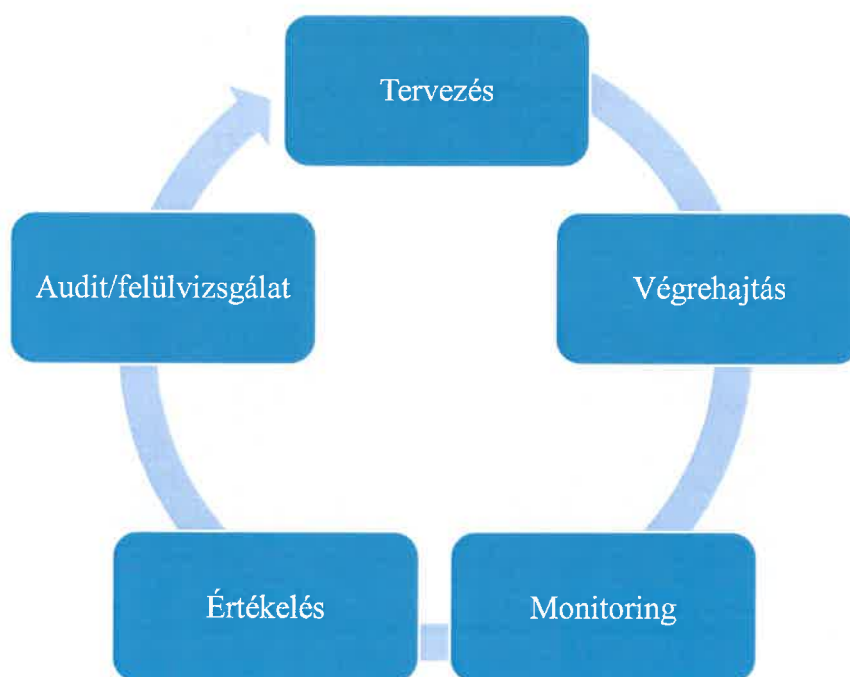


A Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Terve, különös tekintettel a nemi egyenlőségre (Melléklet 1.), összhangban a *European Commission (2021): Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)* dokumentummal.

A Miskolci Egyetem Szenátusa az M1. ábra szerint kétévenkénti felülvizsgálatot rendel el a nemi egyenlőség megvalósításának előre haladásáról.

Felelős: Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Bizottsága



M1. ábra: A nemi egyenlőség megvalósításának folyamata a Miskolci Egyetemen

Forrás: European Commission (2021) és az Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Terve alapján, saját szerkesztés

A nemi egyenlőség megvalósítása során a European Commission (2021) négy kötelező és öt választható kritériumot fogalmaz meg, melyek az alábbiak:

1) Kötelező

- Elérhető/Publikus¹
- Adatgyűjtés és monitoring
- Megfelelő erőforrás hozzárendelése²

¹ lásd Esélyegyenlőségi Terv, III. Cselekvési Terv 3. pont és IV. A Terv intézményi háttére 1. pont

² lásd Esélyegyenlőségi Terv, IV. A Terv intézményi háttére 4-6. pont

- Képzések^{3,4}

2) Választható

- Munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra kialakítása⁵
- Nemi egyenlőség biztosítása a döntéshozatalban és a vezetői pozíciókban⁶
- Nemi egyenlőség biztosítása a toborzás és az előrelépések során
- Gender tanulmányok mind az oktatásban, mind a kutatásban
- Szexuális zaklatás elleni intézkedések

A Miskolci Egyetem elkötelezett a négy kötelező kritérium teljesítése mellett, továbbá önkéntes vállalást tesz a munka és magánélet egyensúlyát támogató szervezeti kultúra kialakítására, a nemi egyenlőség biztosítására a döntéshozatalban és a vezetői pozíciókban, továbbá gender tanulmányok folytatására az oktatásban és a kutatásban (M1. táblázat). Ezek részletes bemutatását az Esélyegyenlőségi Terv tartalmazza.



M2. ábra: A nemi egyenlőség megvalósításának alapelvei a Miskolci Egyetemen

Forrás: European Commission (2021) és az Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Terve alapján, saját szerkesztés

³ lásd Esélyegyenlőségi Terv, III. Cselekvési Terv 2. pont

⁴ Az Esélyegyenlőségi Tervben foglaltakon túl félévenkénti érzékenyítő tréningek tartása oktatók számára

⁵ lásd Esélyegyenlőségi Terv, III. Cselekvési Terv 1. pont

⁶ lásd Esélyegyenlőségi Terv, III. Cselekvési Terv 5. pont

Az érvényben lévő Intézményfejlesztési Terv az alábbi stratégiai célokat (2024. évi céldátummal) fogalmazza meg a nemi egyenlőség vonatkozásában (M1. táblázat).

M1. táblázat: A Miskolci Egyetem Intézményfejlesztési Tervében vállalt nemi egyenlőséget biztosító indikátorok és célértékek

Stratégiai cél	Mutatószám	Mértékegység	Kiindulási érték/célérték	Akciótervek
Női oktatók és kutatók számának növelése alulreprezentált területeken és a vezető pozíciókban	Női oktatók száma/az összes oktató számának arányában a műszaki képzési területeken	%/időszak	18/20	A kiválasztási rendszerek felülvizsgálata. Gyerekefelügyelet biztosítása. Óvoda kialakítási lehetőségének megvizsgálása.
	Női kutatók száma/az összes kutató számának arányában a műszaki képzési területen	%/időszak	40/41	
	Nők aránya a felső-és középvezetésben	%/időszak	39/41	
	Családbarát megoldások számának növelése	db/év	1/4	
A nők munkaerőpiaci részvételének, valamint a munka és a magánélet jobb egyensúlyának előmozdítása, rugalmas munkafeltételek előmozdítása, családbarát felsőoktatás infrastrukturális támogatása	Családbarát munkahely fejlesztési projektterv	db/időszak	0/1	Fecskeházak kialakítása fiatal oktatóknak, kutatóknak a pályakezds támogatására Gyermekfelügyelet megoldási lehetőségeinek meghatározása. Óvoda kialakítás lehetőségeinek vizsgálata. Rugalmas munkavégzés lehetőségeinek megteremtése. Családbarát munkahely pályázat elkészítése.
	Fecskeház projekt megvalósítása	db/időszak	0/1	
	Családbarát cím elnyerése 2022-ben	db/időszak	0/1	
	(Megjegyzés: A címet az Intézmény elnyerte, 2022 áprilisában)	db/időszak	0/1	

Javaslatok az IFTV-ben már szereplő pontok kiegészítésére				
Javaslat- A női egészséggel kapcsolatos foglalkoztatási szabályok meghozatalának a vizsgálata a munka és magánélet összhangja tükrében	A menstruációs és Menopauza szabadság bevezetésének vizsgálata. (Munka és magánélet összhangja)			A női egészséggel kapcsolatos tervezet programok és/vagy szabályozások előkészítése Jógyakorlatok alapján
Javaslat – Továbbra is folytatódjék a Rózsaszínű Séta rendezvény (Állítsuk meg az emlő rákot!) – figyelemfelhívás egészségtudatosságra, prevencióra.	Az emlőrák ellenei harc fontossága, és a női egészséggel kapcsolatos kezdeményezések felkarolása a megújult egyetemi egészségügyi centrum segítségével			Szűrővizsgálatok megszervezése a megújuló egyetemi egészségügyi centrum segítségével (ME-ETK Egészségügyi Szakmai és Módszertani Központ)
Javaslat – Férfi Egészség hónap programokhoz való csatlakozáshoz	A férfiak egészségével kapcsolatos kezdeményezések és programok felkarolása			Szűrővizsgálatok megszervezése a megújult egyetemi egészségügyi centrum segítségével

Forrás: Miskolci Egyetem, Intézményfejlesztési Terv

A célok megvalósításának elengedhetetlen feltétele a rendszeres adatgyűjtés. A 2023. nov. 30-i helyzetfelmérés szerint a nők aránya 52% a Miskolci Egyetemen foglalkoztatottak esetében, ugyanakkor jelenleg is jelentős aránytalanságok figyelhetők meg a műszaki- és nem műszaki karok, továbbá az egyéb szervezeti egységek között (M2. táblázat). A Miskolci Egyetem vállalja az adatok nyomon követését kétévenkénti monitoring keretében, továbbá elkötelezett, hogy a nők aránya továbbra is kiegyensúlyozott legyen, ne csökkenjen szervezeti szinten 50% alá.

A nemek közötti egyenlőség a munkaerő-felvételben és a szakmai előmenetelben is kiemelt szerepet kell, hogy játsszon. A nemi dimenzió beépítése a kutatási és oktatási tartalmakba pedig

sokkal hangsúlyosabb kellene, hogy legyen. A monitoring feladatok elvégzéséért felelős: Humánerőforrás Fejlesztési Osztály, továbbá a Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Bizottsága
Adatok forrása: SAP

**M2. táblázat: Nemek aránya a Miskolci Egyetemen
(2023. december)**

	Összesen (oktató, nem oktatói munkakörben dolgozók)		
	Férfi (fő)	Nő (fő)	Nők aránya (%) Szervezeti egység összlétszámhoz viszonyítva
Műszaki Föld- és Környezettudományi Kar	62	40	39
Anyag- és Vegyészmérnöki Kar	67	30	31
Gépészmérnöki és Informatikai Kar	142	53	27
Állam- és Jogtudományi Kar	26	42	62
Gazdaságtudományi Kar	39	45	54
Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar	40	65	62
Egészségtudományi Kar	25	50	67
Bartók Béla Zeneművészeti Kar	28	24	46
ebből:			
<i>műszaki karok (MFKK, AVK, GÉIK)</i>	271	123	31
<i>nem műszaki karok (ÁJK, GTK, BTK, EK, BBZK)</i>	158	226	59
Egyéb	211	356	63
Összesen	640	705	52

Forrás: Humánerőforrás Igazgatóság, SAP report

A monitoring feladatok elvégzésért felelős: Humánerőforrás Igazgatóság, továbbá a Miskolci Egyetem Esélyegyenlőségi Bizottsága

Adatok forrása: SAP

**M3. táblázat: Nemek aránya vezetői pozíciókban a Miskolci Egyetemen
(2023. december)**

	HR - Vezetői megbízás		
	Férfi (fő)	Nő (fő)	Nők aránya (%)
Műszaki karok (MFK, ÁVK, GÉIK)	26	7	21,2
Nem műszaki karok (ÁJK, GTK, BTK, ETK, BBZK)	17	27	61,36
Egyéb	17	23	57,5
Összesen	60	57	48,71

Forrás: Humánerőforrás Igazgatóság, SAP report

**M4. táblázat: Nemek aránya a Miskolci Egyetemen
(2021. december)**

	Összesen (oktató, nem oktatói munkakörben dolgozók)		
	Férfi (fő)	Nő (fő)	Nők aránya (%) Szervezeti egység összlétszámhoz viszonyítva
Műszaki Földtudományi Kar	65	47	42
Műszaki Anyagtudományi Kar	72	35	33
Gépészmérnöki és Informatikai Kar	162	59	27

Állam- és Jogtudományi Kar	26	45	63
Gazdaságtudományi Kar	42	54	56
Bölcsészettudományi Kar	43	84	66
Egészségtudományi Kar	26	49	65
Bartók Béla Zeneművészeti Kar	17	19	53
ebből:			
<i>műszaki karok (MFK, MAK, GÉIK)</i>	299	141	32
<i>nem műszaki karok (ÁJK, GTK, BTK, EK, BBZK)</i>	154	251	62
Egyéb	188	313	62
Összesen	641	705	52

Forrás: Humánerőforrás és Jogi Osztály, SAP report

**M5. táblázat: Nemek aránya vezetői pozíciókban a Miskolci Egyetemen
(2021. december)**

	HR - Vezetői megbízás		
	Férfi (fő)	Nő (fő)	Nők aránya (%)
Műszaki karok (MFK, MAK, GÉIK)	33	5	13
Nem műszaki karok (ÁJK, GTK, BTK, EK, BBZK)	20	33	62
Egyéb	12	18	60
Összesen	65	56	46

Forrás: Humánerőforrás és Jogi Osztály, SAP report

A nők aránya ugyan az össz-foglalkoztatottak arányában a 2021. decemberi adatokhoz képest nem romlott, maradt 52%. A magasabb beosztású, vezető pozíciók esetében 46%-ról 48,76%-ra változott az arány! (A javulás a műszaki karokon következett be, s jelentős mértékben, más karokon és kategóriában némileg csökkent.) Ezzel szemben, ha a nők számarányának a változását a Kari adatok tükrében vizsgáljuk, akkor az Egészségtudományi Kar kivételével

szinte mindenhol csökkent a nők aránya. (Egyedül a GÉIK-n nem.) Az *oktatói* állományban átlagosan 2 - 2,5 % csökkenés érzékelhető. Ezt az átlagos csökkenést kompenzálja az Egészségtudományi Kar 2%-os növekedése és az *egyéb* foglalkoztatottak esetében az 1%-os növekedés a női alkalmazottak körében.

Jelen, 2023-as év végéig egyelőre nem sikerült teljesíteni az Intézményfejlesztési Tervben tett vállalást a női oktatók arányának javítására az alulreprezentált területeken, jellemzően a műszaki képzési területen. Az elmaradás a korábban mért adathoz képest azonban nem jelentős, -1 %, amely mutató különösen nem jelentős annak tükrében, hogy a műszaki karok oktatóinak száma 2021 és 2023 decembere között 10,5 %-kal csökkent! (440-ről 394 főre.)

A nem műszaki karok oktatóinak összlétszáma 2021 decembere és 2023 decembere között 9,5 %-kal csökkent (405-ről 384-re), ezen belül a nők számaránya a 2021-ben mért adathoz képest -3 %-kal módosult. Megjegyzendő azonban, hogy e karokon a nők számaránya eleve nagyjából kétszer akkora az összlétszámhoz képest, mint a műszaki karokon.

Az *Egyéb* kategóriában a foglalkoztatottak összlétszáma 13,5 %-kal nőtt, a nők aránya ezen belül 1%-kal emelkedett a korábban, 2021-ben mért adathoz képest.

A Miskolci Egyetem vállalja az adatok nyomon követését a kétévenkénti monitoring keretében, továbbá elkötelezett, hogy lehetőség szerint a műszaki karokon javuljon a nők számaránya; a nők kedvező aránya a vezető pozíciókban ne csökkenjen, s az intézményen belüli nemek közötti egyenlőtlenségek mérséklődjenek.