

A II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Egyetem nemek közötti esélyegyenlőségi terve (2025–2029)

Bevezetés

A II. Rákóczi Ferenc Kárpátaljai Magyar Egyetem nemek közötti esélyegyenlőségi terve (2025–2029) egy olyan stratégiai dokumentum, amelyet az intézmény Szenátusa (Tudományos Tanácsa) hagyott jóvá, és rektori rendelettel lép életbe. A terv megerősíti az Egyetem elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett, összhangban a Horizont Európa keretprogram követelményeivel, Ukrajna 2030-ig tartó, az oktatás területére vonatkozó nemi esélyegyenlőségi stratégiájával, valamint az intézmény 2025–2029-es fejlesztési stratégiájával és belső minőségbiztosítási keretrendszerével. A dokumentum világos célokat és konkrét intézkedéseket határoz meg a feltárt egyenlőtlenségek csökkentésére, rögzíti a felelősöket, ütemtervet és indikátorokat az előrehaladás nyomon követésére.

Célok és prioritások

A nemek közötti esélyegyenlőségi terv átfogó célja, hogy elősegítse egy befogadó, igazságos és családbarát intézményi kultúra kialakítását, ahol a nők és férfiak egyenlő esélyekkel vehetnek részt az oktatásban, kutatásban és az intézmény irányításában. Ennek érdekében az Egyetem az alábbi három kulcsfontosságú területre összpontosít a 2025–2029 közötti időszakban:

- **Munka–magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra** – családbarát intézkedések és támogató szervezeti légkör kialakítása.
- **Esélyegyenlőség a felvételen és karrierelőmenetelben** – a toborzási, kinevezési és előléptetési folyamatok igazságosságának biztosítása.
- **Zéró tolerancia a nemi alapú erőszakkal szemben** – intézkedések a szexuális zaklatás és más genderalapú erőszak megelőzésére és kezelésére.

Intézkedések és végrehajtás (2025–2029)

Az alábbiakban kerülnek felsorolásra a fenti prioritási területekhez kapcsolódó konkrét intézkedések, megjelölve a végrehajtásért felelős személyeket vagy szervezeti egységeket, az ütemezést, valamint az eredményességi indikátorokat.

1. Munka–magánélet egyensúlya és szervezeti kultúra

E prioritás célja a családbarát szemlélet és rugalmas munkakörnyezet erősítése, hogy a munkavállalók és hallgatók egyaránt össze tudják hangolni szakmai/tanulmányi kötelezettségeiket a magánéletükkel. Az Egyetem ösztönzi az inkluzív szervezeti kultúra fejlődését, amely értékeli a sokszínűséget és támogatja a munkavállalókat élethelyzetüknek megfelelően.

- **Családbarát intézkedési csomag kidolgozása** – A Minőségbiztosítási Tanács a Pszichológiai Szakszolgálattal konzultálva készít egy javaslatcsomagot rugalmas munkaidő-beosztásra, távmunka lehetőségére, valamint a kisgyermekes dolgozók támogatására.
 - **Felelős:** Minőségbiztosítási Tanács; oktatási és módszertani rektorhelyettes.
 - **Határidő:** 2026 vége.

- **Indikátor:** Elfogadott családbarát szabályzat; a rugalmas munkavégzéssel élő dolgozók száma.
- **Családbarát infrastruktúra fejlesztése** – Az Egyetem kampuszán tovább folytatódik a már meglévő jógyakorlat a gyermekbarát terek kialakításával és fenntartásával kapcsolatban (baba-mama szoba, játszósarok) bölcsődei/óvodai férőhelyek növelése partnerintézményekkel együttműködésben
 - **Felelős:** Elnök, gazdasági és oktatási rektorhelyettes
 - **Határidő:** 2027.
 - **Indikátor:** Létrehozott létesítmények; az igénybe vevő dolgozók/hallgatók száma.
- **Érzékenyítő tréningek és kommunikáció** – A szervezeti kultúra fejlesztése érdekében rendszeres képzések szervezése a vezetők és munkatársak részére a munkahelyi sokszínűségről és a nemi sztereotípiák tudatosításáról, valamint kampányok indítása a munka–magánélet egyensúlyának fontosságáról.
 - **Felelős:** Pszichológiai Szakszolgálat,
 - **Határidő:** Évente (első alkalom: 2026).
 - **Indikátor:** Megtartott tréningek és kampányok száma, résztvevők létszáma; belső felmérések eredményei a szervezeti kultúráról.

2. Esélyegyenlőség a felvételen és karrierelőmenetben

Az Egyetem ahogyan eddig is, biztosítani kívánja, hogy a felvételi, előléptetési és bérezési gyakorlatok során ne fordulhasson elő nemi alapú megkülönböztetés. Cél a a mindkét nem számára átlátható, méltányos karrierút biztosítása.

- **Bérezési különbségek monitorozása** – Éves szinten elemezzük a bérek és juttatások alakulását nemek szerinti bontásban. Ha indokolt, intézkedéseket hozunk a nemek közötti bérkülönbségek csökkentésére.
 - **Felelős:** Pénzügyi-tervezési Osztály; Személyzeti Osztály.
 - **Határidő:** Évente, első jelentés 2026-ban.
 - **Indikátor:** Éves bérjelentések elkészülte; a nemek közötti átlagbér-különbség változása.
- **Karriertámogató workshopok** – Mindkét nem számára egyenlő esélyeket biztosító karrierfejlesztési tréningek és tanácsadások szervezése (pl. publikációs stratégiák, pályázattírás, vezetői készségek). Külön figyelmet kapnak a fiatal női kutatók és oktatók.
 - **Felelős:** Karrierekvetési Osztály.
 - **Határidő:** 2026-tól kétfévente.
 - **Indikátor:** Workshopok száma és résztvevők nemek szerinti megoszlása; visszajelző kérdőívek eredményei.

3. Zéró tolerancia a nemi alapú erőszakkal szemben

Az intézmény zéró toleranciát hirdet a nemi alapú erőszak és a szexuális zaklatás minden formájával szemben. Cél, hogy világos eljárásrend álljon rendelkezésre az ilyen esetek kezelésére, megelőző intézkedések működjenek, és a Főiskola légköre támogató legyen az áldozatok számára.

- **A Minőségirányítási Kézikönyv vonatkozó szabályzatainak felülvizsgálata** az oktatók, hallgatók és nem oktatói munkatársak körében végzett elégedettségmérések eredményei alapján. Kidolgozunk egy bizalmas bejelentési csatornát (pl. online űrlap

vagy dedikált e-mail cím), amelyen keresztül a hallgatók és dolgozók jelenthetik az esetleges visszaéléseket, valamint meghatározzuk a kivizsgálás protokollját és a fegyelmi következményeket.

- **Felelős:** Az Akadémiai Integritásért felelős, Átláthatósági és Korrupcióellenes Osztály
- **Határidő:** 2025.
- **Indikátor:** a bejelentő rendszer működésének elindulása; kezelt ügyek száma.
- **Tájékoztatás és prevenció** – Éves kampányokat indítunk a zaklatás és erőszak megelőzéséről, beleértve workshopokat, plakátokat és online tájékoztató anyagokat a hallgatók és dolgozók részére. Egyértelműen kommunikáljuk a „zéró tolerancia” elvét és az elérhető segítségnyújtási formákat (tanácsadás, pszichológiai támogatás).
 - **Felelős:** Pszichológiai Szakszolgálat
 - **Határidő:** Évente.
 - **Indikátor:** Megtartott rendezvények száma; a témával kapcsolatos ismertség a belső felmérések alapján.
- **Támogató szolgáltatások biztosítása** – Erősítjük a pszichológiai és jogi tanácsadást. Együttműködést alakítunk ki helyi civil szervezetekkel és hatóságokkal.
 - **Felelős:** Pszichológiai Szakszolgálat.
 - **Határidő:** 2025-től folyamatos.
 - **Indikátor:** Igénybe vett tanácsadások száma; együttműködési megállapodások száma külső szervezetekkel.

Végrehajtás és nyomon követés

A terv végrehajtásának koordinálásáért a tudományos és minőségbiztosításért felelős rektorhelyettes felel, amely évente jelentést készít a megvalósítás előrehaladásáról a Szenátus (Tudományos Tanács) részére. Az indikátorok folyamatos mérésével nyomon követjük az egyes intézkedések hatását és eredményeit. Szükség esetén a tervben foglaltakat felülvizsgáljuk és módosítjuk a végrehajtás során szerzett tapasztalatok alapján. A 2025–2029-es időszak végén átfogó értékelésre kerül sor, amely összegzi a kitűzött célok teljesülését és megalapozza a következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv kidolgozását.