyáról , valamint a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről. PE/20/2019/REV/1, HL L 188., 2019.7.12. Lásd még U. Torbus , *Az anyák munkájának megkönnyítése: hogyan csökkenthetjük a nők munkaerő- piaci kiszolgáltatottságát?* [in:] *Nők, gyermekek és (egyéb) sérülékeny csoportok: védelmi standardok és kihívások a nemzetközi jog számára* , M. Póltorak , I. Topa (szerk.), Peter Lang, Berlin 2021. és M. Póltorak , *WLB-irányelv tervezete - a nemek közötti egyenlőség új megközelítése a foglalkoztatásban?* Munkajogi és szociálpolitikai tanulmányok , 1. évf. 26. (2019), 1. sz. 4, pp. 317-339, doi 10.4467/25444654SPP.19.022.10912, E. Chieragato , *Munka és magánélet egyensúlya mindenkinek? Assessing the inclusive of EU Directive 2019/1158* , International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Vol. 36, I. szám (2020).

⁵⁷ 84/635/EGK: A Tanács 1984. december 13-i ajánlása a nők pozitív fellépésének előmozdításáról. HL L 331., 1984.12.19.

96/694/EK tanácsi ajánlás kifejezetten felkéri a tagállamokat, hogy ösztönözzék a magánszektor a nők jelenlétének növelésére a döntéshozatal minden szintjén, különösen egyenlőségi tervek elfogadása révén.⁵⁸ Az Európai Parlament állásfoglalásaiban háromszor is megjelent a megfelelő jogszabályok elfogadására való felhívás, beleértve a vállalatirányítási kvótarendszert is.⁵⁹ Ebből következően 2012-ben kísérlet történt az üvegplafon „áttörésére” a gazdasági döntéshozatali folyamatokban.⁶⁰ Bár az Európai Bizottság jogalkotási javaslata a nemek közötti egyensúly javítására a vállalatok igazgatótanácsában nem kapott kellő támogatást a nemzeti parlamentektől (a szubszidiaritás elve), visszatért a politikai napirendre, és végül az Európai Parlament és a Tanács (EU) irányelvének elfogadását eredményezte. A tagállamoknak két évük van arra,⁶¹ hogy átültessék rendelkezéseiket a nemzeti jogba, és 2026. június 30-ig gondoskodniuk kell arról, hogy az alulreprezentált nem tagjai a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói pozícióinak bizonyos százalékát betöltsék. Ezenkívül az irányelv (15) preambulumbekzdése kifejezetten kiemeli az egyetemek szerepét abban, hogy felvilágosítsák a vállalatokat a nemek közötti egyenlőség versenyelőnyeiről.

A nemek közötti egyenlőségi tervnek lehetővé kell tennie a nők számának és arányának növelését vezetői és döntéshozói pozíciókban egy szervezetben, amely a terv minden eleméhez kapcsolódik. Azok az intézkedések, amelyek biztosítják, hogy a nők elfoglalhassák és maradhassanak vezető pozícióban, magukban foglalhatják a nemek közötti egyenlőségről szóló döntéshozók képzését, a bizottsági személyzet kiválasztási és kinevezési folyamatainak kiigazítását, a nemek közötti egyensúly biztosítását paritáson vagy kvótákon keresztül, valamint a bizottsági tagság átláthatóságának növelését. Ezen intézkedések célja az is, hogy a döntéshozatali folyamaton belül biztosítsák a perspektívák nagyobb változatosságát.

Hasonló cél a nemek közötti egyenlőség biztosítása a toborzás és a karrierfejlesztés során. A GEP-nek biztosítania kell, hogy a kiválasztási eljárásokat kritikusan felülvizsgálják, és minden torzítást eltávolítsanak, ami egyenlő esélyeket teremt a férfiak és a nők karrierfejlesztéséhez. A GEP-ben alapvető fontosságúnak kell tekinteni a toborzás során magatartási kódexek felállítását, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó tisztviselők bevonását a toborzási és előléptetési bizottságokba, a nők proaktív azonosítását az alulreprezentált területeken, valamint a szervezet egészére kiterjedő munkateher-tervezési modellek bevezetését.

A negyedik, az egyetemek számára javasolt terület a nemek közötti esélyegyenlőségi tervbe a nemek közötti egyenlőség integrálása a folyamatban lévő kutatási és oktatási tartalomba. A GEP-nek kötelezettséget kell vállalnia a szex és a nemek közötti egyenlőség prioritást élvező kutatási területekbe való integrálására, meg kell határoznia a nemek közötti egyenlőség kutatásba és oktatásba történő integrálásának ösvényeit, valamint támogatnia kell a kutatókat a nemi és nemi elemzést magában foglaló módszerek kidolgozásában. A Bizottság hangsúlyozza, hogy a kutatást finanszírozók és a kutatást végző szervezetek fontos szerepet játszanak ennek biztosításában. Sőt, ez a terület kritikus területnek is tekinthető a figyelemfelkeltő tevékenységek és a (szintén tudattalan) nemi előítéletek megszüntetése szempontjából.

⁵⁸96/694/EK: A Tanács 1996. december 2-i ajánlása a nők és férfiak kiegyensúlyozott részvételéről a döntéshozatali folyamatban, HL L 319., 1996.12.10.

⁵⁹Az Európai Parlament 2011. július 6-i, 2012. március 13-i és 2021. január 21-i állásfoglalása a nőkről és a vállalati vezetésről.

⁶⁰ COM(2012)614 végleges.

⁶¹Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a tőzsdén jegyzett társaságok igazgatói között a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről (EGT-vonatkozású szöveg) PE/59/2022/INIT. HL L 315., 2022.12.7.

A nemek közötti esélyegyenlőségi tervbe való beépítésre javasolt utolsó kérdés a nemi alapú erőszak – beleértve a szexuális zaklatást is – elleni utak meghatározása.⁶² A GEP-eket létrehozó szervezeteknek egyértelmű politikát kell folytatniuk a szexuális zaklatás és a nemi alapú erőszak egyéb formái ellen. Ennek a szabályzatnak kodifikálnia kell a munkavállalók elvárt magatartását, meg kell határozni a nemi alapú erőszakos esetek bejelentésének módjait, az ilyen esetek kivizsgálásának módszereit és az alkalmazandó szankciókat. Érdemes megfontolni azt is, hogyan nyújtanak tájékoztatást és támogatást az áldozatoknak vagy a tanúknak, és hogyan mozgósítható az egész szervezet a szexuális zaklatással és erőszakkal szembeni zero tolerancia kultúrájának kialakítása érdekében.

Ez utóbbi terület az Európai Unió meglévő szabályozását is megerősíti. A 2006/54/EK irányelv értelmében ⁶³a zaklatás és a szexuális zaklatás ellentétes a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvével, és nem alapuló megkülönböztetést jelent (6. preambulumbekkezdés). 2. cikk bek. Az irányelv 2. cikke azt is egyértelművé teszi, hogy diszkriminációnak minősül minden olyan kevésbé kedvező bánásmód, amely azon alapul, hogy egy személy elutasítja az ilyen magatartást vagy aláveti magát annak.

Az európai egyetemeken működő esélyegyenlőségi terveknek az UGEP megépítésére irányuló elemzése azonban bebizonyították, hogy **a közeljövőben készülő tervek elengedhetetlen eleme az interszekcionalitás és a sokszínűség beépítése. Ezért úgy döntöttünk, hogy ezt a területet is elkülönítjük.**

4.1 A munka és a magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra

Az Európai Unió felismerte, hogy a társadalombiztosítás megteremtése a nemzetek prioritása. Ennek ellenére több tényezővel is megküzdött ebben a munkában, köztük a demográfiai válság kirobbanásával, az elöregedő társadalmak hatásaival és a születési ráta csökkenésével. Mindez érdekeltté tette az Európai Uniót a női munkaerő növelésében. A társadalmi szerepek azonban további akadályt jelentenek ebben a folyamatban, hiszen a nők számára a munka mellett a háztartásvezetési és gyermeknevelési feladatok is olyan elemmé váltak, amelyre fókuszálni kell a helyzetkezelésben. Emellett további problémát jelentett a női és férfi munkavállalók eltérő megítélése a munkaerőpiacon, ami sok esetben szükségtelen különbségtételhez vezetett a felek között.

Ennek alapján az Európai Unió a nemek közötti egyenlőségi terv kidolgozásakor nagy hangsúlyt fektetett a munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló intézkedésekre és az esélyegyenlőségre a döntéshozatalban. Az első nagy lépés az egyenlő bérezés elvének kialakítása volt, amely lehetővé tenné a nők és férfiak közötti bérfeszültségek és különbségek felszámolását. Ezt követték a munkakörülményeket szabályozó különféle intézkedések, amelyek középpontjában az atipikus foglalkoztatási formák, a rugalmasabb munkavégzés, a családi élethelyzetek kezelése és figyelembevétele áll. Ezen a területen kulcsfontosságú, hogy a társadalomban betöltött eltérő szerepek értékelésével és figyelembevételével törekszik a férfiak és nők esélyegyenlőségének megteremtésére.

Ennek ellenére ez a terület az akadémiai szférában is kiemelt jelentőséggel bír. A tudományos világban sok helyen még mindig eltérően kezelik a nőket és a férfiakat. Az is

⁶²Ez egyrészt az isztambuli egyezmény 2017-es EU általi aláírásának utóhatása, másrészt kísérlet arra, hogy az EU tagállamaiban ösztönözzék a legújabb ILO-szabványok ezen a területen történő végrehajtását (ILO erőszakról és zaklatásról szóló egyezménye). (190. sz.) és 206. számú ajánlás A HFHR által 2019 júliusában közzétett „Zaklatás a lengyel állami egyetemeken” című jelentés azonban azt mutatja, hogy ez a jelenség a felsőoktatási szektort is érinti.

⁶³Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a foglalkozás terén történő végrehajtásáról (átdolgozás). HL L 204., 2006.7.26.

megfigyelhető, hogy sok esetben egyes tudományterületek még mindig gender-specifikusan működnek, de a bevezetett intézkedésekkel hatékonyan lehet kezelni ezt a fajta elkülönülést. A másik kiegyensúlyozatlansági helyzet a döntéshozatali mechanizmusokban mutatkozik meg, ahol a férfidominancia még mindig gyakran érzékelhető. Számos jó gyakorlat azonban már nyomon követhető e problémák kezelésére.

A munka és a magánélet egyensúlyának és a nemek közötti egyenlőség előnyei a szervezeti kultúrában

- a munkavállalókkal szembeni nemi szempontból semleges bánásmód (a nemi elfogultság megszüntetése vagy csökkentése)
- a férfiak és nők társadalmi szerepeinek sztereotip felfogásának csökkentése
- az egyéni tulajdonságok és képességek értékelése nemtől függetlenül
- a nők nagyobb hozzáférése a döntéshozatali folyamatban való részvételhez
- az egyének testi és lelki egészségének biztosítása a munka és a magánélet egyensúlyát szolgáló intézkedések és megoldások alkalmazásával
- a szülők és gondozók karrierlehetőségeinek növelése
- csökkenti az alkalmazottak kiegészét, ami hosszú távon növelheti a termelékenységet

Kulcsszavak

Munka és magánélet egyensúlya, egyenlő bánásmód, egyenlő fizetés, egyenlőség a döntéshozatalban, egyenlőség a tanulmányi szférában, egyenlő munkafeltételek, esélyegyenlőség, rugalmas munkakörülmények, családi szerepek, gondozók, szülők

4.2 A nemek közötti egyensúly a vezetésben, valamint a nők és férfiak egyenlő részvétele a döntéshozatalban

A tudományos életben a nemi alapú diszkrimináció korlátozza az egyének lehetőségeit és lehetőségeit nemi identitásuk alapján. A nemek közötti egyenlőségre irányuló fellépések javítása az akadémián belül segít e probléma kezelésében azáltal, hogy aktívan dolgozik az alulreprezentált csoportok képviselőinek és láthatóságának növelésén. Az akadémia döntő szerepet játszik a társadalmi értékek, normák és politikák alakításában. A nemek közötti egyenlőség érdekében végzett aktív munkával az akadémia hozzájárulhat a szélesebb körű társadalmi fejlődéshez és a nemek közötti egyenlőség előmozdításához más ágazatokban. Erőteljes üzenetet küld a társadalomnak az egyenlő jogok, lehetőségek és képviselő fontosságáról minden egyén számára, végső soron hozzájárulva egy igazságosabb és méltányosabb társadalomhoz.

A nemek közötti egyenlőség az akadémián belül egy befogadóbb kutatási környezetet hoz létre, ami a kutatási kérdések, módszertanok és perspektívák szélesebb köréhez vezet. Ha sokféle hangot vonunk be, a kutatás átfogóbbá, relevánsabbá és innovatívabbá válik.

A nemek közötti egyenlőtlenség az akadémiai vezetésben és a döntéshozatalban átható probléma. A nők gyakran alulreprezentáltak a felső pozíciókban, és olyan akadályokkal néznek szembe, mint például a hallgatólagos elfogultság és a rendszerszintű akadályok. A nemi sztereotípiák megtörésére és az esélyegyenlőség előmozdítására irányuló erőfeszítések kulcsfontosságúak a kiegyensúlyozottabb és méltányosabb tudományos környezet kialakításához.

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kezdeményezések a tudományos életben elősegítik a tisztelet, az inkluzivitás és a támogatás kultúráját. Ez nemcsak a nemek közötti egyenlőtlenségek által közvetlenül érintett egyének számára előnyös, hanem olyan környezetet is teremt, amelyben az akadémiai közösség minden tagja boldogulhat. A sokszínűséget és a nemek közötti egyenlőséget értékelő kultúra előmozdításával az akadémia vonzza és

megtarthatja a különböző háttérű tehetséges egyéneket, ami élénkebb és produktívabb akadémiai közösséghez vezet.

Összefoglalva, a nemek közötti egyenlőségre irányuló fellépések javítása a tudományos életben társadalmilag fontos, mivel csökkenti a diszkriminációt, elősegíti az oktatáshoz való egyenlő hozzáférést, kezeli az alulrepräsentáltságot, fokozza a kutatást és az innovációt, ápolja a támogató tudományos kultúrát, és hozzájárul a szélesebb körű társadalmi fejlődéshez. Ez egy szükséges lépés egy igazságosabb és befogadóbb tudományos közösség és a társadalom egésze felé.

A nemek közötti egyensúly előnyei a vezetésben és a döntéshozatalban (főleg a tudományos életben)

- Esélyegyenlőség: a nemek közötti egyenlőség biztosítja, hogy nemi identitásától függetlenül mindenki egyenlő hozzáférést kapjon az oktatási és szakmai lehetőségekhez
- A diszkrimináció kezelése: a nemek közötti egyenlőség programja segít leküzdeni és orvosolni ezeket az egyenlőtlenségeket azáltal, hogy támogatja az inkluzív gyakorlatokat, és küzd az alulrepräsentált csoportok fejlődését akadályozó szisztémás torzítások ellen.
- változatos perspektívák: a nemek közötti egyenlőség (a tudományos életben) nem csupán méltányosság kérdése; a tanulási környezetet is gazdagítja
- példakép és mentorálás: a nemek közötti esélyegyenlőségi program megkönnyítheti a mentori és szponzori kezdeményezések létrehozását
- a kutatás minőségének javítása: a nemek közötti egyenlőség létfontosságú a tudás és a kutatás előmozdításához
- társadalmi haladás és egyenlőség: a nemek közötti egyenlőségi program végrehajtása (a tudományos körökben) összhangban van a nemek közötti egyenlőség és a társadalmi haladás tágabb társadalmi céljaival

Kulcsszavak

alulrepräsentáltság; a nemek közötti egyenlőtlenség; befogadó vezetés; döntéshozatali elfogultság; méltányossági kezdeményezések; üvegplafon; nők a tudományos életben; sokszínűség a vezetésben; esélyegyenlőség; szisztémás akadályok

4.3 A nemek közötti egyenlőség a toborzás és a szakmai előmenetel során (akadémiai beosztások esetén)

A nemek közötti egyenlőtlenség a felsőoktatásban számos országban széles körben dokumentált. Különböző országokból származó kutatások azt mutatják, hogy a nőket gyakran alkalmazzák alacsonyabb akadémiai beosztásokban, sokkal kevesebbet magasabb beosztásban (Silander, 2023). Az „üvegplafon” metaforát általában a férfiak és nők karrierlehetőségei közötti jelentős különbségek leírására használják. A nemi előítéletek passzív akadályok, amelyek akadályozzák a nőket abban, hogy vezető pozíciókat érjenek el a szervezetekben. A kutatások azt mutatják, hogy a toborzási és előléptetési rendszerekből hiányzik a nemi semlegesség és a versenyre való teljes nyitottság (Powell, 2016). Ezenkívül a tanulmányok azt sugallják, hogy a nem megfelelő hálózatok és a kiválasztási bizottságok közötti finom nemi előítéletek akadályokat gördítenek a női kutatók akadémiai toborzási folyamatába (Nielsen, 2016).

Az érdemek értékelése és a toborzási döntések meghozatala az egyes résztvevőkön túlmenően is kiterjedtebb következményekkel jár. Ezek a folyamatok tágabb értelemben hatnak a kar és a tudományág demográfiai szerkezetére, ezáltal befolyásolják az „ideális akadémikus” imázsát (Rivera, 2017). A nők foglalkoztatási egyenlőtlensége a felsőoktatásban az „üvegplafon” meglétére vezethető vissza, amely nemcsak a karrierben való előmenetelüket akadályozza, hanem potenciáljuk kibontakozását is (Farina et al., 2023). Ezenkívül a nemek

közötti egyenlőtlenség eltántoríthatja a fiatal nőket attól, hogy tudományos karriert folytassanak, és megerősítheti a nemi sztereotípiákat.

Különféle ajánlásokat fogalmaztak meg a probléma megoldására. Az Európai Bizottság által kiadott HR Stratégia kutatók számára jelentős hatással van az Európai Kutatási Térségre. Eddig 708 szervezet kapott HR Kiválóság a Kutatásban kitüntetést, jelezve hivatalos elkötelezettségét a Kutatók Toborzási Magatartási Kódexének végrehajtása mellett. Ezenkívül előírja a nemek közötti egyensúly megteremtését az intézmény személyzeti struktúráján belül. Ez magában foglalja a diszkrimináció elleni küzdelem, a kielégítő munkakörülmények biztosításának, valamint a munka és a magánélet egészséges egyensúlyának előmozdításának kötelezettségét. A díjat elnyert felsőoktatási intézmények feladata továbbá, hogy olyan optimális munkakörülményeket biztosítsanak, amelyek lehetővé teszik a férfi és női kutatók számára, hogy kecsesen eligazodjanak családi kötelezettségeikben, miközben pályafutásukat is megvalósíthatják.

A nemek közötti esélyegyenlőségi tervek (GEPs) végrehajtása jelentős szerepet játszik a szervezetek szerkezeti változásának elérésében. Az Európai Unió által 2015 óta széles körben ajánlott GEP-ek kulcsfontosságúak a tagállamok azon kötelezettségének teljesítésében, hogy egyenlő esélyeket és bánásmódot biztosítsanak minden nem számára, valamint küzdjenek a nemi alapú diszkrimináció ellen által támogatott projektekben bemutatott nemek közötti egyenlőségi tervek három célt tűztek ki. Ezek közé tartozik (1) a női kutatók toborzásával, megtartásával és előmenetelével kapcsolatos akadályok felszámolása, (2) a nemek közötti egyenlőség biztosítása a döntéshozatali folyamatokban, és (3) a nemek közötti egyenlőséget jobban befogadó megközelítés megvalósítása a kutatásban (Az Európai Unió Tanácsa, 2015). . A fentiek figyelembe vételével minden eddigénél jobban szükség van az egyetemi szektorban a humántőke befogadására irányuló politikákra ahhoz, hogy mindenki számára igazságos és támogató munkakörnyezetet teremtsünk, nemtől függetlenül. Úgy tűnik, hogy e cél elérésében a méltányosság-orientált és objektív toborzási és kiválasztási folyamat az egyik legjelentősebb tényező.

A nemek közötti egyenlőség előnyei a toborzás és a szakmai előmenetel során (akadémiai beosztások esetén)

A toborzás és kiválasztás végrehajtása a GEP diagnosztizálási, nyomon követési és értékelési folyamataiban sajátos előnyökkel jár, különösen a következők tekintetében:

- a sokszínűség, egyenlőség és befogadás (DEI) megoldásait bizonyítékokon alapuló megközelítésre alapozzák a HR területén, figyelembe véve az egyes tudományos közösségek eltérő igényeit,
- azonosítani és semlegesíteni azokat a tudattalan elfogultságokat, amelyek a szervezeti kultúra kritikus elemeként befolyásolják a toborzási és felvételi döntéseket ,
- valóban nyitott, átlátható és érdemeken alapuló (OTM-R) megközelítés kialakítása a megüresedett tudományos állásokra jelöltek kiválasztásában,
- rendszeres képzés a vizsgabizottság tagjainak az OTM-R politikáról, a tudattalan elfogultságról és a rejtett pszichológiai attitűdökről,
- törekedni kell a kar, az intézet, a kutatócsoportok stb. állományának demográfiai szerkezetének egyensúlyára.
- fejlesztés o az akadémia mint első számú munkáltató megítélése, hitelesen összhangban a DEI értékeivel,
- szervezeti és pszichológiai akadályai miatti munkavállalói fluktuáció megakadályozása.

Kulcsszavak: nemek közötti egyenlőség az akadémiai állásokra történő toborzásban, a nemek esélyeit kiegyenlítő oktatói toborzás, oktatói toborzás

4.4 A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási és oktatási tartalomba

Az Európai Bizottság intézményi nemek közötti esélyegyenlőségi tervek kidolgozására vonatkozó követelménye, mint a Horizont Europe programban való részvétel jogosultsági követelménye, azt eredményezte, hogy a nemek közötti egyenlőségre érzékeny kutatásra és a nemek közötti egyenlőségre érzékeny oktatásra összpontosítanak. Amint bebizonyosodik, hogy a tudást nem lehet elválasztani az azt létrehozóktól és átadóktól vagy az egyes szociokulturális kontextusok domináns társadalmi normáitól, az egyetemeknek és más kutató- és oktatási intézményeknek kiemelt szerepet kell játszaniuk a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében és annak biztosításában minden nemű embert figyelembe vesznek és megszólítanak. Ez különösen fontos az olyan területeken, ahol a nemek dimenzióját hagyományosan figyelmen kívül hagyták, például a STEM tantárgyak esetében.

A kutatás nemi szempontú megközelítése azt jelenti, hogy bármilyen nemi/nemi különbséget – társadalmi vagy biológiai – figyelembe vesznek a teljes kutatási folyamatban, beleértve a kutatás tervezését, a kutatási kérdések és hipotézisek megfogalmazását, a módszertanok kiválasztását és fejlesztését, adatgyűjtés és elemzés, valamint a kutatási eredmények jelentése, terjesztése és hasznosítása. Másrészt a tanítás nemi szempontú megközelítése azt jelenti, hogy mindenekelőtt az oktatók minden szinten megértik a sztereotípiák és elfogultságok átható hatásait az ismeretek és készségek tantervtervezésen, tanításon és a nyilvánosság tájékoztatásán keresztül történő átadásában. Ezenkívül ez azt jelenti, hogy az oktatóktól elvárják, hogy azonosítsák saját elfogultságukat, gondolják át elképzeléseiket és gyakorlataikat, és végül tegyenek lépéseket a lehetséges előítéletek és diszkrimináció minimalizálása érdekében, és végső soron előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget és a sokféleség tiszteletét. Végül, mind a gender-érzékeny kutatás, mind a gender-érzékeny oktatás megkívánja a gender-érzékeny nyelvhasználatot, vagyis egy olyan nyelvet, amely befogadó, sztereotípiáktól és elfogultságoktól mentes. Számos kutatási módszer használható a nemi dimenzió kutatásba és oktatásba való integrálásának felmérésére, nyomon követésére vagy értékelésére, a leggyakoribbak a felmérések, félig strukturált mélyinterjúk, fókuszcsoportok, esettanulmányok, íróasztalkutatás/tartalomelemzés. és akciókutatás.

A nemi dimenzió kutatási és oktatási tartalomba való integrálásának előnyei

- Nemi előítéletektől mentes tudás létrehozása és átadása
- szigorúság javítása a kutatási dimenzióknak a kutatási ciklus minden szakaszába történő integrálásával
- A kutatási eredmények relevanciájának biztosítása különböző igényekkel és jellemzőkkel rendelkező, változatos populációk számára
- és a nyilvánosság megismertetése keretein belül
- Az oktatók és a tanulók elfogultságának, elképzeléseinek, gyakorlatának megkérdőjelezése, valamint az előítéletek és a diszkrimináció minimalizálása érdekében tett intézkedések
- A nemek közötti egyenlőség előmozdítása és a sokszínűség tisztelete

Kulcsszavak:

gender-érzékeny, kutatás, oktatás, tanterv, tudás, elfogultság, egyetem, módszertan, kutatási módszerek, integráció, előítélet, diszkrimináció, befogadó nyelv, reprezentáció, STEM

1.5. A nemi alapú erőszak elleni intézkedések, beleértve a szexuális zaklatást is

Az egyetemi és felsőoktatási intézményekben a nők elleni szexuális zaklatás és erőszak elleni küzdelem sürgős, és különböző, egymással összefüggő okokból fakad. A szexuális

zaklatásról és erőszakról gyakran számolnak be ezeken a helyzeteken, mivel a nőkre nehezedő zaklatás és nyomás gyakran jelen van azokon a területeken, ahol a férfiak döntő és aránytalan befolyást gyakorolnak a vezető állások (professzori állások) betöltésére, valamint a finanszírozás és kutatási ösztöndíjak elosztására. Az akadémiai struktúrák hierarchikus jellege és a foglalkoztatás instabilitása erős okai mind a zaklatásnak, mind az erőszaknak.

2024 februárjában politikai megállapodás született az Európai Parlament és a Tanács között a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak elleni küzdelemről szóló irányelvre irányuló bizottsági javaslatról. Az irányelv a nők elleni fizikai erőszakot, valamint pszichológiai, gazdasági és szexuális erőszakot EU-szerte kriminalizálja, offline és online egyaránt. Mindazonáltal elmaradás, hogy nem született megállapodás a nemi erőszak kriminalizálásáról.

Gyakran beszámolnak az erőszak különféle formáiról, akár önmagában, akár kombinációban. Ezek a verbális erőszak, az érzelmi bántalmazás, a fizikai erőszak, a pszichológiai erőszak és a szexuális erőszak.

A nemi alapú erőszak elleni küzdelem központi cél az ENSZ emberi jogi rendszerében és az Európa Tanácsban is. Az Európa Tanácsnak a nők elleni erőszak és a családon belüli erőszak megelőzéséről és leküzdéséről szóló egyezménye – az Isztambuli Egyezmény – az erőszak elleni küzdelem alapvető eszköze. 2023. október 1-jén az EU az Isztambuli Egyezmény részes fele lett. Az EU csatlakozása az Isztambuli Egyezményhez mérföldkőnek tekinthető a nemek közötti egyenlőség megvalósítására irányuló uniós erőfeszítésekben. Meg kell azonban említeni, hogy az EU-t csak ambiciózus és átfogó normák kötik a nők elleni erőszak megelőzésére és leküzdésére, amikor a szabadságon, a biztonságon és a jog érvényesülésén alapuló térségben, valamint közigazgatásában lép fel.

Az EU 2020–2025 közötti nemek közötti egyenlőségi stratégiája előkészítette az utat az irányelvhez. Az irányelv intézkedéseket ír elő a nők elleni erőszak minden típusának megelőzésére, beleértve a családon belüli erőszakot is, és új normákat határoz meg az áldozatok védelmére vonatkozóan. Az irányelv előírja a tagállamok számára, hogy biztosítsák a nők elleni erőszakos bűncselekmények és a családon belüli erőszak bejelentését. 2023 őszén a Bizottság uniós hálózatot hozott létre a nemi alapú erőszak és a családon belüli erőszak megelőzésével kapcsolatban.

Az egyetemek és a felsőoktatási intézmények a társadalom mikrokozmoszaként szolgálnak, tágabb társadalmi attitűdöket és dinamikát tükrözve. Az intézményeken belüli szexuális zaklatás és erőszak kezelésével szélesebb körű kulturális változás érhető el.

Összefoglalva: tagadhatatlan a nők elleni szexuális zaklatás és erőszak elleni küzdelem szükségessége a tudományos és felsőoktatási intézményekben. Ez erkölcsi kényszer, akadémiai szükségszerűség és katalizátor a társadalmi változásokhoz.

A nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás elleni küzdelem előnyei

- A szexuális zaklatás és erőszak felszámolása az akadémiai közösség minden tagjának méltóságát védi
- Szükséges az egyenlőség és az inkluzivitás előmozdításához
- Fokozott tanulmányi teljesítményhez vezet
- A szexuális zaklatás és erőszak elleni küzdelem hírneve pozitívan befolyásolja az intézmény azon képességét, hogy magasan képzett személyzetet és tehetségeket vonzzon és tartson meg.
- Jogi és etikai felelősség
- Hozzájárulás a társadalmi változásokhoz
- Etikai kényszer: Végso soron a szexuális zaklatás és erőszak felszámolása a tudományos életben nem csupán politikai vagy gyakorlati kérdés; ez erkölcsi kényszer.

Kulcsszavak

Méltányosság, nemi alapú erőszak, szexuális zaklatás identitása, nem, szexizmus, társadalmi megosztottság, igazságosság, nemi kifejezés, nemi identitás, kultúra, megértés, összetartozás, méltányosság, igazságosság, áldozatvédelem, hierarchikus rend, függőség.

4.6 Interszekcionalitás és sokféleség

A felsőoktatási intézmények és más munkahelyek az élet különböző területeiről érkező ügyfeleket és munkatársakat szolgálják ki. Ez gyakran azt jelenti, hogy egy adott csoportra vonatkozó irányelvek kialakítása ennek következtében eltérő hatással lesz azokra, akik nem tartoznak az adott csoporthoz. Azok az intézmények, amelyek értékelik a sokszínűséget, mert ez a kreativitás és az innováció kulcsa, igyekeznek megtalálni a módokat a különböző csoportok összejövetelének lehetővé tételére és elősegítésére, biztosítva, hogy egy adott környezetben boldoguljanak, különös figyelmet fordítva változatos szükségleteikre és beépítve nézőpontjaikat politikába és a nyújtott szolgáltatásokba. Ezáltal, ha a felsőoktatási intézményekről van szó, ez megkönnyíti mind a hallgatók, mind a dolgozók toborzását és megtartását az élet különböző területeiről. A munkahelyek és az osztálytermek természetüknél fogva soha nem voltak homogének, de a múltban hajlamosak voltunk arra, hogy az embereket alkalmazkodjanak a kontextushoz, ahelyett, hogy a kontextust a különféle csoportok és egyének igényeihez igazítottuk volna. Azzal, hogy nem vettük figyelembe a sokszínűséget, elnyomtuk a társadalmi csoportok és egyének nézőpontjait és tapasztalatait, megghiúsítottuk a hangok többségét, ellenőriztük a „akaronak” tartottak ötleteit és kompetenciáját, és ezzel megghiúsítottuk az innovációt. Az oktatás és a kutatás nem fog boldogulni olyan kirekesztő környezetben, amely nem alkalmazkodik a különböző csoportok igényeihez és érdekeihez. E csoportok összevonása szinergiát teremt, amely akkor jön létre, ha a különböző csoportok közötti kommunikációt megkönnyítik és ösztönzik. Ez a szinergia csak a méltányosságot elősegítő környezetben valósulhat meg, olyan környezetben, ahol ezek a csoportok és érdeklődési körök képesek tanulni, dolgozni és boldogulni. Ez a folyamat csak képzéssel érhető el – a kulturális különbségek, többek között az életkor, nem, képességek, társadalmi osztály, faji és/vagy etnikai megosztottság közötti kommunikáció képzésével. A tudatos és tudattalan torzítások edzéssel is kezelhetők.

Figyelembe kell venni az interszekcionális megközelítést is. Az emberek nem pusztán nemek, faji hovatartozásúak, idősök stb., hanem ezek az identitások kölcsönhatásba lépnek egymással és keresztezik egymást a munkahelyen és a tanulási helyen. Azoknak a politikáknak, amelyek megpróbálják segíteni az embereket fajukkal, fogyatékoságukkal és szexuális irányultságukkal, figyelembe kell venniük az e csoportokon belüli változatosságot. Tehát a sokszínűség általános érvényesítésének interszekcionális megközelítést kell alkalmaznia. A sokszínűség általános érvényesítése és az interszekcionális megközelítés alkalmazása azt jelenti, hogy gondoskodni kell a hallgatók és az alkalmazottak társadalmi jólétéről, biztosítva, hogy a szakpolitikák és intézkedések megfeleljenek a különböző igényeknek.

A sokszínűség előnyei a tudományos életben

- 1. Ösztönzi a kreativitást és az innovációt :** A sokszínűség a perspektívák keverékét segíti elő, táplálja a kreativitást és az innovatív problémamegoldást. A sokszínű hallgatói kör fokozza a tudományos tapasztalatot azáltal, hogy változatos nézőpontokat és háttereket kínál.
- 2. Növeli a tanulói sikert :** A változatos oktatási környezet pozitívan befolyásolja a tanulók megtartását és a diplomások arányát.
- 3. Felkészülés a globális munkaerőre :** A változatos háttérrel való kitettség felkészíti a tanulókat arra, hogy egy összekapcsolt, globális munkaerőben működjenek együtt.
- 4. Elősegíti a kultúrák közötti megértést :** A különböző kultúrákkal való interakció a felsőoktatásban elősegíti a kultúrák közötti megértést és lebontja a sztereotípiákat.

5. **Növeli az alulreprezentált csoportok képviselését** : A sokszínűség egyenlő hozzáférést biztosít, növelve az alulreprezentált csoportok képviselését a felsőoktatásban.

6. **Támogatja a pozitív egyetemi klímát** : Az inkluzivitás elősegíti a pozitív egyetemi légkört, csökkenti a diszkrimináció, előítélet és zaklatás előfordulását.

7. **Elősegíti a társadalmi és kulturális tudatosságot** : A sokszínűség növeli a különböző kultúrák tudatosságát és megértését, csökkenti az előítéleteket és elősegíti a harmóniát.

8. **Hozzájárul egy igazságosabb társadalomhoz** : Az oktatás sokszínűsége hozzájárul egy igazságosabb és méltányosabb társadalom megteremtéséhez azáltal, hogy egyenlő hozzáférést biztosít az oktatási lehetőségekhez. A befogadó környezet megteremtése egyedi tulajdonságokat értékel, és elősegíti az egyén egyenlőségét.

Kulcsszavak:

méltányosság, egyenlőség, sokszínűség, befogadás, diszkrimináció, közvetlen diszkrimináció, közvetett diszkrimináció, elfogultság, implicit elfogultság, tudattalan elfogultság, nem, nem, szexuális irányultság, nemek közötti bérszakadék, életkor, fogyatékoság, társadalmi származás, társadalmi-gazdasági státusz, etnikai hovatartozás, faj, meggyőződés, vallás, interszekcionalitás, általános érvényesítés, befogadó nyelv, nemi kvóták, zaklatás, nemi alapú erőszak, identitás, gender+, rasszizmus, szexizmus, társadalmi megosztottság, igazságosság, társadalmi osztály, nemi kifejezés, nemi identitás, igazságosság, kultúra, megértés, méltányosság.

Függelék:

1. melléklet: Ajánlások partnereknek – sablon
2. melléklet: Szakértői interjú kérdőíve

.

Appendix 1: Recommendations for partners – template

Recommendations for GEPARD Partner [internal document]

1. SELF-ASSESSMENT

Each GEPARD team will complete the “checklist” for the own university (referring to GEPs creation and implementation), consulting as necessary with relevant stakeholders in their university.

1a. (EC) mandatory process-related GEP building blocks

- Is your GEP a public document, officially published? yes/no
- Is a university organ/forum responsible for creating and amending the GEP? yes/no
- Do you have special organ/forum responsible for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you have special financial resources for the implementation of your GEP? yes/no
- Do you practise gender budgeting? yes/no
- Do you collect gender disaggregated data for the purpose of monitoring? yes/no
- Do you provide training for the students/academics/staff? yes/no
- Do you have dedicated business software which helps you collect the necessary data? yes/no
- Do you use the cascade method when it comes to promotion? yes/no
- Do you adopt an intersectional or diversity, equity and inclusion approach? yes/no

1b. (EC) recommended content-related (thematic) GEP building blocks

Which thematic blocks does your GEP contain?

- Work-life balance and organisational culture yes/no
- Gender balance in leadership and decision-making yes/no
- Gender equality in recruitment and career progression yes/no
- Integration of the gender dimension into research and teaching content yes/no
- Measures against gender-based violence including sexual harassment yes/no
- Intersectionality and/or diversity, equity and inclusion yes/no

1c. GEPs experiences

1. Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)

1	Lessons learnt from the previous experience(s) (if applicable)	
2	Results of the baseline assessment (relevant legislation and policies in your country, existing measures promoting gender equality, key indicators, data collection, data analysis) Which issues were identified but not addressed in the GEP because other issues were more important? Is it relevant to include them in the next GEP?	
3	Results of the monitoring and evaluation (if applicable). What further need for action do they indicate? Does the evaluation cover all possible fields of action or should further data be collected?	
4	Results of the benchmark. What other organisations have done or are currently doing (in the framework of GEPs development)? What do you want to adapt to your own context?	
5	Results of the discussion with the management and the implementation team. Whether the legal framework conditions or organisational structure in your organisation have changed and whether there is a need for new action?	
6	Results from the consultation with external stakeholders (if applicable). What policy changes and relevant issues may need to be addressed?	
7	What new stakeholders would you like to engage with?	
8	How can you make your measures more sustainable?	
9	How can you make your work and progress visible throughout your organisation?	
10	What new topics would you like to include in the next GEP?	

2. SWOT analysis (prepared individually + updated during transnational project meeting)

Strengths

Weakness

Opportunities

Threats

3. Self-recommendations

4. Specific recommendations FROM partners

Partner	Recommendation (1 – strongly encourage, 2- encourage, 3 – invite)
AUSTRIA	1. 2. 3.
CYPRUS	1. 2. 3.
HUNGARY	1. 2. 3.
ITALY	1. 2. 3.
MALTA	1. 2. 3.
POLAND	1. 2. 3.



Appendix 2: Questionnaire of expert interview

Kind Respondent

We are reaching out to the individuals involved in creating/designing a Gender Equality Plan (GEP)/EDI (Equity, Diversity, and Inclusivity) plan or who are involved in implementing one at universities/research institutions.

This study is being conducted by the international project entitled Gender Equality Programme in Academia - Raising Diversity [GEPARD], which is being carried out by a consortium of partners from Poland, Malta, Italy, Cyprus, Austria and Hungary and funded by the European Union under (2021-1-PL01-KA220-HED- 000027532). The project aims to develop a system of measures that can be used by higher education or research institutions at an organisational level to help eliminate gender discrimination. A detailed description of the project is available at: <https://us.edu.pl/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [PL] and <https://us.edu.pl/en/uczelnia/rowne-traktowanie/gepard/> [EN].

We would appreciate your participation in this questionnaire. The focus of the questionnaire will be to gather information on how different entities went about designing their gender equality plan, how decision-makers were involved in its promotion as well as the lessons learnt on the nature of its design while it was being implemented.

We would also appreciate you giving us some contextual details as to how the GEP came into being in your entity. The information will be valuable and even necessary for us to present how particular GEPS were designed in contexts which differ in organisational, cultural and social settings. The results of the study will therefore help us, on the one hand, to understand the 'situatedness' of the GEP in place in your institution and, on the other hand, to develop a multidimensional map of the problems, challenges and solutions that may arise when designing/implementing GEPS, which is one of the specific aims of the GEPARD project.

The results elicited by this project will be disseminated by various means, both face-to-face and through public presentations on a dedicated website. We believe that both the results of the research and the findings of the GEPARD project will be helpful to academic and non-academic communities and organisations interested in promoting equality and diversity policies that foster the development of individuals and universities as a whole. Therefore, we warmly invite you to participate in the questionnaire since the information you provide will help us achieve this goal.

The open-ended questionnaire is formulated in such a way that it will not collect any sensitive data or personal details of those engaged in developing/implementing gender equality plans. If you request, the name of those who participate in this questionnaire and their institutional affiliation will be anonymised.

For any additional information, do not hesitate to contact Dr Magdalena Póttorak, from the University of Silesia in Katowice [magdalena.poltorak@us.edu.pl], who is the leader of the GEPARD project consortium.



CONSENT FORM

I have read and understood the information sheet. I understand that taking part is voluntary, and I am free to withdraw from the study at any time. I understand that all responses received in the study will be kept confidential. My identity/ institution will not be revealed unless I give my explicit permission. I understand that data will be held in accordance with regulations and will be stored for a minimum of 3 years.

I agree to take part in the study _____
(signature)

I would like to keep my identity/ institution confidential

YES/NO



Co-funded by
the European Union

This survey concerns the GEP/EDI plan currently in force at your institution.

1. What factors led your institution to design and implement a GEP?

(Please choose from the following options. You can choose more than one option).

- a. internal need
- b. decision taken by the national authorities/legal obligation
- c. pressure from underrepresented groups/activists/lobbying groups
- d. formal external requirements (e.g. Horizon Europe)
- e. pressure from groups/entities within the higher educational/research institution
- f. other (Please indicate) _____

2. How long did the development of GEP last? (Please choose from the options)

- a. a few weeks
- b. several months
- c. about half a year
- d. almost a year
- e. more than a year

3. When was the GEP finally approved /adopted? _____

4. By whom? _____

5. Was this the first GEP even enacted by your university /research institute?

- a. Yes
- b. No (please indicate when the first GEP was adopted) _____

6. What were the factors/obstacles you had to deal with when it came to designing the GEP you worked upon and having it endorsed at the highest level within your institution? What were the biggest challenges?



Co-funded by
the European Union

7. Who created/developed the most recent GEP in your institution? _____

8. How many people were involved in the creation/development of the GEP in your institution? (Please choose from the options below)

- a. 2
- b. 3
- c. 5
- d. 10
- e. Other _____

9. What were their professional specialisations? (Select all the factors that apply)

- a. human resources expert b. gender equality expert
- c. legal expert
- d. academic registrar expert e. diversity expert
- f. Other _____

10. What was their gender?

- a. female (indicate number) ____
- b. male (indicate number) ____
- c. non-binary (indicate number) ____

11. How were the aforementioned people recruited/selected?

12. Was that decision prescribed by the legal basis or the statute of the University?

- a. yes
- b. no

13. When it came to individuals who developed the GEP were these (choose all the relevant options)



- a. appointed specifically by the institution
- b. voluntary participation
- c. on a specifically paid contract
- d. external experts
- e. Other (please stipulate) _____

14. Did you refer to particular sources when you were developing the GEP?

- a. yes
- b. no (skip question 15)

15. Which sources did you refer to? (You can choose more than one option)

- a. Horizon Europe Guidelines
- b. GEAR Tool by European Institute for Gender Equality (EIGE)
- c. EU Projects focusing on Gender Equality (e.g. GE Academy, Gender-Net, TARGET)
- d. Athena Swan
- e. International Initiatives (e.g. Guidelines by UNICEF)
- f. other GEPs (Please stipulate) _____
- g. other _____

16. How did the people responsible for the creation of the GEP prepare for their work (You can tick as many as necessary)

- a. participated in specialised training
- b. self-study
- c. workshops
- d. networking
- e. consultation
- f. other (Please stipulate) _____

17. If the people involved in the GEP design took part in any training (you can refer to multiple training sessions)

- a. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training



i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

b. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

c. which training did they undertake _____ which were the entities which provided the training

i. nationally _____

ii. EU _____

iii. Non-EU _____

18. Who carried out the organisational analysis for the purposes of the GEP (*gender audit/gender impact assessment, quantitative data analysis, gender budgeting)?

a. internal experts

b. external experts

c. both

d. other (Please stipulate) _____

19. When the draft of the GEP was drawn, with whom was it shared within the organisation for feedback? (please state the designation of the individuals, groups or committees consulted)

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

20. If there was a formal decision making process were external experts consulted?

a. yes, officially



b. yes, informally

c. no

21. Did this consultation lead to changes? If yes, please stipulate what type of changes were enacted? _____

22. Did you consult with other entities outside the organisation while designing the GEP?

a. National entities (please stipulate) _____

b. International entities (please stipulate) _____

23. Did this lead to changes? If yes, please stipulate. _____

24. Which key areas does your GEP cover? (Please choose all that apply)

a. Work-life balance and organisational culture

b. Gender balance in leadership and decision-making

c. Gender equality in recruitment and career progression

d. Integration of the gender dimension into research and teaching content

e. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

f. Other (please stipulate) _____

25. What factors determined the choice of the key areas chosen for your GEP?

a. Horizon Europe requirements

b. National Funding Bodies' requirements

c. other (please stipulate) _____

26. Which key areas did you find it difficult to include in your organisation's GEP?

27. Which were the difficulties you encountered? _____



28. What procedures were used for officially establishing the GEP as a university/research institute document?

29. If the GEP in your organisation has existed for a long time, what is the amendment procedure?

30. Who is responsible for the implementation of the GEP? _____

31. How is the implementation of the GEP monitored internally? _____

32. How is the implementation of the GEP monitored externally? _____

33. From the GEP, which actions have already been implemented?

34. What difficulties are encountered in implementing the plan in the entity in question? _____

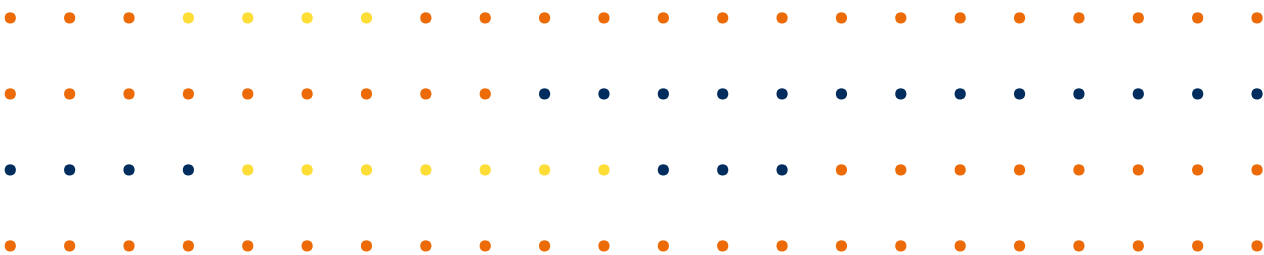
35. Is any modification of the GEP being anticipated, and why, and under what conditions?

General Information: study participating entity

36. The organisation you work for is:

- a. University
- b. technical college
- c. medical college
- d. art college
- e. research institution
- f. research funder
- g. Other? (Please stipulate) _____





Ez a projekt az Európai Bizottság támogatásával valósult meg. Ez a publikáció csak a szerző nézeteit tükrözi, a Bizottság pedig nem felelősséget vállal a benne lévő információk bármilyen felhasználásáért abban. A jelentés tartalma a Creative Commons AttributionShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0) alatt érhető el.

