



BME

NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGI TERV 2026-2029 A BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEMEN

BEVEZETÉS

A Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem (BME) elkötelezett munkavállalói és hallgatói esélyegyenlőségének biztosítása iránt. Ennek a kötelezettségvállalásnak megvalósításaként a BME megújította 2024 júliusában az esélyegyenlőségi tervét magyar nyelven (ld. [A BME Esélyegyenlőségi Terve 8/2024. \(06.06.\) számú Raktori és Kancellári közös Utasítás](#)). Ezeket az Intézményi Fejlesztési Terv (2021-2025), kulcsfontosságú elemei is alátámasztják. A 2025 októberében meglévő egyetemi szabályozási kerettel, valamint a nemzeti és európai szakpolitikákkal összhangban kidolgozott Nemek Közötti Egyenlőségi Terv (BME GEP) tovább erősíti az egyetem elkötelezettségét a befogadó intézményi kultúra és a nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelem iránt.

A BME GEP az egyetemi szabályzatokon túl a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének ([EIGE Toolkits](#)), az Európai Bizottságnak (Horizont Európa Általános mellékletei, [Horizont Európa iránymutatás a nemek közötti egyenlőségi tervekről](#) 2021. szeptember 27.) és a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Hivatalnak (2021. július 14-i) ajánlásait is beépíti. A dokumentum elkészítésekor figyelembe vettük az európai projektek keretében kidolgozott eszközkészleteket és iránymutatásokat, mint például a GEAR vagy az EQUAL-IST eszköztárakat, valamint a CESAER és az EELISA keretében szerzett legjobb nemzetközi gyakorlatokat is. Ehhez a változathoz referenciaként a következő intézmények GEP-jeit is felhasználtuk: [Alma Mater Studiorum University Di Bologna](#), [Universita degli Studi Mediterranea de Reggio di Calabria](#), [Krakkói Műszaki Egyetem](#), [Varsói Egyetem](#), [Bergeni Egyetem](#), [Helsinki Egyetem](#)

A BME GEP stratégiai dokumentum, melyet éves cselekvési tervek egészítenek ki, ezek meghatározzák a prioritásokat és a következő évre vonatkozó intézkedések ütemezését. A BME GEP a következő öt fő területen (kulcsfontosságú beavatkozási területeken) határoz meg célkitűzéseket és tevékenységeket:

1

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén

1.1. célkitűzés: A nemek közti egyenlőség figyelembevétele a munkaerő-felvétel minden fázisában

1.2. célkitűzés: A nők tudományos karrierjének ösztönzése, tudományos kezdeményezésekbe való bekapcsolódásuk fokozása

2

A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása

2.1. célkitűzés: A munkahelyi és a gyermekgondozási kötelezettségek összehangolása

2.2. célkitűzés: Családbarát egyetemi infrastruktúra és szolgáltatások biztosítása

2.3. célkitűzés: A munkavállalók visszailleszkedésének támogatása a gyermekgondozási szabadság után

3

A nemek közötti egyensúlyra való törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben

3.1. célkitűzés: A vezetői pozíciókba történő jelentkezések számának növelése a nők körében

3.2. célkitűzés: A nők és a férfiak igazságos képviseletének biztosítása az egyetem valamennyi bizottságában, testületében és tájékoztató rendezvényén

3.3. célkitűzés: Annak biztosítása, hogy a résztvevők egyformán el tudják látni a rájuk bízott feladatokat nemekre való tekintet nélkül

4

A zaklatás és hátrányos megkülönböztetés elleni intézkedések alkalmazása és az inkluzív intézményi kultúra támogatása

4.1. célkitűzés: Hatékony eszközök biztosítása a zaklatás és diszkrimináció eseteinek megoldására

4.2. célkitűzés: Eszközök az egyenlőséget támogató attitűdök további erősítéséhez és a sztereotípiák, valamint a nemek közötti implicit és explicit hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemhez

5

A nemi dimenziók integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába

5.1. célkitűzés: A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatásban, különös tekintettel a STEM területeire

5.2. célkitűzés: A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő tanítási gyakorlatok bevezetése

Az Egyetem minden egyes kulcsfontosságú beavatkozási területen megerősíti a meglévő kezdeményezéseket, és az adott területen a nemek közti egyenlőséget támogató új programokat indít az alkalmazottak számára.

A nemek közötti egyenlőségi tervet az egész szervezet, valamennyi kar, testület és bizottság bevonásával hajtják végre. Egyes egységek konkrét feladatokat kapnak a GEP végrehajtása során:

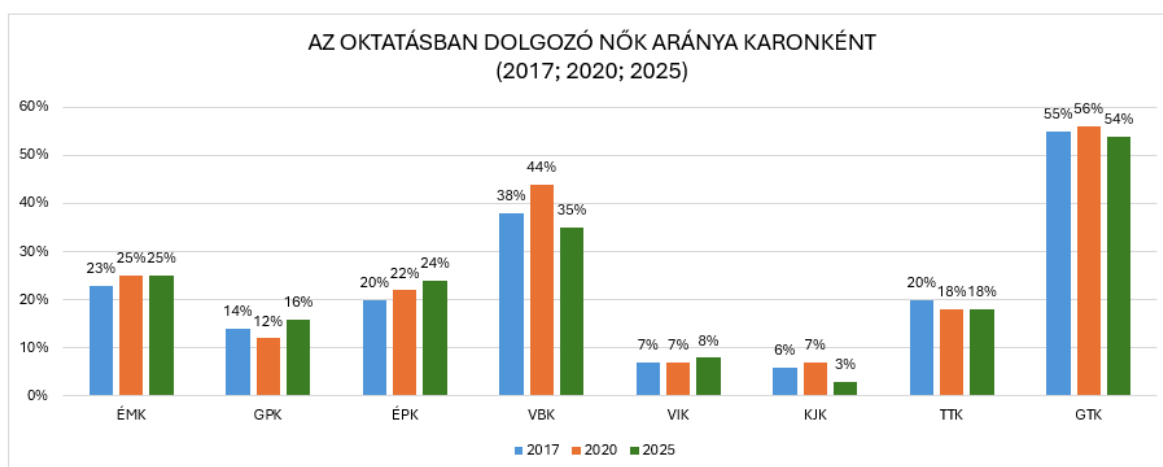
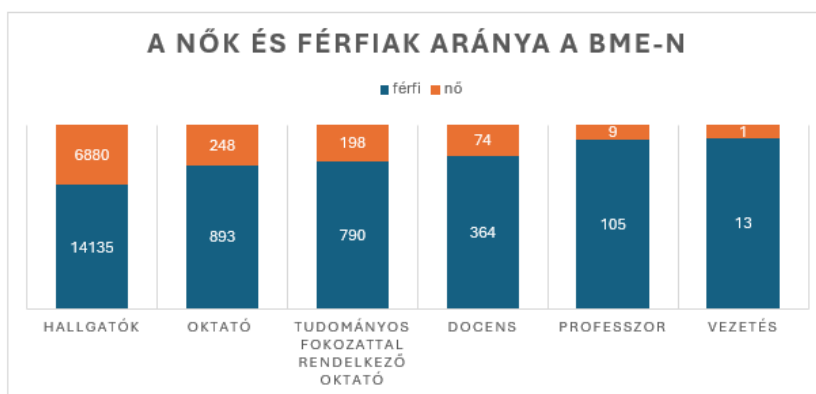
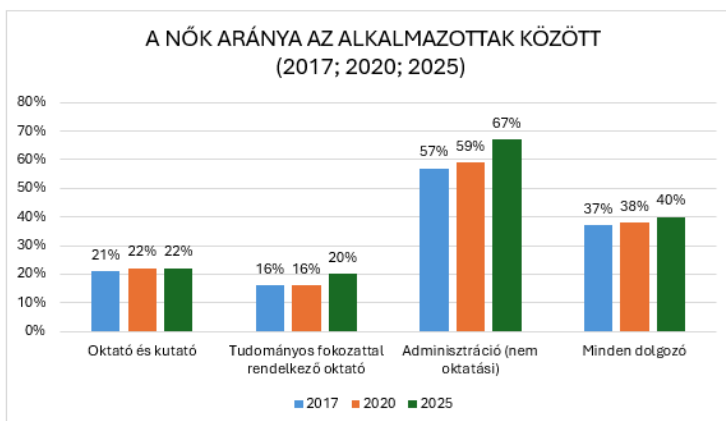
Főbb érintett egységek	Tevékenységek típusai
Kutatási és Innovációs Bizottság, amelynek élén a kutatási és innovációs rektorhelyettes áll	a GEP cselekvési tervek éves kidolgozásáért és felülvizsgálataért, valamint a következő évre vonatkozó képzési program meghatározásáért felelős szerv
Nemek közötti egyenlőségi tanácsadó	a Kutatási és Innovációs Bizottság munkájának támogatása, az egyetemi közösségtől a GEP tartalmával és végrehajtásával kapcsolatos visszajelzések összegyűjtése és elemzése, az Európai Bizottság She figures c. jelentésével összhangban az adatgyűjtés és a mutatók megtervezése
Esélyegyenlőségi Bizottság	adatok elemzése, diagnózis felállítása, tanácsadás a Kutatási és Innovációs Bizottság számára, valamint ajánlások kidolgozása, tanácsadás a Kutatási és Innovációs Bizottságnak a képzések kialakításával kapcsolatban
Humánerőforrás Igazgatóság	adatgyűjtés, a felvételi eljárás megkülönböztetés-mentességével kapcsolatos feladatok, az előléptetési és teljesítményértékelési szabályok ellenőrzése, információterjesztés
Rektori Hivatal	az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításával kapcsolatos döntéshozatal, a nemek közötti egyenlőségi tanácsadó pozíció létrehozása, a tanácsadási tevékenységek és a képzésfejlesztés támogatása
Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság	döntéshozatal az infrastruktúra és a szolgáltatások biztosításáról
OMIKK, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár	a női szerzők részvételének nyomon követése a tudományos publikációkban
A TDK Bizottság titkára	a nők tudományos versenyeken való részvételének nyomon követése
Kommunikációs Igazgatóság	kiegyensúlyozott képviselet biztosítása a képi megjelenítésben, figyelemfelkeltő programok szervezése és támogatása
Pályázattámogatási csoport	a BME számára a GEP végrehajtását elősegítő támogatási lehetőségek felkutatása
FIEK, Felsőoktatási Innováció-menedzsment és Együttműködési Központ (Horizont Európa)	a vonatkozó európai dokumentumokhoz és projekteredményekhez való hozzáférés biztosítása, a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kutatással kapcsolatos képzés szervezése
Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai	információk és bevált gyakorlatok terjesztése a Kutatási és Innovációs Bizottság és az egyetemi közösség számára
PhD és DLA Diákszövetség	a képzési tevékenységek integrálása a képzési programba

KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLETEK, CÉLKITŰZÉSEK

1. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG A MUNKAERŐ-FELVÉTELLEN ÉS A SZAKMAI ELŐMENETEL TERÉN

Az alábbi ábrák a férfiak és nők arányát mutatják a teljes BME közösség, és különösen az oktatók és kutatók körében.



A BME, felvételi eljárása minden jelentkező számára garantálja az esélyegyenlőséget a nemzeti jogszabályok és az egyetemi szabályok alapján. Az alábbi tevékenységek célja, hogy a foglalkoztatás esetében további támogatást nyújtsanak a nemek közötti egyensúly javításához.

1.1. CÉLKITŰZÉS

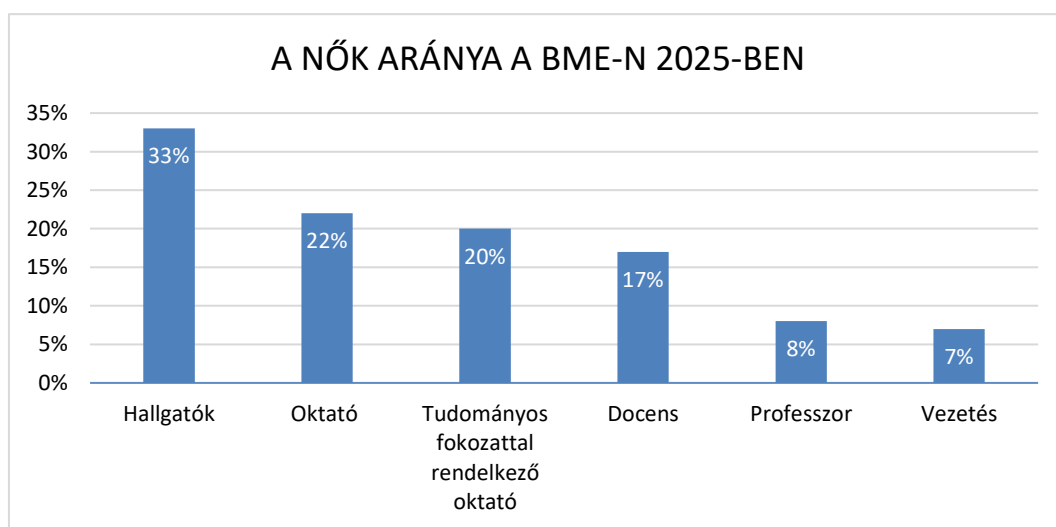
A nemek közti egyenlőség szempontjának biztosítása a munkaerő-felvétel minden fázisában

Tevékenységek	Közreműködők
Az állaspályázatok megfogalmazása úgy, hogy az egyetem elkötelezettségét mutassa az esélyegyenlőség iránt a felvételi és foglalkoztatási folyamatban	Minden kar Humánerőforrás Igazgatóság
Lehetőség szerint olyan juttatások kiemelése az álláshirdetésekben, amelyek támogatják a munka és a magánélet egyensúlyát és a gyermekgondozási feladatokat	Minden kar Humánerőforrás Igazgatóság
A jelöltekre és a kiválasztott személyekre vonatkozó adatok gyűjtése és elemzése	Humánerőforrás Igazgatóság Esélyegyenlőségi Bizottság
Információk terjesztése arról, hogy az egyetem miként támogatja az esélyegyenlőséget és a munka és a magánélet egyensúlyát az új alkalmazottak beléptetésekor	Minden kar Humánerőforrás Igazgatóság

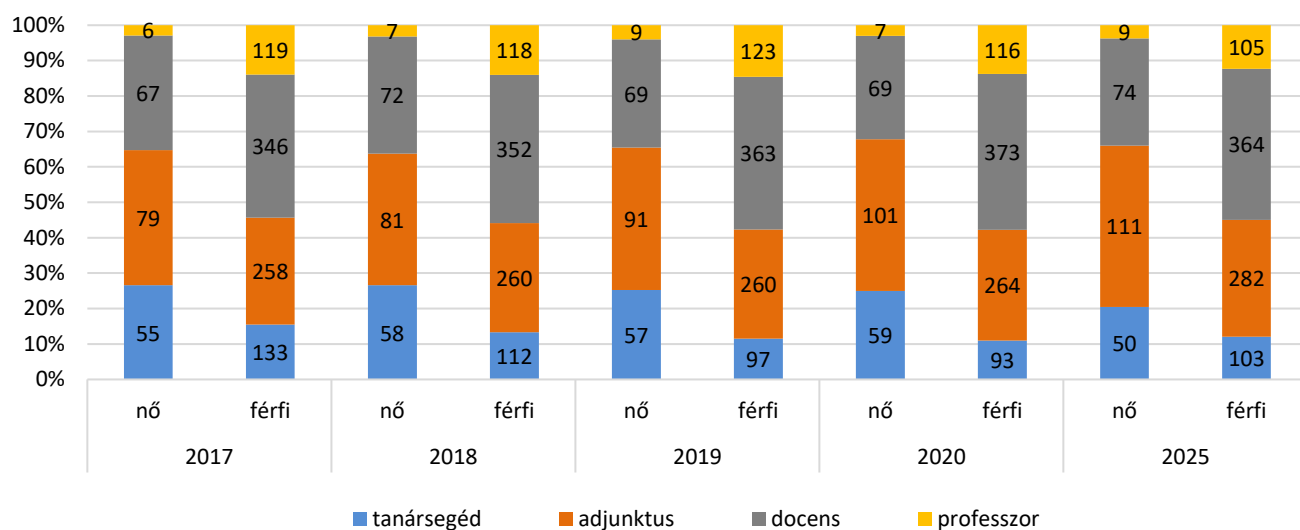
1.2. CÉLKITŰZÉS

A nők tudományos karrierjének ösztönzése, tudományos kezdeményezésekbe való bekapcsolódásuk fokozása

Amint az ábrák mutatják, a nemek aránya az egyetemi oktatók és a hallgatók között kiegyenlített. Ugyanakkor az egyetemi vezetés szintjén és a kutatók körében is jelentős különbségek vannak az egyes pozíciókban. Mind a vezető beosztásúak, mind a professzori címmel rendelkezők között a férfiak aránya magasabb. Ez azt jelentheti, hogy az előléptetés és a tudományos karrier útja nem egyforma a nők és a férfiak számára.



NŐK ÉS FÉRFIAK ARÁNYA AZ OKTATÓI ÁLLÁSOKBAN (2017-2025)



Bár ahogy a fenti diagramon látható, a korábban vizsgált évekhez képest a nők körében az egyetemi beosztásokban létszámnövekedés tapasztalható, a BME-t még mindig fenyegeti az a veszély, hogy tehetséges nőket veszít el a kutatói és oktatói állományból, fontos megállítani az „elszivárgást”: meg kell érteni a jelenség mögött meghúzódó okokat, és fel kell lépni a személyes és szakmai fejlődést akadályozó körülmények ellen.

Tevékenységek	Közreműködők
Rendszeres nyomon követése annak, hogy miként vesznek részt a nők és férfiak a támogatási pályázatokban, projektekben, pénzügyi támogatásokban és kiadványokban	Minden kar TDK Bizottság titkára OMIKK, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár
A lemorzsolódási arányok és az előléptetést gátló akadályok diagnosztizálása, karrier-tanácsadás szervezése nők számára	Esélyegyenlőségi Bizottság Minden kar Rektori Hivatal Kutatási és Innovációs Bizottság
A nők karrierjének előmozdításával és támogatásával kapcsolatos bevált gyakorlatok terjesztése a karok között	Minden kar Esélyegyenlőségi Bizottság
Annak ellenőrzése, hogy a gyermekgondozási feladatokat figyelembe veszik-e az előléptetési és teljesítményértékelési eljárások során	Humánerőforrás Igazgatóság
Részvétel a sikeres karriereket népszerűsítő nemzeti és országos kampányokban	Kommunikációs Igazgatóság Minden kar
A már létező egyetemi kezdeményezések folyamatos támogatása és fokozott népszerűsítése (pl. „Lányok napja”)	Kommunikációs Igazgatóság Minden kar

2. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYÁNAK TÁMOGATÁSA

Az elemzési időszakban (2017-2025) mind a nők aránya az egyetemi alkalmazottak között, mind az oktató-kutató nők aránya az oktató-kutatók számához viszonyítva egyértelműen emelkedett.

A munkavállalók adatai a BME-n

	2017.04.26		2020.02.05		2025.10.09	
Adatok leírása	Fő	%	Fő	%	Fő	%
Minden alkalmazott	2630	100,00%	2646	100,00%	2461	100,00%
Nők	982	37,34%	1008	38,10%	977	39,70%
Oktató-kutatók száma	1340	50,95%	1309	49,47%	1435	58,31%
Oktató-kutató nők száma és az oktatók-kutatók számához viszonyított aránya	260	19,40%	274	20,93%	314	21,88%
10 év alatti gyermeket nevelő szülők	606	23,04%	619	23,39%	520	21,13%
16 év alatti gyermeket nevelő szülők	813	30,91%	843	31,86%	806	32,75%
Több 16 év alatti gyermeket nevelő szülők	548	20,84%	503	19,01%	413	16,78%
Atipikusan foglalkoztatott munkavállalók (részmunkaidő, távmunka stb.)	308	11,71%	439	16,59%	380	15,44%
Szülési/ apasági szabadságról visszatérő munkavállalók	9	0,34%	16	0,60%	6	0,24%
Szülési/ apasági szabadság alatt dolgozó munkavállalók	1	0,04%	21	0,79%	34	1,38%
Szülési/ apasági szabadságon lévő munkavállalók	-	-	54	2,04%	54	2,19%

Mivel a munkavállalók között jelentős a kisgyermekes szülők száma, a munka és a családi élet összeegyeztetésének fontos szempontnak kell lennie a munkakörülmények kialakításakor. A családbarát munkahely, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtéséhez szükséges eszközök használata mind a munkavállaló, mind a munkáltató számára előnyös. Ezért az egyetem fontos céljának tekinti, hogy segítse gyermekes munkavállalóit családi és munkahelyi kötelezettségeik teljesítésében.

2.1. CÉLKITŰZÉS

A munkahelyi és a gyermekgondozási kötelezettségek összehangolása

Tevékenységek	Közreműködők
Rugalmas munkaidő és/vagy otthoni munkavégzési lehetőség biztosítása	Minden kar Humánerőforrás Ig.
A munkaidő és az értekezletek (beleértve a megbeszéléseket, képzéseket stb.) összehangolása a gyermekgondozási intézmények és iskolák nyitvatartási idejével	Minden kar Humánerőforrás Ig.
Az éves szabadság iskolai szünetekkel való összehangolásának lehetővé tétele	Minden kar Humánerőforrás Ig.

2.2. CÉLKITŰZÉS

Családbarát egyetemi infrastruktúra és szolgáltatások biztosítása

Tevékenységek	Közreműködők
Pelenkázó helyiség kialakítási lehetőségének megvizsgálása további épületekben, lépések megtétele a kialakítás érdekében	Rektori Hivatal Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság
Rövid távú gyermekgondozási lehetőségek létrehozása az egyetemen (pl. időszakos gyermekmegőrzés)	Rektori Hivatal Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság
A gyermek- és csecsemőgondozás szempontjainak figyelembevétele az új épületek tervezésénél	Rektori Hivatal Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság
A „Családbarát munkahely” támogatási lehetőségeinek nyomon követése	Pályázattámogatási csoport
Az egyetemi egészségügyi szolgáltatások bővítése, szűrőprogramok, egészségmegőrző programok szervezése	Rektori Hivatal Gazdasági és Műszaki Főigazgatóság

2.3. CÉLKITŰZÉS

A munkavállalók visszailleszkedésének támogatása a gyermekgondozási szabadság után

Tevékenységek	Közreműködők
Könnyen elérhető információk az egyetemi juttatásokról az egyetemi honlapon vagy az intraneten keresztül	Pályázattámogatási csoport Humánerőforrás Igazgatóság
A szülői szabadságon lévő alkalmazottak folyamatos tájékoztatása	Minden kar Humánerőforrás Igazgatóság
A munkába visszatérni szándékozó munkavállalók igényeinek felmérése konzultációk révén és az innen származó információk elemzése a GEP felülvizsgálati folyamatában	Humánerőforrás Igazgatóság
A kortárs hálózati csoportok létrehozásának elősegítése (kevésbé formális kapcsolatok kialakítása) levelező-csoportokkal és Teams csatornákon	Tehetségsegítő és Pályaorientációs Tanács Minden kar

3. KULCSFONTOSSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A NEMEK KÖZÖTTI EGYENSÚLYRA VALÓ TÖREKVÉS A VEZETÉSBEN, A DÖNTÉSHOZATALBAN ÉS A KÉPVISELETBEN

Bár férfi és női alkalmazottak egyenlő eséllyel vehetnek részt a vezetői, döntéshozó bizottságokban és képviseleti testületekben, a nők aránya ezekben a pozíciókban alacsony, amint azt a számok is mutatják. Látható azonban, hogy a nők aránya 2025-re emelkedett a Szenátus testületén belül, illetve a női dékánhelyettesek száma is emelkedő tendenciát mutat, valamint 2025-ben egy női dékán is megválasztásra került. Ugyanakkor a tanszék- és intézetvezetők száma arányaiban csökkenést mutat a korábbi évekhez képest, de mindemellett a tanszékek és intézetek száma is jelentősen csökkent.

A nemek aránya a BME vezetésében

	2017					2020					2025				
	nő	férfi	össz.	n%	f%	nő	férfi	össz.	n%	f%	nő	férfi	össz.	n%	f%
Központi irányítás															
Szenátus	1	26	27	3,7%	96,3%	5	23	28	17,9%	82,1%	6	27	33	18,2%	81,8%
Rektori Kabinetben/Rektori Hivatalban / Gazdasági és Műszaki Főigazgatóságon															
Kancellár / Gazdasági és műszaki főigazgató*	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
Általános Kancellárhelyettes	0	2	2	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	-	-	-	-	-
Rektor	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%	0	1	1	0,0%	100,0%
Rektorhelyettesek	1	5	6	16,7%	83,3%	0	3	3	0,0%	100,0%	0	5	5	0,0%	100,0%
Igazgatóságok	7	11	18	38,9%	61,1%	5	11	16	31,3%	68,8%	6	8	14	42,9%	57,1%
Kari szint															
Dékánok	0	8	8	0,0%	100,0%	0	8	8	0,0%	100,0%	1	7	8	12,5%	87,5%
Dékánhelyettesek	6	27	33	18,2%	81,8%	3	25	28	10,7%	89,3%	7	21	28	25,0%	75,0%
Doktori iskolák vezetői	0	12	12	0,0%	100,0%	1	11	12	8,3%	91,7%	1	11	12	8,3%	91,7%
Tanszék- és intézetvezetők	15	92	107	14,0%	86,0%	16	100	116	13,8%	86,2%	5	57	62	8,1%	91,9%

*2025 óta

A következő tevékenységek célja, hogy megértsük a nők alacsony képviseleti arányának okait, és támogatást nyújtsunk számukra a vezetői tevékenységek minden szakaszában, a jelentkezéstől a kötelezettségek hatékony teljesítéséig. Ezek a kezdeményezések nemcsak a vezetésben kívánják javítani a férfiak és nők arányát, hanem az egyetem tájékoztató rendezvényein is kiegyensúlyozott képviseletet biztosítanak majd.

3.1. CÉLKITŰZÉS

A vezetői pozíciókba történő jelentkezések számának növelése a nők körében

Tevékenységek	Közreműködők
A jelöltekre és a kiválasztott személyekre vonatkozó adatok gyűjtése és elemzése	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
A jelentkezők lehető legszélesebb körét elérő promóciós kampányok indítása	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Egyértelmű kiválasztási eljárások kidolgozása, amelyek megmutatják, hogyan veszik figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontját	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
A férfiak és nők képviseletének biztosítása a pályázatokat elbíráló bizottságokban	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Soft skilleket fejlesztő tevékenységek kidolgozása a nők számára a vezetői pozíciók betöltéséhez (képzés, tanácsadás)	Humánerőforrás Igazgatóság
Az egyetemen vezető szerepet vállaló nők példáinak bemutatása	Kommunikációs Igazgatóság

3.2. CÉLKITŰZÉS

A nők és a férfiak igazságos képviseletének biztosítása az egyetemi bizottságokban, testületekben és tájékoztató rendezvényeken

Tevékenységek	Közreműködők
Toborzási irányelvek kidolgozása: azonos képzettségű jelöltek esetén az alulreprezentált nemi csoport tagjait kell előnyben részesíteni	Esélyegyenlőségi Bizottság
A női és férfi elnökök rotációjára vonatkozó iránymutatások kidolgozása és végrehajtása (ahol lehetséges)	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Adatok gyűjtése és elemzése a férfiak és nők arányáról a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviseletben	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Egyetemi rendezvényekre sokszínű előadói panel meghívása	Minden kar Rektori Hivatal

3.3. CÉLKITŰZÉS

Annak biztosítása, hogy mindkét nem képviselői egyformán el tudják látni a rájuk bízott feladatokat

Tevékenységek	Közreműködők
Ajánlások kidolgozása az implicit nemi előítéletek kiküszöbölésére a nyelvhasználatban és a kommunikációban (pl. a hivatalos levelezésben a férfi és női tagok címének egyforma kezelése)	Esélyegyenlőségi Bizottság
Figyelemfelhívás a nemi sztereotípiák és szokások megjelenésére a bizottságok működésében (pl. adminisztratív és érdemi feladatok kiosztása)	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Találkozók és események családbarát időzítése, az előre tervezést lehetővé tevő időbeosztás	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik
Tudatosságnövelő képzések a nemek közötti egyenlőségről és az implicit nemi előítéletekről a munkatársak és döntéshozók számára	Valamennyi bizottság és felügyelő vezetőik

4. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A ZAKLATÁS ÉS SZEXUÁLIS MEGKÜLÖNBÖZTETÉS ELLENI INTÉZKEDÉSEK ÉS AZ INKLUZÍV INTÉZMÉNYI KULTÚRA TÁMOGATÁSA

A BME már elfogadta a szexuális zaklatással és megkülönböztetéssel szembeni zéró tolerancia politikáját az esélyegyenlőségi tervben. A következő tevékenységek ezt a munkavállalók iránti elkötelezettséget erősítik és vezetik be. Szintén elsődleges fontosságú a sztereotípiák leküzdése, az egyenlőséget támogató attitűdök erősítése és a közösség érzékenyítése az esetleges explicit és implicit nemi előítéletek iránt.

4.1. CÉLKITŰZÉS

A zaklatás és diszkrimináció eseteinek megoldása hatékony csatornák segítségével

Tevékenységek	Közreműködők
Tanácsadók/kapcsolattartók meghatározása egyetemi szinten	Esélyegyenlőségi Bizottság
Egyértelmű, átlátható és biztonságos panasztételi eljárás működtetésében történő részvétel	Esélyegyenlőségi Bizottság
A konfliktusmegoldás eszközeinek kialakítása, szükség esetén szakértői tanácsadás bevonásával	Esélyegyenlőségi Bizottság
Az egyetem vezetősége megerősíti elkötelezettségét a zaklatással és diszkriminációval szembeni zéró tolerancia felé	Esélyegyenlőségi Bizottság

4.2. CÉLKITŰZÉS

Az egyenlőséget támogató attitűdök további erősítéséhez és a sztereotípiák, valamint a nemek közötti implicit és explicit előítéletek elleni küzdelemhez szükséges eszközök

Tevékenységek	Közreműködők
A nemek közötti esélyegyenlőségi tanácsadói tisztség létrehozása az Esélyegyenlőségi Bizottságon belül	Rektori Hivatal
Az etikai szabályok és eljárások felülvizsgálata, hogy az tükrözze a nemek közötti egyenlőség szempontjait	Rektori Hivatal
A nők hozzájárulásának megfelelő megjelenítése az egyetem kommunikációjában, beleértve az egyetemi és kari honlapokat, elősegítve a befogadó vizuális eszközök használatát	Minden kar Rektori Hivatal
A „Lányok Napja” nevű sikeres egyetemi kezdeményezés támogatása és népszerűsítése	Minden kar
Az európai projektekben kifejlesztett releváns eszközök könnyen hozzáférhetővé tétele (pl. GEAR Toolbox, EQUAL-IST Toolkit)	FIEK, Felsőoktatási Innováció- menedzsment és Együttműködési Központ (Horizont Európa)
Aktív részvétel az EELISA nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó munkacsoportjában, az EELISA Egyetemi Szövetség és a CESAER keretében szerzett tapasztalatok terjesztése Sokszínűség, Egyenlőség és Befogadás Munkacsoport	Az illetékes szervek tagjai

5. KULCSFONTOSÁGÚ BEAVATKOZÁSI TERÜLET:

A NEMI DIMENZIÓK INTEGRÁLÁSA A KUTATÁS ÉS AZ OKTATÁS TARTALMÁBA

5.1. CÉLKITŰZÉS

A nemek közötti egyenlőség szempontjainak érvényesítése a kutatásban, különös tekintettel a STEM területeire

Az alábbi tevékenységek célja, hogy fókuszba állítsák a kérdést, miért fontos a nemek közötti egyenlőség szempontjainak integrálása a kutatás tervezésébe, valamint megmutassák ennek fontosságát a STEM-területeken is, és támogassák a kutatókat a gyakorlati megvalósításban.

Tevékenységek	Közreműködők
Olyan stratégiai kutatási területek azonosítása az egyetemi portfólióban, amelyekben különösen fontosak a nemek közötti egyenlőség szempontjai (pl. robotika, mesterséges intelligencia, mobilitás), és a kutatókkal folytatott konzultációk lehetőségének megteremtése	Minden kar Tudományos és innovációs dékánhelyettes
Az oktatók támogatása, hogy a fenti területek tanterveibe képzéssel vagy külső szakértők meghívásával beépítsék a nemek közötti egyenlőség szempontjait	Minden kar
Képzés és előadás a nemek közötti esélyegyenlőséget figyelembe vevő kutatás jelentéséről a Horizont Európa keretprogramban	FIEK, Felsőoktatási Innováció- menedzsment és Együttműködési Központ (Horizont Európa)
Webináriumok és megbeszélések szervezése, más egyetemek jó gyakorlatainak megismerése és beépítése	FIEK, Felsőoktatási Innováció- menedzsment és Együttműködési Központ (Horizont Európa) Az EELISA és a CESAER bizottságok és munkacsoportok tagjai

5.2. CÉLKITŰZÉS

A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő tanítási gyakorlatok bevezetése

Olyan tanítási és kommunikációs gyakorlatok tudatosítása, amelyek kiküszöbölik a nemek közötti explicit vagy implicit előítéleteket az oktatásban, így hozzájárulnak a befogadó légkör kialakításához.

Tevékenységek	Közreműködők
A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs gyakorlatok tudatosítása a tanításban (pl. diszkriminatív nyelvezet és viccek elhagyása)	Minden kar
A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kommunikációs és oktatási gyakorlatok beépítése a PhD hallgatók és doktorjelöltek számára kínált képzési portfólióba	Egyetemi Doktorandusz Képviselő

VÉGREHAJTÁS

A BME GEP megvalósításának és fenntarthatóságának biztosítása érdekében rendszeres elemzést, nyomon követést, diszkusziót, értékelést és felülvizsgálatot kell végezni az egyetemi közösség bevonásával.

Az adatgyűjtés a következő, a fejlődés mérésére szolgáló mutatókkal összhangban történik, mely az Európai Bizottság [She Figures 2024](#) c. jelentéseinek is megfelel.

- ▶ a munkaerő nemek szerinti összetétele minden szinten és területen
- ▶ az irányító testületek nemek szerinti összetétele
- ▶ felvétel és előléptetés
- ▶ szabadság és rugalmasság

A kutatási és innovációs rektorhelyettes által irányított Kutatási és Innovációs Bizottság lesz a fő felelős szerv a GEP cselekvési tervek kidolgozásáért és éves felülvizsgálataért a nemek közötti egyenlőségi tanácsadóval együtt. A BME GEP-ben meghatározott irányok és tevékenységek alapján a cselekvési tervek prioritásokat és ütemterveket határoznak meg a következő évre. A nemek közötti egyenlőségi tanácsadó által támogatott Kutatási és Innovációs Bizottság az összegyűjtött adatok alapján felülvizsgálja az elért eredményeket, és dönt a meglévő programok folytatásáról és/vagy új intézkedések beillesztéséről, valamint a következő év képzési programjának megtervezéséről. Az éves cselekvési tervek elfogadása minden év február-márciusában szerepel a bizottság napirendjén.

Az egyetemi közösség visszajelzéseinek és javaslatainak becsatornázása érdekében egy külön erre a célra szánt gep@bme.hu e-mail fiók áll rendelkezésre, amelyet a nemek közötti egyenlőségi tanácsadó kezel. Az éves cselekvési tervek kidolgozásakor figyelembe veszik az egyetemi közösség visszajelzéseit. A GEP 2029-ben várhatóan jelentős felülvizsgálati folyamaton megy keresztül, és a 2029-2032-es időszakra új terv készül.

Dr. Charaf Hassan
Rektor

