

Mellékletek

A. Melléklet - Jogszabályi keretek

Vonatkozó magyar jogszabályok

1. Magyarország Alaptörvénye

XV. cikk - (3) A nők és a férfiak egyenjogúak.

Kommentár:

A nem szerinti megkülönböztetés tilalma

A férfiak és nők egyenjogúságát az Alaptörvény a korábbi Alkotmányhoz hasonlóan külön is kiemeli. Bár a tárgykört valamennyi jelentősebb emberi jogi dokumentum érinti, emellett külön egyezményeket is alkottak róla. Ilyen a nők politikai jogaira vonatkozóan New Yorkban, 1953. évi március hó 31. napján kelt nemzetközi egyezmény, amelyet az 1955. évi 15. törvényerejű rendelet hirdetett ki, és amely a választásokon történő részvétellel, illetve a közhivatal viselésének jogával foglalkozik. Az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága 1988-ban nyilatkozatot fogadott el a nők egyenjogúságával kapcsolatban, amely felsorolta, hogy milyen területeken kell az egyenjogúság megvalósítását célzó intézkedéseket tenniük az államoknak.

Magyarország folyamatosan valósította meg a férfiak és nők közötti különbségtétel felszámolását. Idetartozik a választásokban történő azonos részvétel (a nemzetgyűlési választásokról szóló 1945. évi VIII. törvény), az állampolgárság megszerzése kapcsán a leszármazás elvének azonossága az apa és az anya részéről (az állampolgárságról szóló 1957. évi V. törvény), de idesorolható a családjogi törvény több szabálya, valamint az Mt. több rendelkezése, amely utóbbi a munkához való jog és az egyenlő bérezés kapcsán önállóan is felmerül. Emellett említhető a Btk. több tényállása is a nők sérelmére elkövetett cselekmények kapcsán. A családjogi rendelkezésekkel összefüggésben külön témakör a házasságkötés joga, amelyet a magyar jog kizárólag különneműek kapcsán ismer el. [14/1995. (III. 13.) AB határozat az Alaptörvény L) cikke kapcsán]. A jogfejlődés külön pontját képezte az EBH létrehozása, amely a 2020. december 31-ig autonóm jogállású szervként tevékenykedik, majd 2021. január 1-vel a szervezetet integrálják az alapvető jogok biztosságának intézményébe. Az EBH létrehozásának alapját a Tanács 2000/43/EK tanácsi irányelv a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról jelentette, amely uniós kötelezettségként írta elő a tagállamok számára egy antidiszkriminációs hatóság létrehozását. 2020-ban azonban a jogalkotó a hatóságot integrálta az alapvető jogok biztosságának intézményébe figyelemmel egyrészt arra, hogy az uniós követelmény nem rendelkezik önálló hatóság létrehozásáról,

másrészt az alapvető jogok biztosának a hatáskörét az Alaptörvény 30. cikk (5) bekezdése alapján törvény határozza meg, így a biztos hatásköre új hatósági hatáskörrel is bővíthető. A módosítás indokolása arra is rámutatott, hogy már a 2000-es évek elején is felmerült, hogy ezen jogköröket egy biztoshoz telepítsék, míg a változás a jogvédelmet integrálja egy szervezethez. Az alapvető jogok biztosa az EBH általános jogutódja, amely ezen jogkörében közigazgatási hatóságként járhat el.

Indokolás:

Az általános jogegyenlőségi szabály megfogalmazása mellett az Alaptörvény külön is kiemeli a nők és a férfiak egyenjogúságát mint a jogegyenlőség nemzetközi dokumentumokban is külön nevesített esetét.

A gyermekek mellett különleges gondoskodásra szoruló és külön védelmet igénylő csoportként emeli ki a nőket, az időseket és a fogyatékkal élőket.

2. az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény

1. § * Az egyenlő bánásmód követelménye alapján Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.

Kommentár:

A törvény e rendelkezése biztosítja az antidiszkriminációs joganyag koherenciáját, mivel úgy rendelkezik, hogy az ágazati jogszabályokban található, az egyenlő bánásmód követelményére vonatkozó szabályokat a törvény rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni. Ennek megfelelően az egyenlő bánásmód követelményének tartalmát külön jogszabály a törvényben szereplőtől eltérően nem állapíthatja meg, arra azonban külön jogszabálynak lehetősége van, hogy az egyenlő bánásmód követelményének kötelezett körét az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében a törvényben szereplőnél tágabban határozza meg, valamint hogy az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az adott ágazati jogszabály hatálya alá tartozó jogviszonyok tekintetében speciális szankcióval sújtsa.

3. § * (1) E törvény alkalmazásában

a) foglalkoztatási jogviszony: a munkaviszony, a közszolgálati jogviszony, a kormányzati szolgálati jogviszony, a közalkalmazotti jogviszony, az adó- és vámhatósági szolgálati jogviszony, rendvédelmi igazgatási szolgálati jogviszony, honvédelmi alkalmazotti jogviszony, a bírósági szolgálati viszony, az igazságügyi alkalmazottak szolgálati jogviszonya, az ügyészségi szolgálati jogviszony, a hivatásos és szerződéses szolgálati jogviszony, a nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony, a kölcsönbeadó és a kölcsönzött munkavállaló között a munka törvénykönyvéről szóló törvény szerinti munkaerő-kölcsönzés alapján fennálló jogviszony, *

4. § Az egyenlő bánásmód követelményét

e) a közalapítványok, köztestületek, valamint munkavállalók és munkáltatók érdekképviselői szervezetei,

jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani.

5. § Az egyenlő bánásmód követelményét a 4. §-ban foglaltakon túl az adott jogviszony tekintetében köteles megtartani,

d) a munkáltató a foglalkoztatási jogviszony, az utasításadásra jogosult személy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony, illetve az ezekkel közvetlenül összefüggő jogviszonyok tekintetében.

8. § Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

a) neme,

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Indokolás:

Az Alkotmány (1989-ben elfogadott) 70/A. § (1) bekezdése a „faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet” alapján történő hátrányos megkülönböztetést tilalmazza. A törvény - a taxáció nyíltságát megtartva - az Alkotmányban szereplő „egyéb helyzet” kibontására törekszik, ennek során pedig támaszkodik az Alkotmánybíróság gyakorlatára, valamint az Mt. (a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény) hatályos 5. §-ára. Ezen túl nevesíti a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló 2000/78/EK irányelv 1. Cikkében szereplő fogyatékoságot, életkort, illetve szexuális irányultságot mint tulajdonságot, illetve a bőrszín, az egészségi állapotot, a családi állapotot, az anyaságot (terhességet), az apaságot és a nemi identitást.

A közvetlen hátrányos megkülönböztetés definíciója egyebekben megfelel a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés a) pontjában, illetve a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés a) pontjában rögzített meghatározásnak.

9. § Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Indokolás:

A közvetett hátrányos megkülönböztetés lényege, hogy a megkülönböztetés látszólag semleges feltételen alapul, mégis, egyes védett tulajdonságokkal rendelkező személyeket lényegesen nagyobb számban érint. Ebben az esetben a követelmény megsértése alóli mentesüléshez az adott rendelkezésnek a védett tulajdonsággal rendelkező személyek tekintetében is ki kell állnia az ésszerűségi tesztet [törvény 7. § (2) bekezdés].

A közvetett hátrányos megkülönböztetés definíciója megfelel a 2000/43/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában, valamint a 2000/78/EK irányelv 2. Cikk (2) bekezdés b) pontjában rögzített meghatározásnak.

21. § Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a következő rendelkezések meghatározásakor, valamint azok alkalmazásakor:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján járó juttatások, így különösen a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. § (2) bekezdésében meghatározott munkabér megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j) a munkavállalók szülői és munkavállalói kötelezettségeinek összehangolását és a gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság kérelmezésével, illetve igénybevételeivel összefüggésben.

22. § (2) A 21. § f) pontjának alkalmazása során a 8. § a)-e) pontjaiban meghatározott tulajdonság tekintetében tett közvetlen hátrányos megkülönböztetés minden esetben sérti az egyenlő bánásmód követelményét.

Indokolás:

A törvény az egyenlő munkáért egyenlő bért elve tekintetében egyértelműsíti az Ebktv. és a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: Mt.) 142/A. §-ának egymáshoz való viszonyát, amikor rögzíti, hogy az Ebktv. rendelkezései - így különösen az eljárási és kimentési szabályok - vonatkoznak az Mt. 142/A. §-ának szabályozási tartalmára is.

3. A Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény

2:43. § [Nevesített személyiségi jogok]

A személyiségi jogok sérelmét jelenti különösen

c) a személy hátrányos megkülönböztetése;

4. A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény

12. § (1) A munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. E követelmény megsértésének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogának megsértésével vagy csorbításával.

(2) Munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(3) A munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, felelősséget, a munkaerő-piaci viszonyokat kell figyelembe venni.

Kommentár:

1. Az egyenlő bánásmód problematikája a magánjogban és a munkajogban

Az egyenlő megítélés követelménye a munkajogi jogviszonyoknak is az egyik sarkalatos problematikája, mondhatni ezen a területen az alapjogok ütközése kézenfekvő. Az ún. egyenlőségi jogok örök problematikája azoknak a szerződési jogba történő beilleszthetőségében rejlik, azaz tulajdonképpen abban, hogy azok érvényesülnek-e, illetve miként érvényesülnek a szerződéses alapú magánjogi jogviszonyokban. Az egyenlő bánásmód követelményének alkotmányjogi, és ebből következően alapjogi megjelenítése első látásra egyértelmű. Mind a nemzetközi dokumentumok, mind az egyes országok belső közbizsága azt támasztja alá, hogy az egyenlő bánásmód követelménye alapjog (fundamentalright, Grundrecht), amely számos követelményt állít az állammal szemben. Rendkívül nehéz ugyanakkor, és mind a mai napig ambivalens az egyenlő bánásmód követelményének a magánjogba történő beillesztése, nevezetesen az egyenlő bánásmód és a szerződési jog egymás mellett élése.

A munkajog egyrésztől szerződéses jogág, dogmatikája alapján a magánjog része, ugyanakkor a magánjognak a legtöbb közjogi elemet magában hordozó része. A munkajogviszony e két sajátossága közötti feszültség jól nyomon követhető a munkajogviszony érdekstruktúráján. A munkajogviszony ugyanis tartamjogviszony, amelyben hosszabb távon markánsan jelennek meg a felek ellentétes érdekei. A munkavállaló egzisztenciális biztonságát szeretné minél hosszabb ideig fenntartani az önállótlan munkavégzés keretei között, míg a munkáltató a számára „legértékesebb” munkaerőt akarja foglalkoztatni. Az egyes csoportok azonban eltérő érdekeket indukálnak. A nem, a kor, az egészségi állapot, a családi állapot, a terhesség, az anyaság vagy éppen az apaság, mind olyan tényezők lehetnek, amelyek adott esetben előnyt, de többnyire hátrányt

jelentenek a munkavállaló számára. Másfajta csoportosítási ismérvek - mint a fogyatékoság, a faji hovatartozás, a vallási vagy világnézeti meggyőződés, a politikai vagy más vélemény - szintén visszatartathatják a munkáltatót az alkalmazástól, vagy más megkülönböztetést indukálhatnak.

Ez az állapot a munkajog dogmatikáján jóval túlmutató probléma, és egy általános társadalmi kataklizma elkerülése érdekében az állam közjogi beavatkozása szükséges ahhoz, hogy az egyenlő bánásmód követelménye - néha akár a kollektív munkajog ellenében is - érvényesüljön. A beavatkozásnak azonban kellően differenciáltnak kell lennie, adott esetben többfajta teszt alkalmazására van szükség. Az egyenlő megítélés, az esélyegyenlőség és ezzel együtt az ún. megerősítő intézkedések tekintetében ugyanis álláspontunk szerint az egységesítés több feszültséget okoz, mint megnyugtató eredményt.

2. Az egyenlő bánásmód szabályozása az Mt.-ben

Az Mt. 12. §-a - Ebt. részletes szabályozása tükrében - meglehetősen célirányos rendelkezést tartalmaz. Az Mt. 12. § (1) bekezdése összetett szabály. Ennek értelmében a munkaviszonnyal, így különösen a munka díjazásával kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani. A „munkaviszonnyal” kitétel - szintén az Ebt. alapján - magában foglalja a munkajogviszony valamennyi létszakát, sőt az azt megelőző és részben az azt követő időszakot is. A jogalkotó kiemeli a munka díjazását, mint a munkajogviszony szempontjából az egyik legfontosabb potenciális diszkriminációs területet. Ehhez kapcsolódva az Mt. 12. § (2) bekezdése rögzíti, hogy munkabérnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában minden, a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás. Az (1) bekezdés a hátrányos megkülönböztetés orvoslása tekintetében azt a lényeges szabályt tartalmazza, hogy az nem eredményezheti más munkavállaló jogainak megsértését, vagy csorbítását, ami többek között azt is jelenti, hogy nem okozhat más munkavállaló tekintetében diszkriminációt, de azt a követelményt is magában foglalja, hogy az egyenlő bánásmód megvalósítása (helyreállítása) nem történhet más munkavállaló számára hátrány okozásával (például juttatásának csökkentésével). Meg kell jegyezni, hogy az egyenlő bánásmód sérelme egyúttal - a Ptk. 2:43. § c) pontja szerinti - személyiségi jog sérelmét is megvalósíthatja. Ebben az esetben a Ptk. 2:51. és 2:52. § szerinti igények is érvényesíthetők. Az igényeket munkaügyi perben abban az esetben lehet érvényesíteni, ha a hátrányos megkülönböztetés a munkaviszony létesítésével (az azt megelőző eljárással), teljesítésével, megszüntetésével kapcsolatos. (Nem érintjük azt a kérdést, hogy a jogosult más hatósági eljárásokat is indíthat, akár párhuzamosan a munkaügyi perrel.) Az utóbbi időszak joggyakorlatában felmerült az a kérdés, hogy az Mt. 12. § alkalmazható-e önállóan, azaz az Ebt. rendelkezései nélkül, azok mellőzésével. Uralkodó álláspont szerint nem: az Ebt. az Mt. 12. §-ának mögöttes joga, utóbbi csak az előbbire tekintettel, illetve azzal együtt alkalmazható.

Az Ebt. 19. §-ának ezekben a (munkaügyi) perekben is alkalmazandó speciális bizonyítási szabálya szerint a sérelmet szenvedett félnek valószínűsítienie (hihetővé tennie) kell, hogy hátrány érte és hogy rendelkezett az Ebt. által védett tulajdonsággal. A másik félnek kell bizonyítania, hogy a valószínűsített körülmények nem állnak fenn vagy az egyenlő bánásmód követelményét megtartotta, illetve azt nem volt köteles megtartani. E körben különös problémát okoz az Ebt. 8. § t) pontjában jelölt ún. „egyéb helyzetre” alapított igény. Az „egyéb helyzet” fogalmát az Egyenlő Bánásmód Tanácsadó Testület 288/2/2010. (IV.

9.) TT számú állásfoglalása szerint szűken kell értelmezni. A gyakorlatban ugyancsak problematikus annak a kérdésnek a megítélése, hogy az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének sérelme esetén szükséges-e védett tulajdonságot megjelölnie az erre hivatkozó félnek. (A bizonytalanság nem utolsósorban a tételes jogi szabályozás változásából ered.) Uralkodó felfogás szerint ez ezekben az esetekben sem mellőzhető (EBH2014. M.19.). Megemlítjük, hogy a munkaviszony megszüntetése jogellenességének megállapítására (a jogkövetkezmények alkalmazására) irányuló perekben bizonytalan annak megítélése, hogy amennyiben a munkavállaló a jogellenesség körében diszkriminációra is hivatkozik, úgy az utóbbira alapított igény elbírálását megelőzően szükséges-e a bíróság részéről az indokolás jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. Uralkodó álláspont szerint igen, azaz az egyenlő bánásmód megsértésére (is) alapított kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben a munkavállaló ehhez kapcsolódó igényt (a munkaviszony helyreállítása, sérelemdíj) is érvényesít (EBH2016. M.16.).

A Kúria a 4/2017. (XI. 28.) KMK véleményben (alább: KMK vélemény) összegezte (jogalkalmazás-elemző csoportjának véleménye alapján) az egyenlő bánásmód követelményének megsértésével kapcsolatos munkaügyi perek egyes kérdéseiről elfoglalt álláspontját. A korábbi bírói gyakorlat alapján a KMK vélemény (rendelkező részének) - a fent említett problémákkal összefüggő - megállapításai a következők.

- Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltató kötelezettsége bizonyítani, hogy megtartotta az Ebt. és az Mt. előírásait - vagyis hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között -, vagy nem kellett megtartania azt.
- Az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét az egyenlő bánásmód követelményrendszerén belül lehet értelmezni. Védett tulajdonság, illetve hátrány megjelölése, valószínűsítése nélkül az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének sérelme nem állapítható meg.
- Az Ebt. 8. § t) pontjában megjelölt „egyéb helyzet”, mint védett tulajdonság keretei nem értelmezhetőek tágan. Annak két fő fogalmi kritériuma, hogy tartozzon az egyén személyisége lényegi vonásához, és az egyént egy sérülékeny társadalmi csoporthoz kapcsolja.
- Az egyenlő bánásmód követelményének megsértésére és a joggal való visszaélésre való egyidejű hivatkozás esetén elsődlegesen azt lehet vizsgálni, hogy a hátrányokozás összefüggésben áll-e valamely, az Ebt. által felsorolt védett tulajdonsággal. A joggal való visszaélés akkor vizsgálandó, amennyiben ilyen védett tulajdonság nem állapítható meg. [Lásd ezzel tartalmilag azonosan az 5/2017. (XI. 28.) KMK vélemény 3. pontját.]
- A felmondás (azonnali hatályú felmondás) jogellenességére alapított munkaügyi perben - a kereseti kérelem keretei között - az egyenlő bánásmód megsértésére alapított igényt megelőzően szükséges a felmondás (azonnali hatályú felmondás) indokolása jogszerűségének (világosság, valóság, okszerűség) vizsgálata. A jogellenesség megállapítása esetén ezt követően az egyenlő bánásmód megsértésére vonatkozó kereset annyiban vizsgálandó, amennyiben ehhez kapcsolódó önálló igényt érvényesít a munkavállaló.

3. A munkaerőpiaci szempontok, mint a megkülönböztetés jogszerű indokai

Az Mt. 12. § (3) bekezdése meghatározza azokat a kritériumokat, amelyek az egyenlő munka értékének megállapításakor egyáltalán szóba jöhetnek.

Alapvető kérdés, hogy a munkaerőpiaci viszonyokat figyelembe lehet-e venni a munka egyenlő értékének megállapításánál. Több tényező azt sejteti, hogy a munkaerőpiaci környezetet nem lehet a megkülönböztetésnél figyelmen kívül hagyni. Egyrésről a közösségi jog fejlődéstörténetének elemzéséből levonható az a következtetés, hogy a szabályozás szigorodása és komplexitása mellett a jogalkotó megkísérelt egyre tágabb mentesülési okokat meghatározni. Ezek sokkal inkább értelmezhetők egyes konkrét tényállások esetén, mint általánosságban és korábban. Megfigyelhető továbbá, hogy a közösségi jogalkalmazás is igyekezett konkrét diszkriminációs okokra alapozni döntéseit. Kétségtelen továbbá az is, hogy a hazai jogalkotás az Ebt. hatálybalépésével szigorodott, azonban a hazai normák összességében történő alkalmazásának lehetősége és egyértelműsége - legalábbis jelenleg - kétséges. Ezzel összefüggésben utalunk az 1992-es Mt. 142/A. § (1) bekezdésének szövegezésére. Ennek értelmében az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni. A rendelkezés indokolása szerint: „tekintettel arra, hogy adott két munkavégzés egyenlőségének kérdését csak az adott eset összes körülménye alapján lehet megítélni, jogszabályi rendelkezéssel csak az összevetés leglényegesebb szempontjait lehet meghatározni”. Lényeges az indokolás folytatása: „a hivatkozott rendelkezések kapcsán hangsúlyozni kell, hogy a szabályozással nem áll ellentétben, ha az eltérő gazdasági helyzetben lévő, vagy a gazdasági élet különféle területein működő munkáltatók az azonos munkakörben foglalkoztatott munkavállalók számára eltérő munkabért állapítanak meg. Ilyen esetekben ugyanis az eltérő munkabér alkalmazására nem az adott munkavállalói kör neme, kora, faja, nemzetisége, vagy érdekképviselői szervhez való tartozása alapján kerül sor, hanem azt a munkáltatók eltérő gazdasági helyzete indokolja”.

Az idézett szabály, valamint a hozzá kapcsolódó indokolás sem egy munkáltató viszonylatában rendelkezik az egyenlő munkáért egyenlő bér betartásának követelményéről, de nem kerülhette meg azokat a piaci körülményeket, amelyek a foglalkoztatást ténylegesen befolyásolják. Ezzel összefüggésben hivatkozunk az Alkotmánybíróságnak a 137/B/1991. AB határozatára. Az Alkotmánybíróság értelmezésében „... az Alkotmány 70/B. §-a értelme ugyanis nem az, hogy bármely munkáltatónál alkalmazott minden munkavállalónak azonos munkáért azonos bért kell kapnia, hiszen ez esetben a csődeljárás, felszámolás alatt álló, vagy veszteséges vállalatnak alkotmányos kötelessége lenne ugyanolyan bért fizetni alkalmazottainak, mint a nyereséges, sikeres vállalkozás. Ha az »egyenlő munkáért egyenlő bért« elve azt jelentené, hogy az alkalmazottnak alkotmányos joga van a vállalkozás gazdasági helyzetére, piaci pozíciójára tekintet nélkül azonos természetű munkáért azonos bérre, ez a gazdasági verseny szabadságának alkotmányos tételét sértené, eredményét tekintve pedig a piacgazdaságot tenné működésképtelenné. A különböző vállalkozások által fizetett eltérő bér a gazdasági versenynek ugyanis egyik fontos tényezője.”

Az Alkotmánybíróság több vállalkozásról szól és nem egy vállalkozás több telephelyéről, ami azonban álláspontunk szerint az adott tényállás szempontjából még indifferens is lehetne. Kétségtelen továbbá az is, hogy a testület nem kifejezetten a munkaerőpiaci helyzet hatásáról szól - habár közvetetten erre is utal -, hanem általában egy vállalkozás

nyereségességéről vagy veszteséges helyzetéről. Végezetül, amennyiben egy vállalkozáson belüli relációról beszélünk, könnyen elképzelhetőek olyan mozgások, átszervezések, illetve átcsoportosítások, amelyek két vállalkozás viszonylatában nem, vagy csak nehezen valósíthatók meg. Habár vállalkozáscsoportok esetében erre is találunk példát szép számmal, nem tartozik szorosan e konkrét tényálláshoz, de ez a probléma fel sem merül, ha a vállalkozás egyik telephelye Magyarországon, a másik például Ausztriában van.

Álláspontunk szerint tehát a munkavállalók közötti (jogszerű) megkülönböztetés alapja lehet az, hogy a munkajogviszonyban álló munkavállalók alkalmazására, foglalkoztatására eltérő munkaerőpiaci körülmények között kerül sor. Hangsúlyozzuk azonban, hogy a megkülönböztetés jogszerűségének megítélése tekintetében a diszkriminációtilalom általános szabályait alkalmazni kell. Ennek gyakorlati folyománya az, hogy az érintett munkavállalónak valószínűsítienie kell (csupán) meghatározott csoporthoz tartozását, míg a bizonyítási kötelezettség (és teher) a munkáltató oldalán van. A bizonyítás ebben az esetben az eltérő munkaerőpiaci körülményekre vonatkozik, illetve arra, hogy ezek okszerűen vezetnek a munkavállalók közötti megkülönböztetésre.

A munkaerőpiaci szempontokra tekintettel való megkülönböztetéssel összefüggésben ugyanakkor utalunk a Kúriának arra az álláspontjára, amely szerint alaptalan a roma származású munkavállaló közvetett hátrányos megkülönböztetésre történő hivatkozása azon az alapon, hogy a létszámcsökkentés miatti felmondás folytán a származására tekintettel a munkaerőpiacon való elhelyezkedése nehezebb, mint másoknak (EBH2015. M.12.).

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén érvényesülő kimentéses bizonyítás alapján a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy hiányzik az okozati összefüggés a hátrány és a védett tulajdonság között, tehát nem valósult meg diszkrimináció (EBH2015. M.24.).

Végezetül az egyenlő bánásmód követelménye összefüggésben van az Mt. 153. §-ával. Ennek értelmében a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum (a továbbiakban együtt: kötelező legkisebb munkabér) összegét és hatályát - a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanácsban folytatott konzultációt követően - a Kormány állapítja meg. A Kormány a munkavállalók egyes csoportjaira eltérő összegű kötelező legkisebb munkabért állapíthat meg.

Ebben a megfogalmazásban lényeges a kötelező legkisebb munkabér és a garantált bérminimum „hatálya”, amely jelenthet személyi és területi hatályt is. Ezt támasztja alá az Mt. 153. § (3) bekezdésének szövegezése is, amennyiben a kötelező legkisebb munkabér összegének és hatályának megállapításánál figyelembe kell venni különösen a munkakör ellátásához szükséges követelményeket, a nemzeti munkaerőpiac jellemzőit, a nemzetgazdaság helyzetét, az egyes nemzetgazdasági ágazatok és az egyes földrajzi területek munkaerőpiaci sajátosságait.

Indokolás:

Az egyenlő bánásmód követelménye a munkajogban meghatározó jelentőségű. Ezt a követelményt 2003. óta külön törvény szabályozza, egységesen a gazdasági és szociális viszonyok valamennyi területére kiterjedően. Az egyenlő bánásmód követelményrendszerén

belül kiemelt szerepe van a munka díjazásával összefüggő bármilyen jellegű és tartalmú diszkrimináció megakadályozásának. Az egyenlő, illetve egyenlő értékűnek minősített munkáért egyenlő bér elve hangsúlyozottan jelen van a közösségi jogban is. Az egyenlő bánásmód követelménye tárgyában megszületett egyik első irányelv [75/117/EGK] rendelkezett először részletesen az egyenlő munka kritériumrendszeréről, valamint határozta meg részletesen a bér fogalmát. Ezek a fogalmak és a kapcsolódó követelmények jelennek meg a Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelvében, amely a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szól. A (2)-(3) bekezdés a vonatkozó irányelvek tartalmának megfelelően - továbbá arra tekintettel, hogy az egyenlő bánásmód követelménye tágabb, mint a nemek közötti diszkrimináció kérdése - rendelkezik a munkabér fogalmáról, valamint a munka egyenlő mértéke megállapításának kritériumáról.

B. Melléklet: Nemzetközi irányelvek és jógyakorlatok áttekintése

Az áttekintést készítette: Tószegi Zsófia (a PTE Nevelés- és Oktatásméletei Tanszékének tanársegédje, junior kutató az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoportban)

Bevezető

Az Európai Unió kutatóintézeteiben a nemek közötti egyenlőtlenségek vizsgálata és kutatása az Európai Technológiai Hatáselemzési Hálózat (ETAN) jelentésének közzététele óta lett egy folyamatos törekvés (Osbornetal., 2000). Az említett jelentés megállapította, hogy a nemi szempont aránytalanul nagy szerepet játszik annak valószínűségében, hogy egy személy be tud-e lépni a tudományos közösségbe, ott tud-e maradni és sikeresen előre tud-e haladni benne (Rees, 2001, p. 256). A következőkben néhány alapvető fogalom tisztázását tűztük ki célul, hogy ezek az irányelvek könnyebben érthetők legyenek a későbbiekben ismertetett jógyakorlatok során.

Biológiai nem (angolul: sex) vs. társadalmi nem (angolul: gender)

Az Európai Kutatóintézet a Nemek Közti Egyenlőségért (EIGE, Vilnius, Litvánia), valamint az Európa Tanács által finanszírozott Horizon 2020 Projekt keretén belül megvalósult „Gender Equality Academy” tréning anyagok által használt szakmapolitikai definíciók szerint a **biológiai nemek** (sex) a férfiak és nők biológiailag meghatározott jellemzőire utalnak a nemi szervek tekintetében, valamint a kromoszóma-összetétel és a fiziológiai különbségek alapján. A *nemeket* ez alapján globálisan úgy értelmezzük, mint az élőlények hím vagy nőneművé való besorolását.

A **társadalmi nemek** (gender) pedig a társadalmilag konstruált szerepekre, viselkedésekre, tevékenységekre és tulajdonságokra utalnak, amelyeket egy adott társadalom a férfiak és nők számára megfelelőnek tart, és amelyeket *nőiségként* és *férfiasságként* határoz meg. Ez időben és térben, valamint kultúrák között változik.

Az Európa Tanács, az EIGE valamint a társadalmi nemek szerepét kutató szakértők szerint nem a férfiak és a nők közötti különbségekkel van probléma, hanem a társadalmi nemek közti értékrendek különbségei és a nemi előítéletesség okozza az egyenlőtlenségeket. A "férfiasság" bizonyos aspektusait még mindig magasabbra értékelnek, s ez a nemzetközi kutatási adatok szerint sajnos nincs másképp a tudományban és felsőoktatásban sem (Miller, Eagly and Linn, 2014). A nemek nem csupán egyéni jellemzők, hanem egy fontos társadalmi szervező rendszer, amely az interakciók és elvárások mintáit strukturálja. Ennek eredménye az innováció és kutatás, valamint a tudományos előmenetel területein is gyakran megnyilvánuló sztereotípiák, esélyegyenlőtlenségek, de olykor szegregáció és diszkrimináció is. Ezeket minden felsőoktatási intézménynek a maga feladata feltérképeznie, figyelemmel kísérnie, és a döntéshozó vezetői testületek bevonásával ezek kiküszöbölésére egy cselekvési tervet összeállítani. Ebben a tervben szükséges a konkrét célkitűzések megfogalmazása, az anyagi és szakértői források biztosítására vonatkozó tervek megjelölése, a végrehajtó szakértői testület mandátumának és szervezeti kereteinek meghatározása, az adatok gyűjtésére, tárolására és időszakos elemzésére vonatkozó adatvédelmi szabályok meghatározása, s ezen értékelések indikátorok szerinti nyilvánosságra hozása.

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése (angolul: gender mainstreaming) az az intézményi folyamatok átszervezését, javítását, fejlesztését és értékelését jelenti annak érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontja minden szinten és minden szakaszban beépüljön az intézmény szakpolitikájába, a döntéshozatalában, mégpedig az ilyen folyamatokban általában résztvevő szereplők bevonásával. A nemek közti egyenlőség szempontjait úgy tudjuk a statisztika segítségével optimálisan integrálni, ha először 1. feltárjuk a problémáinkat, 2. kijelöljük az egyes célcsoportokat 3. előkészítjük a kérdőívet vagy a kiválasztott kutatási eszközt (pl. SWOT), 4. begyűjtjük az adatokat egy bizonyos rendszerességgel 5. Meghatározzuk a változókat, és indikátorokat és 6. Elemezzük az eredményeket. Az eredmények kiértékelésénél és a belőlük levont tanulságoknál, majd az újra tervezésnél a társadalmi nemek tudományterületén tapasztalt szakértőkkel való konzultáció elkerülhetetlen a minőségbiztosítás szempontjából.

Az interszekcionalitás vált az egyik legfontosabb társadalomkutatási szemléletté, melynek segítségével a tudomány különböző területein a feminista kutatók a hatalom és az elnyomás egymásra épülő rendszereit úgy vizsgálják, hogy a nemi, faji, etnikai, oktatási, osztály- és képességbeli vagy egyéb társadalmi különbségeket egymás viszonyaiban értelmezik (Crenshaw, 1991; Shelby Rosette et al, 2016, Showunmial, 2016, Lugones, 2007).

A nemek közti egyenlőségre vonatkozó Uniók szakpolitika a témát megközelítő szemléletében is változás ment végbe az idő során az 1990-es évektől napjainkig. Az 1995-ös Beijingi Konferencia valamint a 4. és 5. keretprogramok (EU Framework Programs 4 and 5) idejében még a *"javítsunk a nők számán"* (angolul: fix the number of women) megközelítés dominált a fejlesztésekre irányuló stratégiai ajánlásokban, majd a hangsúly lassan áthelyeződött az *"javítsunk az intézményen"* (angolul: fix the organizations), amely a felsőoktatási és kutatási intézmények strukturális és kulturális fejlesztési lehetőségeit foglalja magában a GE előtt álló akadályok kezelése érdekében, s erre épül a *"javítsunk a tudáson"* (angolul: fix the knowledge) megközelítés mely szemlélet már elvárja, hogy a kutatásba és oktatási anyagokba is integráljuk a társadalmi nemek szerinti elemzést, hogy kiküszöböljük a nemi szempontból „vak” vagy részrehajló ill. elfogult kutatásokat (pl. amikor a nemek közti különbség nincs vizsgálva, vagy pl. csak hímnemű egereken kísérleteznek).

Európai egyetemeken eddig feltérképezett problémák, melyek nemek közti igazságtalanságra utal a tudományos életben:

- egyenlőtlen képviselés a vezetői pozíciókban
- a nemek közötti bérszakadék (ami nem azonos a bértáblán belüli egyenlő fizetéssel).
- implicit/tudatlan előítéletek
- a tudományos munka egyenlőtlen megosztása

A nemek közötti bérszakadék

Az egyenlő bérezés azt jelenti, hogy a férfiak és a nők ugyanannyit kapnak ugyanazért a munkáért a munkaerőpiacon, a nemek közötti bérszakadék pedig a férfiak és nők átlagos bére közötti százalékos különbség a teljes munkaerő-állományban. Az uniós kutatás és fejlesztés szerint a nemek közötti átlagos bérszakadék 17% (SheFigures 2018).

Implicit előítéletek a döntéseknél

Az implicit előítéletek mindenütt jelen lehetnek, és mindenki akaratlan is használhatja őket egy gyors, nem megfontolt döntésnél. A nők akadémiai előmenetelét akadályozhatja az interjúbizottság, az előléptetési bizottság vagy a közvetlen vezetők tudat alatti, implicit előítélete az alábbi módon: "a világra való tekintésünk és a világgal való találkozásunk alapvető módját az a "keményen bedrótozott" minta vezérli, hogy tudattalanul is döntéseket hozunk másokról az alapján, hogy mit érzünk biztonságosnak, szimpatikusnak, értékesnek és kompetensnek" (Ross, 2014). Episztemikus igazságtalanságot, magasabb szorongás szintet, nemek közti bizonytalanságot és a tudományos életből való távozást is eredményezhet.

A tudományos munka egyenlőtlen megosztása

Az akadémiai munka a COVID19 világjárvány óta, amely megzavarta az akadémiai életet, újból figyelmet kapott. A járvány kiemelte a nemek közötti egyenlőtlenségeket a munkamegosztásban - és a tudományos munkára fordított idő nemek szerinti megosztását: a hallgatók támogatása és a kutatási tevékenységek végzése és a kiskorú, a fogyatékkal élő és idős családtagok iránti gondozási kötelezettségek fényében.

Ezen egyenlőtlenségek átgondolása lehetőséget ad arra, hogy a tudományos munkát méltányosabb módon osszuk el, s a kutató kollegák esetleg felváltva részesülhessenek az alkotást elősegítő kutatói szabadságban.

Londa Schiebinger (2004) azt is hangsúlyozta, hogy az indikátoroknál nem elég csak az adatok nőkre és férfiakra bontani (angolul: disaggregating data), amely lehetővé teszi számunkra, hogy felhívjuk a figyelmet a nemek közötti egyenlőtlenségekre. Túl kell lépni az adatgyűjtésen, és el kell kezdenünk reagálni a feltárt jelenségekre, s *intézményi változásokat bevezetni* egy stratégiai terv segítségével (angolul: gender-responsive). A nemek közötti egyenlőségre akkor lesz *transzformatív* hatással egy indikátor, ha képes is átalakítani a hatalmi dinamikát és struktúrákat.

A nemi egyenlőtlenségek metaforái a szakirodalomban

Az „*üvegplafon*” szindrómát gyakran használják a nemek közötti egyenlőtlenségek ábrázolására a karrierépítésben, mely egy sor láthatatlan akadály hatására mutat rá, amelyek akadályozzák a nők előrehaladását a szervezetek legmagasabb pozícióiba. (Teelken et al., 2019). De húsz évvel az ETAN-jelentés után a szakpolitikák és jogalkotás erőfeszítései ellenére is csak lassan emelkednek a nemek közti igazságosság mutatói a tudomány területein, s az újonnan feltárt strukturális esélyegyenlőtlenségeket újabb és újabb metaforákkal érzékeltetik a kutatók. Ilyen például az „*üveg szikla*,” mely azt a jelenséget írja le, hogy a nők nagyobb valószínűséggel kerülnek vezetői pozícióba problémás szervezeti változásokkal járó helyzetekben (Ryan et al., 2016). Az „*üveg szikla*” metafora rávilágít annak fontosságára, hogy megvizsgáljuk, milyen változásokat eredményeznek az egyes elnökösedett (akár vezetői) pozíciók által biztosított hatalom és tekintély (Castaño et al., 2019). A nemek szerepének megértése az egyetemeken belüli hatalmi viszonyok strukturálásában szintén megköveteli, hogy ne csak a végleges kinevezéssel és magasabb tudományos fokozattal rendelkező nőket vizsgáljuk, de szenteljünk figyelmet a „*ragados padlók*” jelenségnek is, mely metafora a nőknek a bizonytalan foglalkoztatási formákban, az akadémiai hierarchia alján való

csoportosulását jelenti, akiket határozott idejű vagy részmunkaidős szerződésekkel foglalkoztatnak, hogy ellássák az olyan alapvető akadémiai funkciókat, mint az oktatás, kutatás és pályázatok ügyvitele (Clavero, 2021).

Az Európai Bizottság és az Európa Tanács Irányelvei

2015 óta az EU a strukturális változás eszközeként ajánlja és aktívan támogatja a nemek közötti egyenlőségi tervek (GEP) végrehajtását a felsőoktatási és kutatási intézményekben. Ennek a stratégiának a fő eszközei az európai kutatási és innovációs programok (6. KP, 7. KP, Horizont 2020) és más támogató eszközök, például a GEAR online eszköz, amelynek célja, hogy tájékoztassa és irányítsa az egyetemeket a GEP-ek létrehozásában és végrehajtásában (Council of the European Union, 2015; EIGE 2016).

A nemek közötti egyenlőség a tudományos életben és a kutatásban (Gender Equality in Academia and Research, alias GEAR Tool) ismerteti az Európai Bizottság nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiáját a kutatás- és innovációs politika területén, mely három alapvető célkitűzésre épül: 1. a tudományos karrierek terén az egyenlőség előmozdítása; 2. a nemek közötti egyensúly biztosítása a döntéshozatali folyamatokban és testületekben; és 3. a nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatás és az innováció tartalmába (EIGE, 2016).

A nemek közötti egyenlőség előmozdításáról az Európa Tanács az európai kutatási térségnek kidolgozott (2015-ben elfogadott) és a 2016-2020 időszakra a nemzeti cselekvési tervekhez készült javaslatában taglalja, hogy a tagállamok és a kutatóintézetek szintjén egyaránt elő kell mozdítani a *fenntartható kulturális és intézményi változásokat*. A Tanács továbbá felkéri az uniós tagállamokat és a kutatást finanszírozó szervezeteket, hogy ösztönözzék a felsőoktatási intézményeket és a kutatási szervezeteket a *nemek közötti esélyegyenlőségi stratégiák* és/vagy a *nemek közötti egyenlőséget megcélzó tervek* (GEP) kidolgozására vagy felülvizsgálatára, valamint a fejlődéshez szükséges *megfelelő források mozgósítására*. A Tanács hangsúlyozza az alábbi irányadó célkitűzéseket:

1. a döntéshozó testületekben (pl. a tudományos bizottságokban, intézményvezetői testületekben, a felvételi és előléptetési bizottságokban, és a munkavállalók eredményeséget értékelő testületekben), valamint a vezetői és döntéshozói pozíciókban a nemek közötti egyensúly elérése;
2. a felsőoktatási intézményekben a kinevezett (teljes jogú) egyetemi professzorok körében törekedjen az egyetem a nemek közötti egyensúly elérésére;
3. a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák és intézkedések végrehajtásának megfelelő mutatókkal történő nyomon követését intézményi, nemzeti és uniós szinten;
4. a társadalmi nemek tudományterületén a tudatosság növelését és a kapacitásépítést szolgáló eszközök, tréning és információáramlás biztosítást az intézményi változások elérése érdekében;

5. rugalmas és családbarát munkakörülmények és -megoldások mind a nők, mind a férfiak számára;
6. a kutatók teljesítményértékelésének felülvizsgálata a nemek közötti előítéletek kiküszöbölése érdekében (EU Tanács cselekvési terve, 2015).

Miért van szükség strukturális, intézményt átfogó változásokra?

Az EIGE „A nemek közti egyenlőség a kutatásban és tudományos életben” című kiadványa az alábbi tényekkel indokolja a GEP-ek szükségességét:

„A kutatásban és a felsőoktatási intézményekben tapasztalható egyenlőtlenségek strukturális (újra)termelésének kezeléséhez elengedhetetlen a változtatásra szoruló mechanizmusok azonosítása és az azok ellen való fellépés. (...) Az elszigetelt intézkedések végrehajtása nem lesz olyan hatékony, mint a struktúra egészének átfogó és holisztikus megközelítéssel történő kezelése. Intézményi változásra azért van szükség, mert az a szervezet egésze és általában a társadalom számára is előnyös lesz (2016:7).”

A szakirodalom és a statisztikák egyértelműen bizonyítják, hogy a felsőoktatási intézmények és kutatóintézetek is olyan társadalmi értékeket reprodukálnak, amelyek a nemek közötti előítéletességhez, diszkriminációhoz, horizontális és vertikális szegregációhoz vezetnek, amit a világ 66 országára kiterjedő tanulmány is kimutatott (Miller, Eagly és Linn, 2014). Ebben a tanulmányban szoros összefüggés van a nők tudományos képviselete és a társadalmi nemek tudományra vonatkoztatott sztereotípiái között, ami azt jelenti, hogy a férfiakat inkább a tudományhoz kötik, mint a nőket. Ez a megállapítás azokra az országokra is igaz, ahol a nők az ország főiskoláin és egyetemén a foglalkoztatott kutatók körülbelül felét tették ki. Az alábbi horizontjai a szegregációnak pedig befolyásolják a kutatók és hallgatók választásait és előmenetelét is:

„A nők és a férfiak általában bizonyos tudományterületeken koncentrálódnak (horizontális szegregáció). Például, míg a nők nagyobb valószínűséggel találhatók meg olyan területeken, mint a társadalomtudományok és a bölcsészettudományok, addig a férfiak inkább a mérnöki vagy műszaki tudományokkal kapcsolatos témákat tanulnak, oktatnak és/vagy kutatnak. A diákok sztereotipikus tantárgyválasztása ezért valódi aggodalomra ad okot. A hierarchikus csúcspozíciókat pedig gyakrabban töltik be férfiak (vertikális szegregáció) (EIGE, 2016:7).”

Tudattalan vagy implicit nemi előítéletességről akkor beszélünk, amikor korábbi tapasztalataink, személyes, mélyen gyökerező gondolatmintáink, feltételezéseink vagy értelmezéseink alapján hozunk ítéleteket vagy döntéseket, és nem vagyunk tudatában annak, hogy ezt tesszük - magyarázza Prof. Dr. Uta Frith a Brit Királyi Természettudományos Társaság tagja. Az ilyen implicit elfogultság kritikus és problematikus, mert mint láthatatlan korlát jelentkezne egy intézmény kultúrájában, ha az emberek értékelésében és elbírálásában (például

a tisztségekbe vagy pozíciókba, ösztöndíjakba és kitüntetésekbe stb. történő választás során) játszik szerepet, mert akadályozza az objektív és igazságos ítélkezést (EIGE-GEAR 2016:7).

Nők aránya a kutatásban és a felsőoktatási intézményekben nagyon lassú fejlődést mutat. Az Európai Bizottság legfrissebb nőkre vonatkozó adatai szerint a nők a felsőoktatási intézmények élén történelmileg alulreprezentáltak, s az európai kutatók mindössze 33%-a volt nő 2012-ben, de ez az arány még alacsonyabb a tipikusan férfiak által dominált területeken (*Shefigures* Kézikönyv, 2012). Az EU-ban a női professzorok aránya a 2004-es 14%-ról (EU-25) 2016-ra 24%-ra emelkedett. A nők aránya a tudományos karrier legmagasabb fokán pedig 2013-ban is csak 21% volt. Ezek a lassan javuló eredmények különösen azért kiábrándítóak, mert 2014-ben az európai PhD-fokozatot szerzett nők aránya 10 év alatt 47%-re emelkedett, tehát a tudományos pályára közel fele-fele arányban lépnek nők és férfiak (EIGE-GEAR, 2016:7). A nemek közötti különbségek az irányító testületekben is fennállnak, bár az utóbbi években némi előrelépés történt: 2007-ben a nők aránya a felsőoktatási intézmények vezetői között az EU-27-ben mindössze 13% volt, ez 2017-re szerény 22%-ra nőtt. Ugyanakkor a nők az oktatói állások (C fokozat) mintegy 46%-át töltötték be ebben az időszakban (Európai Bizottság, 2013, 2019).

Az EIGE GEAR elemzései alapján még mindig sok az olyan kutatás, amely a *társadalmi nemek tekintetében vak vagy elfogult*, például amikor az orvosi kutatásokban előfordul, hogy csak hím állatokon végeznek kísérleteket, vagy amikor a kutatási eredményeket a minta összetételének kellő figyelembevétel nélkül extrapolálják a teljes népességre. A társadalmi nemek az élet és a társadalom szerveződésének alapvető meghatározói. Ezért e különbségek felismerése és figyelembevétel a tudományos ismeretterjesztés szempontjából is kiemelkedő fontosságú.

A munkahelyi szexuális zaklatást nem jelentik kellőképpen

Egy brit felmérés szerint a munkahelyi szexuális zaklatás célpontjainak 79%-a nem jelentette azt (TUC, 2016).

A bejelentés elmaradásának okai között szerepeltek a következők:

- félelem attól, hogy a munkahelyi kapcsolatokra negatívan hatna;
- félelem attól, hogy a bejelentést nem hiszik el vagy nem veszik komolyan;
- szégyenérzet;
- a karrierre gyakorolt negatív hatástól való félelem (TUC, 2016:21)
- Az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound) is megállapította, hogy a szexuális zaklatásról szóló nyilvános vita hiánya, valamint az ilyen erőszakkal szembeni magas társadalmi tolerancia vezet az alacsony bejelentési arányhoz (Eurofound, 2015:52).

Magyarország „Nemek közötti egyenlőségi Indexe,” mint motiváció a feltöresre

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE, 2020) szerint Magyarország nemek közötti egyenlőségi indexe 53 pont a 100-ból, mellyel a 27. (azaz utolsó előtti) helyen állunk az EU tagállamok között a nemek közötti egyenlőség tekintetében. Magyarország pontszáma 15 ponttal marad el az uniós átlagértéktől. S bár 2017 óta 1,1 ponttal emelkedett az index értéke, hazánk a sorrendben 2010 óta három helyet esett vissza. A részletes index azt mutatja, hogy az elmúlt évtizedben a következő területeken történt némi javulás: a nők munkaerő-piaci részvétele, különösen a teljes munkaidős egyenértékben (FTE) foglalkoztatott nők és férfiak foglalkoztatási aránya nőtt 2010-hez képest; a női miniszterek és parlamenti képviselők aránya is emelkedést mutat az elmúlt 10 évben. Ellenben Magyarország pontszáma a nők és a hatalom területén még mindig a legalacsonyabb az egész EU-ban (mindössze 22.2 pont a 100-ból!). A nők és férfiak közötti különbség sokkal nagyobb a gyermekes párok esetében, mint a gyermek nélkülieknél, és a havi keresetekben még mindig nagy a nemek közötti különbség, különösen ha az interszekcionalitást is figyelembe vesszük és az adatokat a sérülékenyebb csoportok összefüggéseiben is megvizsgáljuk (lásd hátrányos helyzetűek, kisebbségek, idősek és fogyatékkal élők) akkor láthatjuk, hogy drasztikusan kevesebb nő vesz részt a gazdasági döntéshozatalban, mint férfi (EIGE, GEP Index, 2020). Az EIGE és az Eurofound legfrissebb közös jelentése hangsúlyozza a "felfelé konvergencia" fontosságát, amelynek keretében a lassabb ütemben teljesítő tagállamoknak csökkenteniük kellene a nemek közötti egyenlőséget jobban érvényesítő tagállamokhoz képest az egyenlőtlenségeket, ahelyett, hogy még inkább lemaradnának, ahogyan azt Csehország, Magyarország és Lengyelország tette 2018 óta (2021: 5). Emellett a munka világának digitalizációjára irányuló tematikus fókuszú jelentések is azt mutatják, hogy Európa-szerte a nők drasztikusan alulreprezentáltak mint tudós kutatóként, mint mérnökként a csúcstechnológiát használó ágazatokban és a magasabb szinteken a tudományos életben (Európai Bizottság, SHE Figures 2021; LERU, 2019).

A Pécsi Tudományegyetem (PTE), mint a Dunántúli régió legrégebbi és legnagyobb egyetemközpontja a fenti adatokból és irányelvekből motivációt merít ahhoz, hogy a többi EIGE-GE Index alapján sorrendbe állított, s a lista aljára szoruló országok egyetemei között vezető szerepet vállaljon és releváns kutatások és helyzetfelmérő elemzések alapján egy ütős stratégiai tervet állítson össze a megfelelő források felkutatásával és biztosításával. A PTE intézménye folyamatosan törekszik más nemzetközi egyetemekkel hálózatot építeni a tudás, a készségek és az erőforrások megosztására, hogy ezzel is ösztönözze a felsőoktatás vezetőit, oktatóit és kutatóit arra, hogy együtt minőségi változásokat érjünk el rövid és hosszútávon is a munkavállalók és hallgatók nemek közti egyenlőségi törekvéseiben a hazai hatályos jogszabályok mentén (2003. évi CXXV. törvény *az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról*).

Inkluzív kiválóságot elősegítő jógyakorlatok a Pécsi Tudományegyetemen

A Pécsi Tudományegyetemen az elmúlt 20 évben számtalan olyan kutatás és fejlesztés zajlott, amely az esélykiegyenlítést célozták. Az utóbbi években „Befogadó Egyetem Program” néven fejlődött és működött az az PTE-n belüli „ernyőszerkezet”, mely az egyetemi esélykiegyenlítő szolgáltatások párbeszédét, érdekképviselést szolgálja. A fejlesztések háttérében az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport végez tudományos vizsgálatokat és nemzetközi hálózatépítést. A Program és a Kutatócsoport Fórumokon, konferenciákon képviseli, kötetekben, honlapon teszi közzé a PTE évtizedes esélyegyenlőségi jógyakorlatait.

A felsőoktatásban a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák is a vezetés támogatásától függenek, és az intézmény egészével kell foglalkozniuk. Az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport a PTE Ombudsman megbízásából és vele együttműködve segíti az egyetemi esélyegyenlőség és méltányosság előmozdítását. Ennek az együttműködésnek részeként, a sokszínűség és befogadás diskurzusaira építve az európai legjobb gyakorlatokból tanulva kezdődött a nemek közti egyenlőségre törekvés és az ahhoz kapcsolódó szakmai-stratégiai anyag (GEP) előkészítése. Az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport tagjai részt vettek a GE Akadémián, és az ott tanultakra is építve segítik a PTE GEP létrehozását. A PTE GEP stratégiai gondolatai szervesen tudnak illeszkedni az intézményi politikákba, kiegészítve a nemi aspektussal. Cél, hogy a sokszínűség és a nemek közötti egyenlőség egyaránt összekapcsolódhasson a minőséggel és a kiválósággal, felismerve azt a "kreatív erőt, amely abból fakad, hogy a különböző nézőpontokkal és képességekkel rendelkező emberek együtt dolgozhatnak", mindenféle strukturális és kulturális korlátozás nélkül az akadémiai siker elérése érdekében, amit mi "inkluzív kiválóságnak" tekintünk (Williams, 2013; LERU, 2019:37).

A PTE stratégiai terveit és a jövőbeni beavatkozásokat elősegítve az Inkluzív Kiválóság Kutatócsoportja számos jógyakorlatot gyűjtött össze az Európai Egyetemek Szövetsége (EUA) által szponzorált INVITED projekt jelentéséből (2019) valamint az EIGE-GEAR (2016) eszköztárából. Az Európai Bizottság újabb 54 oldalas kiadványában ismerteti iránymutatását és számtalan európai intézmény jógyakorlatát témákra bontva a nemi egyenlőségi tervek készítéséhez (ld: Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans, European Commission, 2021. szeptember). Az alábbiakban ismertetünk 10 példát az európai oktató és kutató intézményekben alkalmazott nemek közti egyenlőséget megcélzó jógyakorlatokból:

1. A Lundi Egyetem, Svédország

„A svédországi Lundi Egyetem célja, hogy a legjobb európai egyetemek közé tartozzon. E cél elérése érdekében a személyzet és a hallgatók tudását és ambícióit hasznosítani kell, és lehetővé kell tenni, hogy különböző perspektíváik hozzájáruljanak a tanulás, az oktatás és a kutatás kreatív környezetéhez. A nemek közötti egyenlőség, az esélyegyenlőség és a sokszínűség az egyetem működésének jobb minőségét eredményezi.” (A Lundi Egyetem nemek közötti egyenlőségre, esélyegyenlőségre és sokszínűségre vonatkozó politikája, 1. o.) (Claeys-Kulik et al., 2019:18).

A Lundi Egyetem központi forrásaiból 2009 és 2020 között összesen 70 391 100 svéd koronát tudtak szétosztani 126 pályázat között, azaz 11 év alatt évente 227,613,438 HUF-ot). „Négy különböző kezdeményezés volt, amelyek közül lehetett forrásokat igényelni: A. *Hedda Andersson, avagy vendégprofesszor az alulreprezentált nemből*; B. *a nemek egyenletes eloszlásáért a professorok között alap*; C. *a nemek közötti egyenlőségért és egyenlő bánásmódot felelős tanácstól származó pénzeszközök*; és D. *a diszkrimináció elleni rendszeres megelőző munkára és az esélyegyenlőségre szánt pénzeszközök*. Ma még mindig vannak: A nemek közötti egyenlőségre irányuló kezdeményezésekre szánt egyetemi szintű alapok az alulreprezentált nemű vendégprofesszorok számára (korábban Hedda Andersson) és a megkülönböztetés elleni rendszeres megelőző munkára és az esélyegyenlőségre szánt alapok” (EIGE-GEAR, 2016).

Az alábbi broszúra a Lundi Egyetem A nemek közötti egyenlőséget szolgáló politikája, egyenlő bánásmódról és sokszínűségről szóló szórólapja.

https://www.staff.lu.se/sites/staff.lu.se/files/jamstalldhetspolicy_a5_eng.pdf.

2. GenderNet a Berli Szabadegyetemen (Frei Universität Berlin), Németország

„A GenderNetFreieUniversität Berlin egy hálózati struktúra, amelynek célja a nemek közötti kommunikáció és együttműködés megkönnyítése és ösztönzése a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kutatás és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos gyakorlat különböző szintjein működő szereplők között. Ez az innovatív, rugalmas struktúra *a kutatókat, a nemek közötti egyenlőségért felelős tisztviselőket, a vezetés és az adminisztráció szereplőit*, valamint *a bizottságok és más érintett testületek tagjait* hozza össze. Közös foglalkoznak az aktuális kihívásokkal és mozdítják elő a kiváló nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos **kutatást**, beleértve a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos *gyakorlatot, a nemzetközi párbeszédet és a transznacionális együttműködést*. A GenderNet FUB keretében folyó munkát a FreieUniversität Berlin egyetemi vezetés, a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos munka és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kutatás kulcsfontosságú szereplőiből álló **irányítócsoport** (Leitungsteam) koordinálja. Öt projektcsoportot hoztak létre, amelyek közös erőfeszítéssel a következő aktuális kihívások egyikével foglalkoznak: 1. *a nemek közötti egyenlőség dimenziója a kutatási tartalomban*; 2. *nemzetköziesedés*; 3. *a nemek közötti egyenlőség a MINT-tárgyakban* (matematika, informatika, természettudományok és technológia); 4. *sokszínűség*; és az 5. *intézményi stratégia*” (EIGE-GEAR, 2016:33).

"A Berli Szabadegyetem régóta követi **a női professorok számának növelésére irányuló politikát**. Ez magában foglalja a felvételi eljárás világos és szigorú formális szabályait. Például a keresőbizottságok tagjainak fele, de legalább kettőnek női tudósnak kell lennie (közülük az egyiknek professzor asszonynak). *Ha nincs női jelölt a szűkített listán, a tanszék köteles megmagyarázni, hogy miért*, beleértve a női jelöltek jelentkezésére tett kísérletekről szóló információkat, valamint azt, hogy *konzultáltak-e a nemek közötti egyenlőségért felelős tisztviselővel*, és hogy a tanszék hogyan tervezi a női tudósok számának növelését a jövőben. A női professorok nagyobb arányának elérése érdekében az egyetem aktívan tanácsot ad a keresőbizottságok tagjainak, és aktívan részt vesz a női tehetségek felkutatásában. Ezenfelül a nemek közötti egyenlőségért felelős tisztviselőket is bevonják a folyamatba. Ennek

eredményeként a női professzorok aránya 2008 és 2017 között 24%-ról 32%-ra emelkedett, és 2019-re eléri a 37%-ot." (Claeys-Kulik et al., 2019:30)

3. Nők a természettudományos és mérnöki kutatásban (WiSER) a dublini Trinity College Dublinban (TCD) (Írország)

“A *Nők a természettudományos és mérnöki kutatásban* (WiSER) központot a Trinity College Dublinban (TCD) (Írország) egy ír Tudományos Alapítvány 2005-ben kiírt finanszírozási felhívására hozták létre, amelynek célja a nők alulreprezentáltságának kezelése volt a természettudományok, a mérnöki tudományok és a technológia területén. A WiSER célja, hogy több nőt és lányt toborozzon a STEM (tudomány, technológia, mérnöki tudományok és matematika) pályára és oktatásba; hogy *lehetővé tegye a magasan képzett női kutatók számára, hogy újra a STEM pályára lépjenek*; és hogy *ösztönözze és segítse a csúcskategóriás kutatókat, hogy pályafutásuk megszakítása után visszatérjenek a munkába*. A WiSER tevékenységeit és gyakorlatát az az alapérték támasztja alá, hogy a tudományos kiválóság csak olyan környezetben érhető el, amely nemtől függetlenül minden kiváló kutatót támogat, lehetővé tesz és támogat. A WiSER a TCD-n belül *nemek szerinti bontásban gyűjti a statisztikákat*, és *évente jelentést készít róluk*, hogy *rávilágítson a nemek közötti különbségekre és nyomon kövesse a fejlődést*. A WiSER számos gyakorlati szakmai továbbképzést kínál a TCD-ben a STEM területén munkavállaló női oktatóknak és kutatóknak, például mentorprogramot, a nők számára hálózatiépítési lehetőségeket biztosító szemináriumokat, a WiSER tudományos írói csoport szemináriumait, valamint tippeket és információkat arról, hogy a nők hogyan építhetik tudományos kutatási profiljukat online eszközök és ellenőrző listák, valamint egyéb támogatások segítségével. Emellett *a munka és a magánélet egyensúlyáról*, valamint a TCD politikáiról és a karrier megszakításokkal és rugalmas munkavégzéssel kapcsolatos támogatásról is találhatók információk. A **WiSER finanszírozása az egyetemről (TCD) származik**. A WiSER számos tevékenységét azonban uniós projektek, például az INTEGER keretében finanszírozták” (EIGE-GEAR, 2016:35).

4. Kötelező figyelemfelkeltő foglalkozás a Paris 7 Diderot Egyetemen (Franciaország)

“A Paris 7 Diderot Egyetem (Franciaország) 3,5 órás kötelező ismeretterjesztő foglalkozást tart a nemek közötti egyenlőségről az első évfolyamos hallgatók számára az egyetemre való belépéskor (2 700 hallgató/év). Ez a program az orvostudományi karok kivételével *minden részlegre és karra vonatkozik* (jog, közgazdaságtan és menedzsment, társadalomtudományok és bölcsészettudományok, irodalom és művészetek, természettudományok, technológia, matematika). Az ülés szerves részét képezi az egyetem üdvözlő programjának, amelyre szeptemberben kerül sor, és amely egyéb rendezvényeket is tartalmaz, például az egyesületek fórumát és a dékán beszédét. A nemek közötti egyenlőségről szóló ülés az egyetlen olyan tudományos tartalmú rendezvény, amelyen a részvétel kötelező. A beiratkozott hallgatók 70-80%-a vett részt ezen az ülésen, amióta bevezetésre került (kb. 2 000 hallgató). Az ülés három részből áll: 1) *a nemek közötti egyenlőtlenségekről szóló kérdőív* kiosztása; 2) *általános bevezetés a nemi és szexuális identitásokba*; 3) *Catherine Vidal neurológus konferenciájának*

közvetítése: „Van-e az agyunknak neme?”. A rendezvényt a **Nemek Közötti Egyenlőségi Szolgálat** szervezi, amelyet 2010-ben hoztak létre az egyetem központi szolgálataként. Bár nem foglalkozik elsősorban a társadalmi nemekkel a kutatásban, és nem a kutatókat célozza meg, ez a gyakorlat nagymértékben hozzájárul ahhoz, hogy a nemek közötti egyenlőség kultúrája az intézmény identitásának szerves részévé váljon, a nemekkel kapcsolatos kutatásokból származó érzékenységet és meglátásokat hozzon, és már a leendő kutatók tantervének korai szakaszában megkezdzi a nemi előítéletek és sztereotípiák elleni küzdelmet”(EIGE-GEAR, 2016:36).

5. **Nemek közötti egyenlőségi workshop a diszkriminációs előítéletek elleni küzdelem érdekében, Grazi Egyetem, Ausztria**

“A Grazi Egyetem belső vezetői képzési programjának részeként *a nemek közötti egyenlőségi iroda* előítéletekre érzékenyítő workshopot szervez. A workshop célja a nemi és egyéb diszkriminációval kapcsolatos előítéletekkel kapcsolatos reflexivitás kialakítása a személyzeti kiválasztási eljárásokban, valamint annak általános megértése, hogy az egyenlőség és a minőség egymást kölcsönösen erősítő célok. *A képzésre két félnapos, egyenként ötórás foglalkozás keretében kerül sor, és külső szakértők, valamint az egyetem nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó szakértői segítik.* A workshop során a résztvevők ismereteket szereznek a sokszínűséggel kapcsolatos kérdésekről, a társadalmi egyenlőtlenségekről és a tudományos értékelési eljárásokról. Részt vesznek továbbá egy személyzeti kiválasztási eljárás próbáján, valamint *a tudományos önéletrajzok megvitatásán, hogy elgondolkodjanak saját kiválasztási szempontjaikról, előítéleteikről és elfogultságaikról*” (EIGE-GEAR, 2016:38).

6. **A Sevillai Egyetem rektorhelyettese a Szociális Szolgáltatások Hivatalának vezetője, (Spanyolország)**

A PTE Inkluzív Kiválóság Kutatócsoport delegációja terepmunkára és egy közös Horizont pályázat előkészítésére Sevillába utazott 2021 szeptemberben. A rektori hivatalban a kutatócsoportot Dr. Ana López, a szociális szolgáltatásokért felelős rektorhelyettes fogadta, akinek irodájában három doktori fokozatot szerzett kutató munkatást dolgozott, s az egyetem forrásaiból külsős non-profit szervezetekkel is együtt működnek a mentorképzésben. Az UP képviselői egy barcelonai tolmács segítségével egy előadást hallgattak meg a Nemek Közötti Egyenlőségi Tervről és a Szociális Szolgáltatások Hivatala szerepéről. Az USE már a GEP 3. fázisában van, és ígéretet tettek, hogy hasznos információkat osztanak majd meg a PTE-vel az adatgyűjtési stratégiájukról és a jelentés eljárásukról, valamint a 2021. őszén esedékes legfrissebb GEP-jüket is megküldik áttekintésre.

A hallgatókat, oktatókat és a személyzetet a hivatal 5 egység támogatja:

- Fogynékossági iroda (kb. 750 hallgató, a hallgatói létszám kb. 1%-a).
- Egyenlőségi iroda
- Szociális munkacsoport
- Tanácsadó és mentálhigiénés szolgálat
- Jogi tanácsadó szolgálat

További információ a szociális ügyekről: <https://sacu.us.es/>

További információ a Méltányossági Hivatalról a következő címen: <https://igualdad.us.es/>

7. **A szexuális zaklatás kezelésére vonatkozó iránymutatások.** Az alábbi linken egy remek példát találunk egy francia brosúrára, mely a francia egyetemek hálózatát szolgálja, s egyrészt segíti az információ terjedését, és megkönnyíti a nemi alapú erőszak és szexuális zaklatás anonim bejelentését. (https://eige.europa.eu/sites/default/files/sciencespo_guidelines_on_dealing_with_sexual_harassment.pdf)
8. A nemi egyenlőségi dimenzió kutatásba történő integrálásánál jogyakorlatként említett *nemek szempontjából érzékeny* (angolul: gendersensitive) *doktori témavezetés* a felvételtől a témaválasztáson át a fokozatszerzésig végigvezeti a fázisok ebből a szempontból történő átgondolását (mely az alábbi linken tekinthető meg: <http://www.festatool.eu/tools/>).
9. Az intézményi struktúrába és vezetőségipolitikákba radikálisabban beavatkozó intézkedésekről pedig az alábbi “Disruptive Measures in R&I” összefoglalóban olvashatunk, mely egyrészt a nemek közti egyenlőtlenségeket kívánja hatékonyabban kiegyenlíteni, másrészt pedig az intézmények strukturális egyenlőtlenségi viszonyai korrigálni (https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/05/GENDERACTION_PolicyBriefs_14_disruptive-measures.pdf). Erre példa a Ghenti Egyetem (Belgium) és több más intézményben bevezetett vezetőségi testületekre előírt nemek közti arány.
10. A nemi egyenlőség tekintetében elért eredményekre motiváló rendszerek az oktató és kutató intézményeket minősítik. Ilyen például a CASPER vagy az AthenaSwan “branding”, mely szintén előmozdítja az európai egyetemek közti egészséges versengést a nemes célok érdekében. (Ezeket a PTE is fontolóra veheti a GEP következő ciklusához az alábbi kereséssel “Certification-Award Systems to Promote Gender Equality in Research”).

Felhasznált Irodalom:

- Castaño, C., Vázquez-Cupeiro, S., & Martínez-Cantos, J. L. (2019). Gendered management in Spanish universities: Functional segregation among vice-rectors. *Gender and Education*, 31(8), 966–985. <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1410109>

- Claeys-Kulik, A., EkmanJørgensen, T., Stöber, H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions: Results from the INVITED Project [Sokszínűség, egyenlőség és befogadás az európai felsőoktatási intézményekben: Az INVITED Projekt Rípotja]. European University Association, Brussels. Az Internetről letöltve 2020.09.10.: <https://www.eua.eu/component/attachments/attachments.html?id=2483>
- Clavero, S., Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. In [Gender, Work & Organization](#) Volume 28, Issue 3 p. 1115-1132. <https://doi.org/10.1111/gwao.12658>
- Council of the European Union (2015). *Advancing gender equality in the European Research Area: Council Conclusions*, 14846/15. <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14846-2015-INIT/en/pdf>
- Equality, diversity and inclusion at universities: the power of a systemic approach. LERU position paper, September 2019. <https://www.leru.org/publications/equality-diversity-and-inclusion-at-universities>.
- Eurofound, Violence and harassment in European workplaces: extent, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, p. 52 (https://www.researchgate.net/publication/331175890_Violence_and_harassment_in_European_workplaces_Extent_impacts_and_policies).
- European Commission. [Directorate-General for Research and Innovation](#) (2019). *SHE figures 2021*. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2016). *Gender equality in academia and research. GEAR tool*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- Osborn, M., Rees, T., Bosch, M., Hermann, C., Hilden, J., Mason, J., McLaren, A., Palomba, R., Peltonen, L., Vela, C., Weis, D., Wold, A., & Wenneras, C. (2000). *Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the ETAN network on women and science*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 446–455. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.008>
- Teelken, C., Taminiau, Y., & Rosenmöller, C. (2019). Career mobility from associate to full professor in academia: Micro-political practices and implicit gender stereotypes. *Studies in Higher Education*, 46(4), 836–850. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1655725>
- TUC, Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016, TUC, London, 2016 (<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>)
- Varga, A., Vitéz, K., Orsós, I., Fodor, B., Horváth, G. (2020). Diverzitás és inklúzió a felsőoktatásban. In EDUCATIO 29 : 3 pp. 449-464. , 16 p.

Williams, D.A. (2013). *Strategic Diversity Leadership. Activating Change and Transformation in Higher Education*. Stylus, Virginia.

Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 631–644. <https://doi.org/10.1037/edu0000005>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*. 1991;43(6):1241–1300.

Ross, H. J. (2014). *Everyday bias: Identifying and navigating unconscious judgments in our daily lives*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.

Schiebinger, L. (2004). *Nature's Body: Gender in the Making of Modern Science*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press.

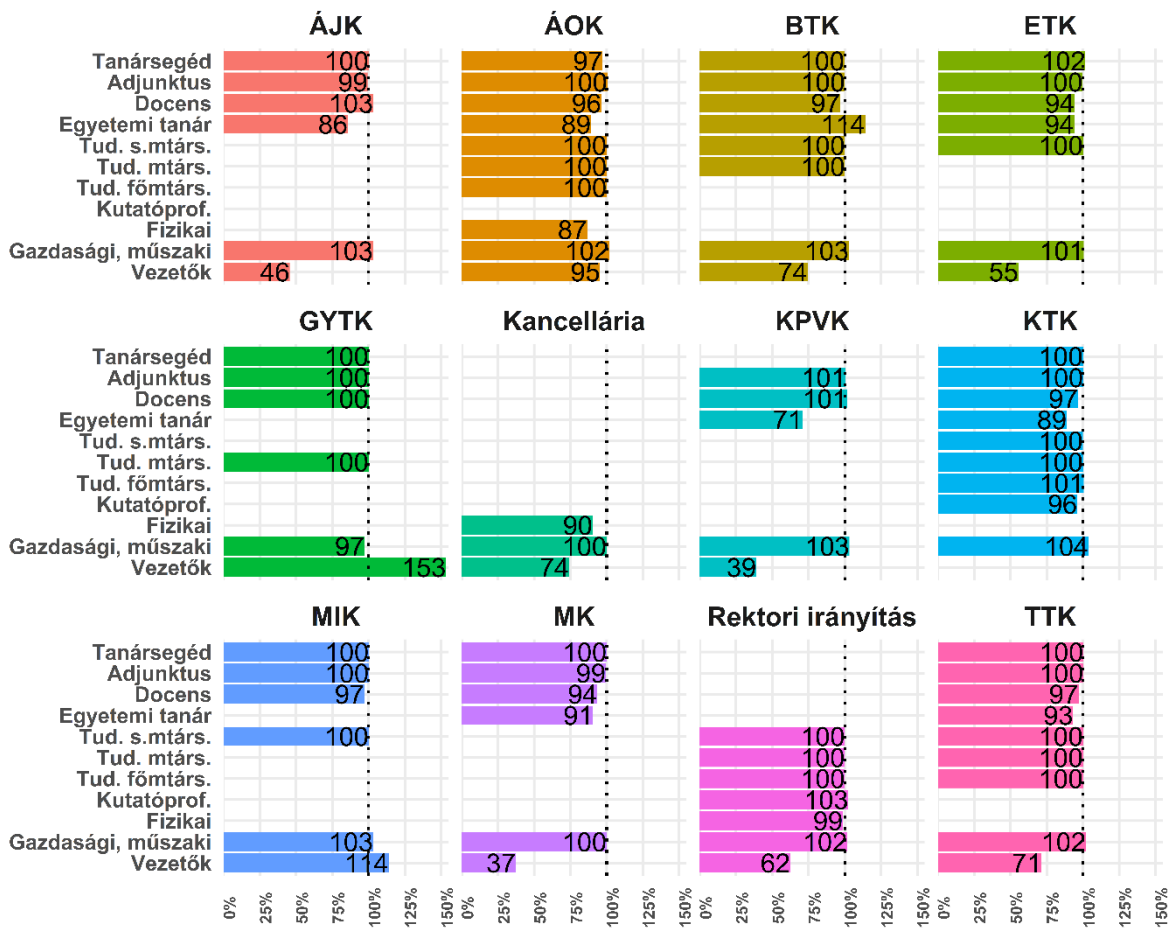
Shelby Rosette, A., Zhou Koval, C., Ma, A., and Livingston, R. (2016). Race matters for women leaders: Intersectional effects on agentic deficiencies and penalties. In *The Leadership Quarterly* 27 (3). DOI: [10.1016/j.leaqua.2016.01.008](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.01.008)

Showunmi, V., Atewologun, D., Bebbington, D. (2016). Ethnic, gender and class intersections in British women's leadership experiences. In *Educational Management Administration & Leadership* 1–19. DOI: [10.1177/1741143215587308](https://doi.org/10.1177/1741143215587308)

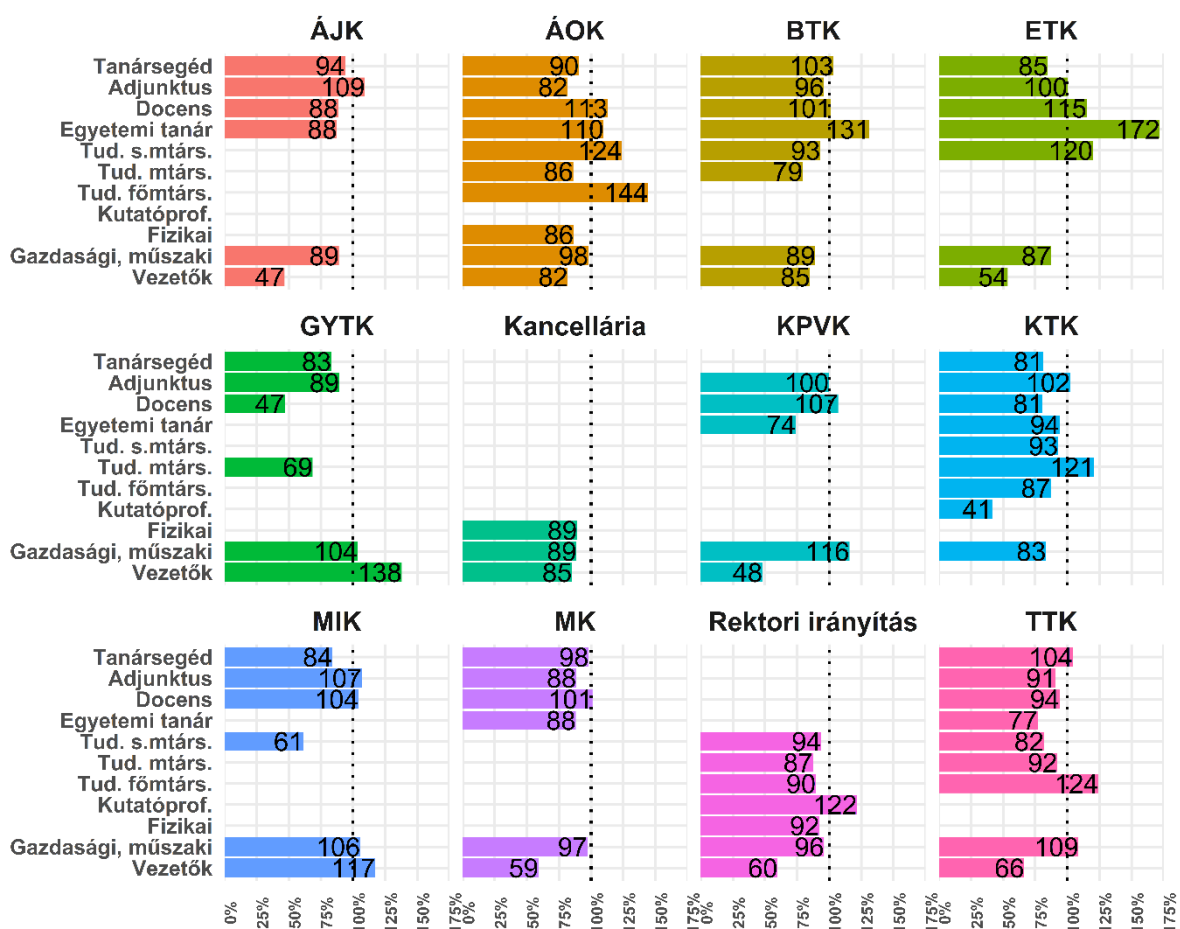
Lugones, M. (2007). Heterosexualism and the Colonial/Modern Gender System In *Hypatia: Journal of Feminist Philosophy*. Special Issue: Writing against Heterosexism. Volume 22 (1) DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>

C. Melléklet: Munkaügyi adatok a PTE-n (2019. január-2020. december)

C.1. Adott egységben a nők átlagos alaphére hány százalékát teszi ki a férfiakénak? (2020-as átlagok alapján, bruttó Ft)



C.2. Adott egységben a nők átlagos teljes bére (alapfizetés és juttatások együtt) hány százalékát teszi ki a férfiakénak? (2020-as átlagok alapján, bruttó Ft)



C.3. A bérkülönbség számítások táblázatos forrásadatai

Egység	Mutató	Férfiak (Ft)	Nők (Ft)	Különbség (Férfiak - Nők)	Arány (Nők / Férfiak)
Tanársegéd					
ÁJK	Alapbér	221800	221800	0	100,0%
ÁJK	Alapbér és juttatások	272722	255731	16991	93,8%
ÁOK	Alapbér	226108	219933	6175	97,3%
ÁOK	Alapbér és juttatások	549718	497327	52391	90,5%
BTK	Alapbér	221800	221141	659	99,7%
BTK	Alapbér és juttatások	247883	256252	-8369	103,4%
ETK	Alapbér	218067	221800	-3733	101,7%
ETK	Alapbér és juttatások	482388	408990	73397	84,8%
GYTK	Alapbér	221800	221800	0	100,0%
GYTK	Alapbér és juttatások	503088	418696	84393	83,2%
KTK	Alapbér	221800	221800	0	1
KTK	Alapbér és juttatások	459416	373135	86282	81,2%
MIK	Alapbér	221333	221800	-467	100,2%
MIK	Alapbér és juttatások	323073	271233	51839	84,0%
MK	Alapbér	221800	221800	0	100,0%
MK	Alapbér és juttatások	246195	241459	4736	98,1%
TTK	Alapbér	221000	221800	-800	100,4%
TTK	Alapbér és juttatások	272857	284571	-11714	104,3%
Adjunktus					
ÁJK	Alapbér	283543	281640	1903	99,3%
ÁJK	Alapbér és juttatások	302354	330007	-27653	109,1%
ÁOK	Alapbér	278700	279971	-1271	100,5%
ÁOK	Alapbér és juttatások	788412	644375	144038	81,7%
BTK	Alapbér	279796	280071	-275	100,1%
BTK	Alapbér és juttatások	348460	334366	14094	96,0%
ETK	Alapbér	277683	277200	483	99,8%
ETK	Alapbér és juttatások	465634	466305	-671	100,1%
GYTK	Alapbér	277200	277200	0	100,0%
GYTK	Alapbér és juttatások	572415	510400	62015	89,2%
KPVK	Alapbér	278786	280530	-1744	100,6%
KPVK	Alapbér és juttatások	309952	309090	862	99,7%
KTK	Alapbér	277894	278786	-892	100,3%
KTK	Alapbér és juttatások	621319	634786	-13467	102,2%
MIK	Alapbér	278310	278908	-598	100,2%
MIK	Alapbér és juttatások	386529	413214	-26685	106,9%
MK	Alapbér	280096	278125	1971	99,3%
MK	Alapbér és juttatások	372051	328957	43094	88,4%
TTK	Alapbér	280530	281640	-1110	100,4%
TTK	Alapbér és juttatások	409827	372238	37589	90,8%
Docens					
ÁJK	Alapbér	424640	437950	-13310	103,1%
ÁJK	Alapbér és juttatások	502675	444450	58225	88,4%
ÁOK	Alapbér	416492	400885	15607	96,3%
ÁOK	Alapbér és juttatások	839224	947361	-108138	112,9%
BTK	Alapbér	419953	407400	12553	97,0%
BTK	Alapbér és juttatások	457695	463438	-5743	101,3%
ETK	Alapbér	388067	365900	22167	94,3%
ETK	Alapbér és juttatások	519047	596719	-77672	115,0%
GYTK	Alapbér	388100	388100	0	100,0%
GYTK	Alapbér és juttatások	1143595	537025	606570	47,0%
KPVK	Alapbér	388100	393633	-5533	101,4%
KPVK	Alapbér és juttatások	394350	421717	-27367	106,9%
KTK	Alapbér	437960	423714	14246	96,7%
KTK	Alapbér és juttatások	840369	678815	161554	80,8%
MIK	Alapbér	411843	399730	12113	97,1%
MIK	Alapbér és juttatások	550598	575120	-24522	104,5%
MK	Alapbér	388100	363150	24950	93,6%

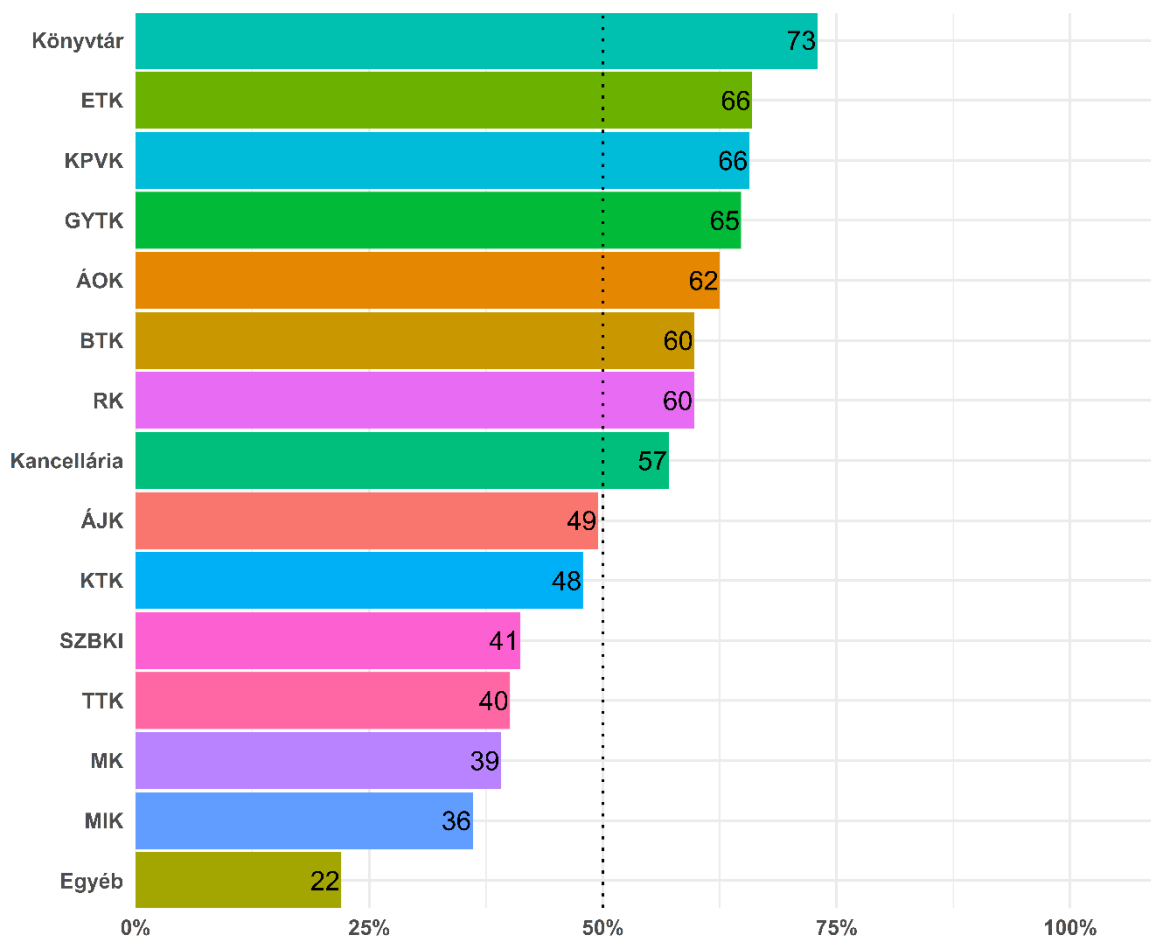
MK	Alapbér és juttatások	396475	400629	-4154	101,0%
TTK	Alapbér	442896	429418	13478	97,0%
TTK	Alapbér és juttatások	582148	547570	34577	94,1%
Egyetemi tanár					
ÁJK	Alapbér	647350	554400	92950	85,6%
ÁJK	Alapbér és juttatások	686558	601094	85464	87,6%
ÁOK	Alapbér	622450	554400	68050	89,1%
ÁOK	Alapbér és juttatások	807281	885558	-78277	109,7%
BTK	Alapbér	607307	693160	-85853	114,1%
BTK	Alapbér és juttatások	639634	839885	-200251	131,3%
ETK	Alapbér	577429	543350	34079	94,1%
ETK	Alapbér és juttatások	894266	1537517	-643251	171,9%
KPVK	Alapbér	707050	500833	206217	70,8%
KPVK	Alapbér és juttatások	707050	524167	182883	74,1%
KTK	Alapbér	643553	571050	72503	88,7%
KTK	Alapbér és juttatások	1050191	987750	62441	94,1%
MK	Alapbér	612271	554400	57871	90,5%
MK	Alapbér és juttatások	644533	567817	76717	88,1%
TTK	Alapbér	618700	576567	42133	93,2%
TTK	Alapbér és juttatások	832722	641372	191350	77,0%
Tudományos segédmunkatárs					
ÁOK	Alapbér	221817	221800	17	100,0%
ÁOK	Alapbér és juttatások	409288	507152	-97864	123,9%
BTK	Alapbér	221733	221800	-67	100,0%
BTK	Alapbér és juttatások	321173	299044	22130	93,1%
ETK	Alapbér	221800	221800	0	100,0%
ETK	Alapbér és juttatások	288400	345678	-57278	119,9%
KTK	Alapbér	221785	221779	6	100,0%
KTK	Alapbér és juttatások	295667	274557	21110	92,9%
MIK	Alapbér	221800	221800	0	100,0%
MIK	Alapbér és juttatások	576992	354417	222575	61,4%
Rektori irányítás	Alapbér	221756	221770	-15	100,0%
Rektori irányítás	Alapbér és juttatások	405922	380655	25266	93,8%
TTK	Alapbér	221778	221800	-22	100,0%
TTK	Alapbér és juttatások	329450	269277	60173	81,7%
Tudományos munkatárs					
ÁOK	Alapbér	277200	277200	0	100,0%
ÁOK	Alapbér és juttatások	673838	580055	93783	86,1%
BTK	Alapbér	277200	277219	-19	100,0%
BTK	Alapbér és juttatások	424792	336671	88120	79,3%
GYTK	Alapbér	277200	277200	0	100,0%
GYTK	Alapbér és juttatások	630586	432200	198386	68,5%
KTK	Alapbér	277191	277217	-26	100,0%
KTK	Alapbér és juttatások	457546	552845	-95299	120,8%
Rektori irányítás	Alapbér	277220	277167	53	100,0%
Rektori irányítás	Alapbér és juttatások	451093	393747	57345	87,3%
TTK	Alapbér	277200	277200	0	100,0%
TTK	Alapbér és juttatások	392558	361833	30725	92,2%
Tudományos főmunkatárs					
ÁOK	Alapbér	388060	388100	-40	100,0%
ÁOK	Alapbér és juttatások	652221	941413	-289191	144,3%
KTK	Alapbér	391378	393556	-2179	100,6%
KTK	Alapbér és juttatások	715293	622354	92939	87,0%
Rektori irányítás	Alapbér	395161	395169	-9	100,0%
Rektori irányítás	Alapbér és juttatások	733467	656966	76501	89,6%
TTK	Alapbér	388050	388100	-50	100,0%
TTK	Alapbér és juttatások	402592	500000	-97408	124,2%
Kutatóprofesszor					
KTK	Alapbér	576526	554286	22240	96,1%
KTK	Alapbér és juttatások	1453869	601929	851941	41,4%
Rektori irányítás	Alapbér	573259	587600	-14341	102,5%

<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>928209</u>	<u>1129227</u>	<u>-201018</u>	<u>121,7%</u>
			<u>Fizikai</u>		
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>185800</u>	<u>161000</u>	<u>24800</u>	<u>86,7%</u>
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>223433</u>	<u>192885</u>	<u>30548</u>	<u>86,3%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér</u>	<u>191017</u>	<u>172307</u>	<u>18709</u>	<u>90,2%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>197642</u>	<u>175994</u>	<u>21648</u>	<u>89,0%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér</u>	<u>196429</u>	<u>193608</u>	<u>2820</u>	<u>98,6%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>239140</u>	<u>220885</u>	<u>18255</u>	<u>92,4%</u>
			<u>Gazdasági, műszaki</u>		
<u>ÁJK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>214775</u>	<u>221369</u>	<u>-6594</u>	<u>103,1%</u>
<u>ÁJK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>298958</u>	<u>265981</u>	<u>32977</u>	<u>89,0%</u>
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>213410</u>	<u>216906</u>	<u>-3496</u>	<u>101,6%</u>
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>322393</u>	<u>315434</u>	<u>6959</u>	<u>97,8%</u>
<u>BTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>213963</u>	<u>219862</u>	<u>-5899</u>	<u>102,8%</u>
<u>BTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>286279</u>	<u>255090</u>	<u>31189</u>	<u>89,1%</u>
<u>ETK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>211627</u>	<u>212778</u>	<u>-1151</u>	<u>100,5%</u>
<u>ETK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>379523</u>	<u>331543</u>	<u>47980</u>	<u>87,4%</u>
<u>GYTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>222613</u>	<u>216391</u>	<u>6222</u>	<u>97,2%</u>
<u>GYTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>291083</u>	<u>301597</u>	<u>-10514</u>	<u>103,6%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér</u>	<u>213177</u>	<u>212953</u>	<u>224</u>	<u>99,9%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>374725</u>	<u>331869</u>	<u>42856</u>	<u>88,6%</u>
<u>KPVK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>210600</u>	<u>217267</u>	<u>-6667</u>	<u>103,2%</u>
<u>KPVK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>210600</u>	<u>243867</u>	<u>-33267</u>	<u>115,8%</u>
<u>KTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>212600</u>	<u>220903</u>	<u>-8303</u>	<u>103,9%</u>
<u>KTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>386267</u>	<u>322376</u>	<u>63890</u>	<u>83,5%</u>
<u>MIK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>214600</u>	<u>221299</u>	<u>-6699</u>	<u>103,1%</u>
<u>MIK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>299333</u>	<u>316319</u>	<u>-16986</u>	<u>105,7%</u>
<u>MK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>210617</u>	<u>210600</u>	<u>17</u>	<u>100,0%</u>
<u>MK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>282188</u>	<u>273819</u>	<u>8368</u>	<u>97,0%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér</u>	<u>214444</u>	<u>217869</u>	<u>-3424</u>	<u>101,6%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>352715</u>	<u>338558</u>	<u>14157</u>	<u>96,0%</u>
<u>TTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>209333</u>	<u>213393</u>	<u>-4060</u>	<u>101,9%</u>
<u>TTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>241858</u>	<u>262811</u>	<u>-20953</u>	<u>108,7%</u>
			<u>Vezetők</u>		
<u>ÁJK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>610921</u>	<u>278850</u>	<u>332071</u>	<u>45,6%</u>
<u>ÁJK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>740418</u>	<u>346050</u>	<u>394368</u>	<u>46,7%</u>
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>536890</u>	<u>512501</u>	<u>24390</u>	<u>95,5%</u>
<u>ÁOK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>1265790</u>	<u>1036498</u>	<u>229291</u>	<u>81,9%</u>
<u>BTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>727689</u>	<u>540929</u>	<u>186761</u>	<u>74,3%</u>
<u>BTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>772733</u>	<u>656747</u>	<u>115986</u>	<u>85,0%</u>
<u>ETK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>610900</u>	<u>338580</u>	<u>272320</u>	<u>55,4%</u>
<u>ETK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>1294218</u>	<u>694175</u>	<u>600042</u>	<u>53,6%</u>
<u>GYTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>473243</u>	<u>725433</u>	<u>-252190</u>	<u>153,3%</u>
<u>GYTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>847798</u>	<u>1169786</u>	<u>-321988</u>	<u>138,0%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér</u>	<u>594789</u>	<u>440513</u>	<u>154276</u>	<u>74,1%</u>
<u>Kancellária</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>972204</u>	<u>826710</u>	<u>145494</u>	<u>85,0%</u>
<u>KPVK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>804250</u>	<u>313100</u>	<u>491150</u>	<u>38,9%</u>
<u>KPVK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>886444</u>	<u>425506</u>	<u>460938</u>	<u>48,0%</u>
<u>MIK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>724840</u>	<u>825700</u>	<u>-100860</u>	<u>113,9%</u>
<u>MIK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>1025282</u>	<u>1203294</u>	<u>-178013</u>	<u>117,4%</u>
<u>MK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>670863</u>	<u>250600</u>	<u>420262</u>	<u>37,4%</u>
<u>MK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>763119</u>	<u>450000</u>	<u>313119</u>	<u>59,0%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér</u>	<u>503483</u>	<u>313918</u>	<u>189566</u>	<u>62,3%</u>
<u>Rektori irányítás</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>691959</u>	<u>414059</u>	<u>277900</u>	<u>59,8%</u>
<u>TTK</u>	<u>Alapbér</u>	<u>715723</u>	<u>511200</u>	<u>204523</u>	<u>71,4%</u>
<u>TTK</u>	<u>Alapbér és juttatások</u>	<u>990772</u>	<u>658700</u>	<u>332072</u>	<u>66,5%</u>

Beosztások, ahol csak egy nem szerepel a bér adatokban (2020)

- ÁJK
 - Csak nők: egyéb tanár
 - Csak férfiak: -
- ÁOK
 - Csak nők: -
 - Csak férfiak: kutatóprofesszor, tudományos tanácsadó
- BTK
 - Csak nők: -
 - Csak férfiak: tudományos tanácsadó
- ETK
 - Csak nők: egyéb tanár
 - Csak férfiak: tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, egyéb diplomás
- GYTK
 - Csak nők: tudományos segédmunkatárs
 - Csak férfiak: kutatóprofesszor, tudományos főmunkatárs
- KPVK
 - Csak nők: tanársegéd, tudományos segédmunkatárs
 - Csak férfiak: tudományos munkatárs
- KTk
 - Csak nők: -
 - Csak férfiak: vezetők
- MIK
 - Csak nők: -
 - Csak férfiak: egyetemi tanár, kutatóprofesszor, tudományos főmunkatárs, tudományos munkatárs, fizikai
- TTK
 - Csak nők: egyéb diplomás
 - Csak férfiak: fizikai

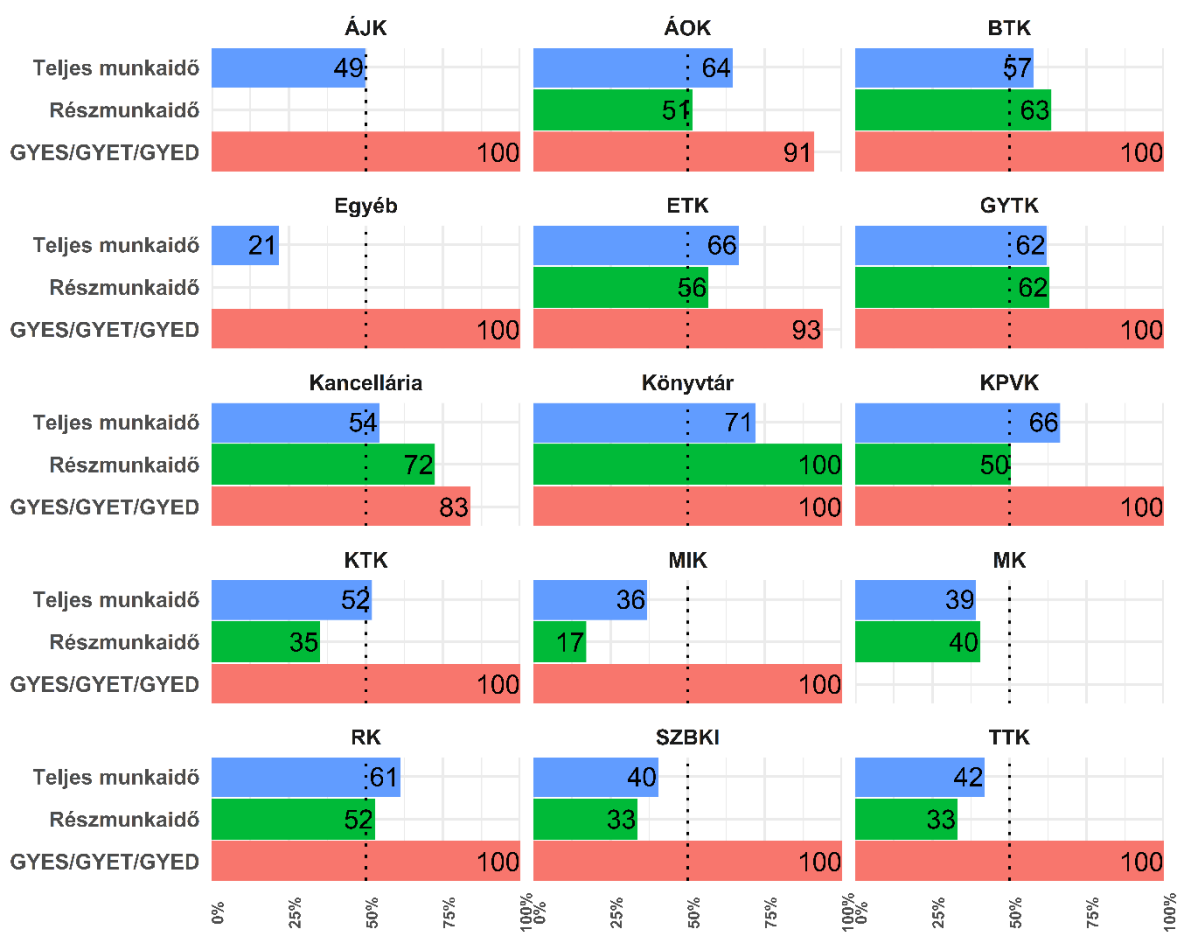
C.4. A nők aránya egységenként (akik a modellváltásig érvényes jogviszonnyal rendelkeztek, 2020)



C.5. A nemek megoszlásának forrásadatai táblázatosan

<u>Egység</u>	<u>Férfi</u>	<u>Nő</u>	<u>Összesen</u>	<u>Nők aránya</u>
ÁJK	38	37	75	49,3%
ÁOK	289	479	768	62,4%
BTK	144	213	357	59,7%
Egyéb	25	7	32	21,9%
ETK	94	181	275	65,8%
GYTK	29	53	82	64,6%
Kancellária	381	503	884	56,9%
Könyvtár	28	75	103	72,8%
KPVK	20	38	58	65,5%
KTK	80	73	153	47,7%
MIK	132	74	206	35,9%
MK	58	37	95	38,9%
RK	122	180	302	59,6%
SZBKI	23	16	39	41,0%
TTK	173	115	288	39,9%

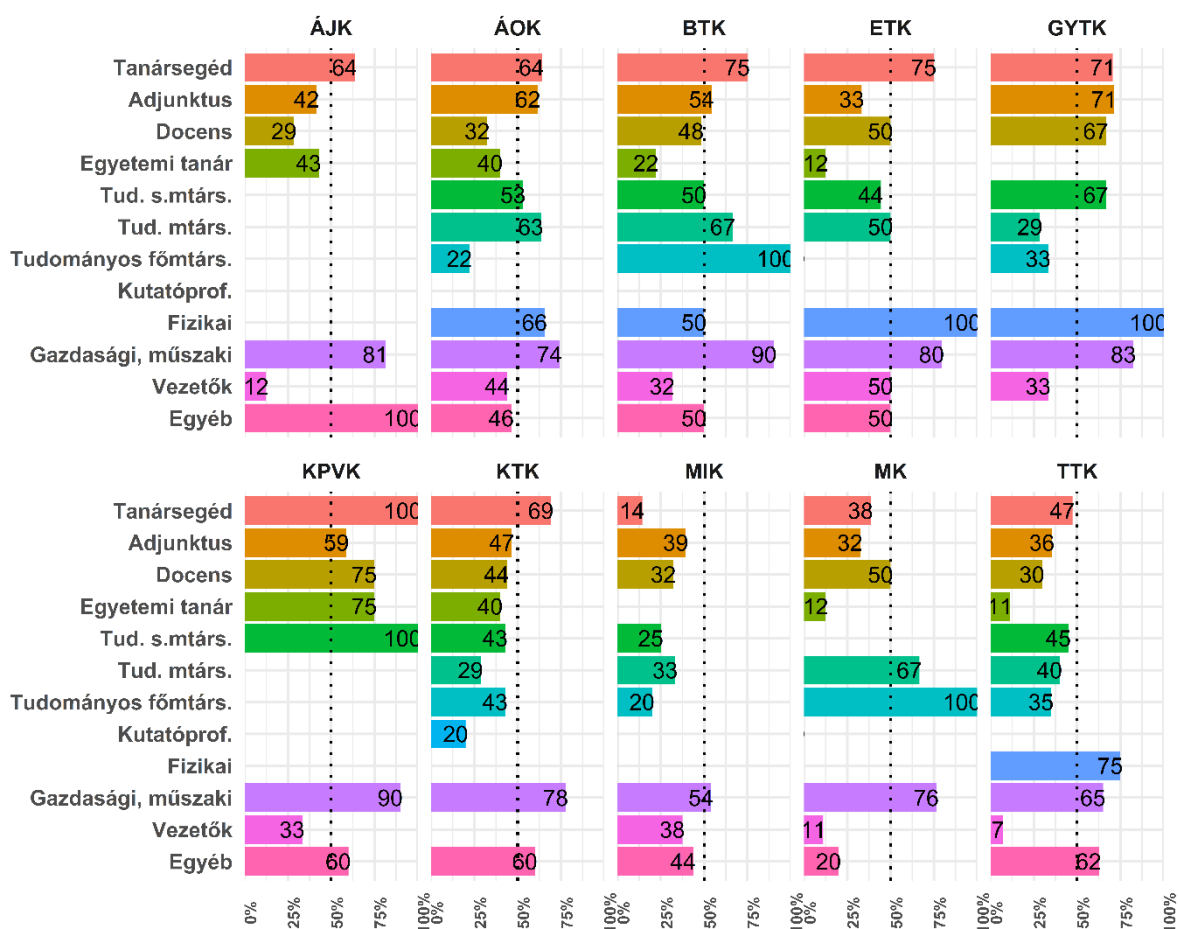
C.6. Nők aránya egységenként és foglalkoztatás típusa szerint (akik a modellváltásig érvényes jogviszonnyal rendelkeztek, 2020)



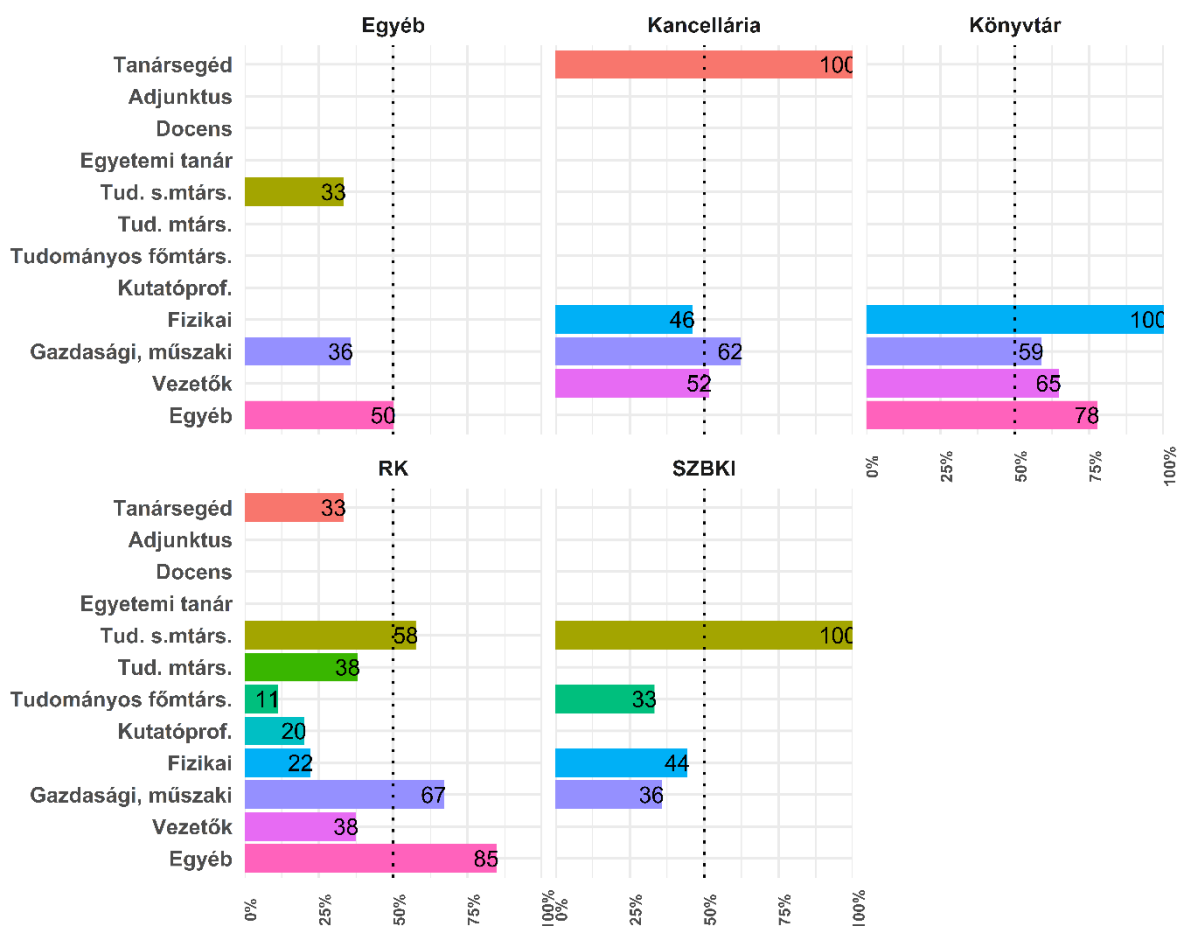
C.7. A nemek foglalkoztatás típusa szerinti megoszlásának forrásadatai táblázatosan

<u>Egység</u>	<u>Foglalkoztatás</u>	<u>Férfi</u>	<u>Nő</u>	<u>Összesen</u>	<u>Nők aránya</u>
ÁJK	GYES/GYET/GYED	0	3	3	100,0%
ÁJK	Részmunkaidő	3	0	3	0,0%
ÁJK	Teljes munkaidő	35	34	69	49,3%
ÁOK	GYES/GYET/GYED	3	29	32	90,6%
ÁOK	Részmunkaidő	85	89	174	51,1%
ÁOK	Teljes munkaidő	201	361	562	64,2%
BTK	GYES/GYET/GYED	0	11	11	100,0%
BTK	Részmunkaidő	21	36	57	63,2%
BTK	Teljes munkaidő	123	166	289	57,4%
Egyéb	GYES/GYET/GYED	0	1	1	100,0%
Egyéb	Részmunkaidő	3	0	3	0,0%
Egyéb	Teljes munkaidő	22	6	28	21,4%
ETK	GYES/GYET/GYED	1	14	15	93,3%
ETK	Részmunkaidő	21	27	48	56,3%
ETK	Teljes munkaidő	72	140	212	66,0%
GYTK	GYES/GYET/GYED	0	6	6	100,0%
GYTK	Részmunkaidő	6	10	16	62,5%
GYTK	Teljes munkaidő	23	37	60	61,7%
Kancellária	GYES/GYET/GYED	3	15	18	83,3%
Kancellária	Részmunkaidő	32	82	114	71,9%
Kancellária	Teljes munkaidő	346	406	752	54,0%
Könyvtár	GYES/GYET/GYED	0	2	2	100,0%
Könyvtár	Részmunkaidő	0	3	3	100,0%
Könyvtár	Teljes munkaidő	28	70	98	71,4%
KPVK	GYES/GYET/GYED	0	2	2	100,0%
KPVK	Részmunkaidő	3	3	6	50,0%
KPVK	Teljes munkaidő	17	33	50	66,0%
KTK	GYES/GYET/GYED	0	5	5	100,0%
KTK	Részmunkaidő	32	17	49	34,7%
KTK	Teljes munkaidő	48	51	99	51,5%
MIK	GYES/GYET/GYED	0	4	4	100,0%
MIK	Részmunkaidő	15	3	18	16,7%
MIK	Teljes munkaidő	117	67	184	36,4%
MK	Részmunkaidő	9	6	15	40,0%
MK	Teljes munkaidő	49	31	80	38,8%
RK	GYES/GYET/GYED	0	8	8	100,0%
RK	Részmunkaidő	39	43	82	52,4%
RK	Teljes munkaidő	83	129	212	60,8%
SZBKI	GYES/GYET/GYED	0	1	1	100,0%
SZBKI	Részmunkaidő	2	1	3	33,3%
SZBKI	Teljes munkaidő	21	14	35	40,0%
TTK	GYES/GYET/GYED	0	6	6	100,0%
TTK	Részmunkaidő	62	30	92	32,6%
TTK	Teljes munkaidő	111	79	190	41,6%

C.8.a. Nők aránya adott egységben és beosztásban (akik a modellváltásig érvényes jogviszonnyal rendelkeztek, 2020)



C.8.b. Nők aránya adott egységben és beosztásban (akik a modellváltásig érvényes jogviszonnyal rendelkeztek, 2020)



C.9. A nemek beosztás szerinti megoszlásának forrásadatai táblázatosan

Egység	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya	Egység	Férfi	Nő	Összesen	Nők aránya
Tanársegéd					Tudományos segédmunkatárs				
ÁJK	4	7	11	63,6%	ÁOK	22	25	47	53,2%
ÁOK	35	62	97	63,9%	BTK	5	5	10	50,0%
BTK	11	33	44	75,0%	Egyéb	2	1	3	33,3%
ETK	2	6	8	75,0%	ETK	5	4	9	44,4%
GYTK	5	12	17	70,6%	GYTK	1	2	3	66,7%
Kancellária	0	1	1	100,0%	Kancellária	2	0	2	0,0%
KPVK	0	5	5	100,0%	KPVK	0	2	2	100,0%
KTK	4	9	13	69,2%	KTK	12	9	21	42,9%
MIK	24	4	28	14,3%	MIK	3	1	4	25,0%
MK	8	5	13	38,5%	RK	14	19	33	57,6%
RK	2	1	3	33,3%	SZBKI	0	2	2	100,0%
TTK	10	9	19	47,4%	TTK	11	9	20	45,0%
Adjunktus					Tudományos munkatárs				
ÁJK	7	5	12	41,7%	ÁOK	19	33	52	63,5%
ÁOK	36	58	94	61,7%	BTK	5	10	15	66,7%
BTK	47	56	103	54,4%	ETK	3	3	6	50,0%
ETK	24	12	36	33,3%	GYTK	5	2	7	28,6%
GYTK	4	10	14	71,4%	KTK	10	4	14	28,6%
KPVK	7	10	17	58,8%	MIK	4	2	6	33,3%
KTK	16	14	30	46,7%	MK	1	2	3	66,7%
MIK	20	13	33	39,4%	RK	13	8	21	38,1%
MK	23	11	34	32,4%	SZBKI	2	0	2	0,0%
RK	1	0	1	0,0%	TTK	15	10	25	40,0%

TTK	29	16	45	35,6%	Tudományos főmunkatárs				
Docens					ÁOK	21	6	27	22,2%
ÁJK	5	2	7	28,6%	ETK	1	0	1	0,0%
ÁOK	25	12	37	32,4%	GYTK	2	1	3	33,3%
BTK	32	30	62	48,4%	KPVK	2	0	2	0,0%
ETK	3	3	6	50,0%	KTK	4	3	7	42,9%
GYTK	1	2	3	66,7%	MIK	4	1	5	20,0%
KPVK	1	3	4	75,0%	RK	8	1	9	11,1%
KTK	9	7	16	43,8%	SZBKI	2	1	3	33,3%
MIK	21	10	31	32,3%	TTK	13	7	20	35,0%
MK	2	2	4	50,0%	BTK	0	3	3	100,0%
TTK	26	11	37	29,7%	MK	0	1	1	100,0%
Egyetemi tanár					Kutatóprofesszor				
ÁJK	4	3	7	42,9%	ÁOK	3	0	3	0,0%
ÁOK	3	2	5	40,0%	BTK	2	0	2	0,0%
BTK	14	4	18	22,2%	GYTK	1	0	1	0,0%
ETK	7	1	8	12,5%	KTK	4	1	5	20,0%
KPVK	1	3	4	75,0%	MIK	1	0	1	0,0%
KTK	3	2	5	40,0%	MK	1	0	1	0,0%
MIK	10	0	10	0,0%	RK	4	1	5	20,0%
MK	7	1	8	12,5%	TTK	14	0	14	0,0%
TTK	16	2	18	11,1%	Gazdasági, műszaki				
Fizikai					ÁJK	3	13	16	81,3%
ÁJK	1	0	1	0,0%	ÁOK	80	232	312	74,4%
ÁOK	11	21	32	65,6%	BTK	6	57	63	90,5%
BTK	1	1	2	50,0%	Egyéb	9	5	14	35,7%
Egyéb	12	0	12	0,0%	ETK	35	136	171	79,5%
ETK	0	2	2	100,0%	GYTK	4	19	23	82,6%
GYTK	0	2	2	100,0%	Kancellária	220	363	583	62,3%
Kancellária	145	124	269	46,1%	Könyvtár	7	10	17	58,8%
Könyvtár	0	2	2	100,0%	KPVK	1	9	10	90,0%
MIK	3	0	3	0,0%	KTK	6	21	27	77,8%
RK	7	2	9	22,2%	MIK	28	33	61	54,1%
SZBKI	10	8	18	44,4%	MK	4	13	17	76,5%
TTK	2	6	8	75,0%	RK	66	134	200	67,0%
Vezetők					SZBKI	9	5	14	35,7%
ÁJK	14	2	16	12,5%	TTK	21	39	60	65,0%
ÁOK	19	15	34	44,1%	Egyéb				
BTK	13	6	19	31,6%	ÁOK	3	0	3	0,0%
Egyéb	1	0	1	0,0%	BTK	2	0	2	0,0%
ETK	10	10	20	50,0%	GYTK	1	0	1	0,0%
GYTK	6	3	9	33,3%	KTK	4	1	5	20,0%
Kancellária	14	15	29	51,7%	MIK	1	0	1	0,0%
Könyvtár	6	11	17	64,7%	MK	1	0	1	0,0%
KPVK	6	3	9	33,3%	RK	4	1	5	20,0%
KTK	10	0	10	0,0%	TTK	14	0	14	0,0%
MIK	5	3	8	37,5%	-	-	-	-	-
MK	8	1	9	11,1%	-	-	-	-	-
RK	5	3	8	37,5%	-	-	-	-	-
TTK	13	1	14	7,1%	-	-	-	-	-

D. Melléklet: A PTE karain végzettkérdőíves adatfelvétel eredményei (2021. szeptember)

D.1. A dékáni kérdőív (N:10)

1. Kérjük, számadatokkal mutassa be, milyen a munkavállalók nemi megoszlása az Ön által vezetett szervezeti egységben.

	Oktatók		Kutatók		Tanárok		Adminisztratív munkatársak		Egyéb		Összesen	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Férfi												
Nő												
Összesen												

Egyéb kategóriába sorolt munkakörök:

2. Új kolléga felvételénél szerepel-e a szempontok között, hogy az adott pozíciót férfi vagy nő töltsse be? Amennyiben igen, milyen esetekben és indokok alapján?

3. Kérjük, számadatokkal mutassa be, hogy a szervezeti egységben milyen a vezetők nemi megoszlása. *Kérjük, azt is jelölje, hogy az adott pozíciót betöltő vezető választott vagy választás nélkül kinevezett személy.*

		Dékán		Dékán-helyettes		Intézet-vezető		Intézet-vezető helyettes		Tanszék vezető		Tanszék vezető helyettes		Egyéb		Összesen	
		fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Férfi	választott																
	kinevezett																
Nő	választott																
	kinevezett																
Össz.	választott																
	kinevezett																
Mindösszesen																	

Egyéb kategóriába sorolt vezetőimegbizások:

4. Tesznek-e a szervezeti egységben valamilyen intézkedést arra irányulóan, hogy a vezetőség férfi/nő aránya a szervezeti egység teljes munkavállalói állományában fennálló férfi/nő arányokat tükrözze? Ha igen, melyek ezek?

5. Az Ön által vezetett szervezeti egységben milyen intézkedések, tevékenységek, jó gyakorlatok találhatók a nemi diszkrimináció és a szexuális zaklatás megelőzésére és kezelésére?

6. Az Ön által vezetett szervezeti egységben vannak-e a biológiai nemre vonatkozó vizsgálatok, illetve, mennyire jellemző, hogy a biológiai nemre vonatkozó elemzések a tudományos kutatásokba beépülnek? *Kérjük, konkrét felsorolással fejtsse ki választát.*

7. Az Ön által vezetett karon vannak-e a biológiai nemre vonatkozó képzések, kurzusok, illetve mennyiben jellemző a nemre vonatkozó elemzések, tartalmak oktatásba való beépítése? Melyek az érintett képzések, kurzusok?

8. Mennyiben és miért tartja családbarátnak az Ön által vezetett szervezeti egységet? Vannak-e célzott intézkedések, támogató programok stb., illetve az infrastruktúra kialakítása alkalmas-e a gyermeket vállaló hallgatók befogadására?

D.2A munkavállalók nemi megoszlása karonként és munkakör szerint (2021. szept. 1.)

		Oktatók		Kutatók		Tanárok		Adminisztratív munkatársak		Egyéb		Összesen	
		fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
ÁJK	<i>Férfi</i>	35	68	0	0	0	0	4	28	0	0	39	52
	<i>Nő</i>	16	32	0	0	6	100	14	72	0	0	36	48
	Összesen	51	100	0	100	6	100	18	100	0	0	75	100
ÁOK	<i>Férfi</i>	323	54,2	45	57,7	5	71,4	65	27,1	39	28,7	477	45,1
	<i>Nő</i>	273	45,8	33	42,3	2	28,6	175	72,9	97	71,3	580	54,9
	Összesen	596	100	78	100	7	100	240	100	136	100	1057	100
BTK	<i>Férfi</i>	122	47	4	36	5	45	6	10	5	63	142	40
	<i>Nő</i>	137	53	7	64	6	55	56	90	3	38	209	60
	Összesen	259	100	11	100	11	100	62	100	8	100	351	100
ETK	<i>Férfi</i>	42	55,26	5	71,43	0	0	14	12,39	29	35,8	90	32,26
	<i>Nő</i>	34	44,74	2	28,57	2	100	99	87,61	52	64,2	189	67,74
	Összesen	76	100	7	100	2	100	113	100	81	100	279	100
GYTK	<i>Férfi</i>	19	38	8	89	0	0	5	24	4	19	36	35,6
	<i>Nő</i>	31	62	1	11	0	0	16	76	17	81	65	64,4
	Összesen	50	100	9	100	0	0	21	100	21	100	101	100
KPVK	<i>Férfi</i>	16	39	1	25	0	0	1	6	0	0	18	29
	<i>Nő</i>	25	61	3	75	1	100	15	94	0	0	44	71
	Összesen	41	100	4	100	1	100	16	100	0	0	62	100
KTK	<i>Férfi</i>	43	54	34	56	0	0	7	24	0	0	84	49
	<i>Nő</i>	37	46	27	44	0	0	22	76	0	0	86	51
	Összesen	80	100	61	100	0	0	29	100	0	0	170	100
MIK	<i>Férfi</i>	90	76	8	80	3	30	9	20	24	92	134	64
	<i>Nő</i>	29	24	2	20	7	70	35	80	2	8	75	36
	Összesen	119	100	10	100	10	100	44	100	26	100	209	100
MK	<i>Férfi</i>	44	70	0	0	0	0	4	22	0	0	48	57,8
	<i>Nő</i>	21	30	0	0	0	0	14	78	0	0	35	42,2
	Összesen	65	100	0	0	0	0	18	100	0	0	83	100
TTK	<i>Férfi</i>	99	72,8	13	65	1	25	14	28	7	41,2	134	59
	<i>Nő</i>	37	27,2	7	35	3	75	36	72	10	58,8	93	41
	Összesen	136	100	20	100	4	100	50	100	17	100	227	100

D.3. A tudományos, oktatói munkát végző munkavállalók és a vezetőség nemi megoszlása kari lebontásban (2021. szept. 1.)

	Oktatók, kutatók, tanárok				Összesen	Vezetői pozícióval rendelkező ¹				Dékán és dékánhelyettes ²			
	Férfi		Nő			Férfi		Nő		Férfi		Nő	
	<i>fő</i>	%	<i>fő</i>	%		<i>fő</i>	%	<i>fő</i>	%	<i>fő</i>	%	<i>fő</i>	%
ÁJK	35	61,4	22	38,6	57	15	26,3	1	1,8	3	5,3	0	0,0
ÁOK	373	54,8	308	45,2	681	19	2,8	12	1,8	3	0,4	1	0,1
BTK	131	46,6	150	53,4	281	34	12,1	21	7,5	4	1,4	0	0,0
ETK	47	55,3	38	44,7	85	23	27,1	25	29,4	2	2,4	2	2,4
GYTK	27	45,8	32	54,2	59	7	11,9	5	8,5	2	3,4	1	1,7
KPVK	17	37,0	29	63,0	46	10	21,7	5	10,9	4	8,7	0	0,0
KTK	77	54,6	64	45,4	141	10	7,1	0	0,0	3	2,1	0	0,0
MIK	101	72,7	38	27,3	139	18	12,9	7	5,0	2	1,4	2	1,4
MK	44	67,7	21	32,3	65	9	13,8	3	4,6	4	6,2	0	0,0
TTK	113	70,6	47	29,4	160	35	21,9	5	3,1	4	2,5	0	0,0

¹ A százalékos arányok a „Vezetői pozícióval rendelkező” munkavállalók esetében megmutatják, hogy a teljes oktatói, kutatói és tanári beosztásban dolgozó munkavállalók („Összesen” oszlop) hány százalékát adják a férfi és női vezetők.

² A százalékos arányok a „Dékánok és dékánhelyettesek” esetében megmutatják, hogy a teljes oktatói, kutatói és tanári beosztásban dolgozó munkavállalók („Összesen” oszlop) hány százalékát adják a férfi és női dékánok és dékán helyettesek – azaz a karok felsővezetése milyen nemi megoszlással bír.

D.4. A választott és kinevezett vezetők nemi megoszlása kari lebontásban (2021. szept. 1.)³

		<u>Dékán</u>		<u>Dékán-helyettes</u>		<u>Intézet-vezető</u>		<u>Intézet-vezető helyettes</u>		<u>Tanszék-vezető</u>		<u>Tanszék-vezető helyettes</u>		<u>Egyéb⁴</u>	
		Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő	Férfi	Nő
ÁJK	Választott	1								12	1				
	Kinevezett			2											
ÁOK	Választott	1				11	4			2				3	7
	Kinevezett			2	1										
BTK	Választott	1				6	6	24	15						
	Kinevezett			3											
ETK	Választott	1		1	2	3	1	1	2			1		3	6
	Kinevezett					1	1	1	1	8	9			3	3
GYTK	Választott	1		1	1	3	3			1	1			1	
	Kinevezett														
KPVK	Választott	1		3		2	1			4	2				2
	Kinevezett														
KTK	Választott	1		2		5								2	
	Kinevezett														
MIK	Választott		1	2	1	3									1
	Kinevezett									13	4				
MK	Választott	1				2	1			1					
	Kinevezett			3				1						1	2
TTK	Választott	1		3		5	1	1		22	4			3	
	Kinevezett														
Összesen:		9	1	22	5	41	18	28	18	63	21	1	0	16	21

³A dékáni kérdőív ezen szakaszából származó adatszolgáltatás meglehetősen bizonytalan, amely egy részről eredhet a különböző karok választási és kinevezési gyakorlatának eltéréseiből, illetve tulajdonítható annak, hogy az adatközlés pontatlan. Az adatközlés hiányosságát mutat egyes pozíciók esetében is, hiszen feltételezhetően egyes esetekben hiányozhatnak az intézetigazgató-helyettesek és a tanszékvezetők, helyetteseik is. Az adatok validitásának bizonytalansága miatt a D.4. táblázatot nem használtuk fel elemzésünkhöz. Az adatszolgáltatás bizonytalansága emellett felhívja a figyelmet arra, hogy a későbbiek során érdemes a kinevezett és választott vezetők kérdéskörével részletesen foglalkozni, hiszen ezek eltérő beavatkozási stratégiákat igényelnek a GEP implementációja során.

⁴Az „Egyéb” vezetői kategóriába, az érintett karok a következőket sorolták:

ÁOK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: Dékáni Hivatal és alegységei, egyéb funkcionális egységek (központok).”

ETK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: dékáni megbízottak, horizontális vezetők”

GYTK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: hivatalvezető”

KPVK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: tanulmányi hivatalvezető, dékáni hivatalvezető”

MIK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: kari igazgató”

TTK: „Egyéb kategóriába sorolt vezetői megbízások: Tanulmányi osztályvezető, Dékáni hivatalvezető, Grastány Endre Transzlációs Kutatási Központ vezetője”

D.5. A PTE ÁOK Horizon Pályázatának leírása a dékáni kérdőív alapján

A pályázat ismertetése a dékáni kérdőív alapján:

AMULTINATIONAL GENDER EQUALITY CENTRE OF EXCELLENCE NETWORK FOR IMPROVING INVOLVEMENT OF WOMEN IN RESEARCH AND INNOVATION

Gender provides structures, patterns of interactions and expectations, which influences society and culture. Despite evidence of the benefits of inclusivity and gender equality (GE), gender-related inequality, segregation and discrimination are present in society. Equal representation of women at all levels and equal treatment, e.g. pay and benefits, is not always realised. Women are underrepresented in research and innovation, thus the benefits of GE are not realised in many organisations and workplaces. There is GE discrepancy between European countries and this multinational Europe-wide project (WIRE) is led from Hungary, a country bottom of GE ranking lists. WIRE will collect data and measure GE in Higher Education (HE), corporations and NGOs in participating European countries. GE practices and culture will be compared, and best practices identified. Recommendations for a harmonised motivations scheme, tailored to the needs of countries with the least gender-diversity will be devised and evaluated. The underlying pillars of successful motivations schemes reflection and accountability will be embedded. A network will be fostered, leveraging the authority of the WIRE consortium to lobby for institutional, national and European action to expedite GE across Europe, with a focus on the least equal first.

Objectives:

1. Collect existing data and quantitatively measure the GE dimension in the HE sector, in large corporates and NGOs, and ethnic minority groups in the participating European countries
2. Compare and contrast academic, corporate and NGO culture and practices on GE in general and in ethnic minority groups
3. Harmonize GE Plan (GEP) in each country reflecting European values and also country specific needs
4. Create a motivating awards system to encourage the implementation of GEP
5. Create a cross-sector, ethnically inclusive and multinational network to share knowledge and best practices
6. Create a sustainable multinational Centre of Excellence Network

E. Melléklet - Hallgatói adattáblák (2010-2019)

E.1. Kódolási táblázat

	Magyarázat, rövidítés
<i>ÁJK</i>	Állam és Jogtudományi Kar
<i>ÁOK</i>	Általános Orvostudományi Kar
<i>BTK</i>	Bölcsészet- és Társadalomtudományi Kar
<i>ETK</i>	Egészségtudományi Kar
<i>GYTK</i>	Gyógyszerésztudományi Kar
<i>KPVK</i>	Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Kar
<i>KTK</i>	Közgazdaságtudományi Kar
<i>MIK</i>	Műszaki és Informatikai Kar
<i>MK</i>	Művészeti Kar
<i>TTK</i>	Természettudományi Kar
<i>IGYK</i>	Illyés Gyula Kar
<i>Egyéb („kar”)</i>	Az „Egyéb” képzések közé azokat a képzéstípusokat soroltuk, amelyek a Neptun adatbázis szerint nem voltak valamely egyetemi karhoz rendelhetők. Ezen képzések között találhatunk olyanokat, amelyek minden bizonnyal az adatrögzítés hibáiból származnak (pl. képzéstípus megjelölés a kar megjelölése helyett), illetve belső képzéseket, amelyek közvetlenül a PTE, vagy a Rektori Kabinet alá tartoznak.
<i>FOKSZ</i>	A kategória a felsőoktatási szakképzéseket, a felsőoktatási szakképzések és a főiskolai képzéseket tartalmazza.
<i>BA</i>	A kategória a BA/BSc alapképzéseket tartalmazza.
<i>MA</i>	A kategória az MA/MSc mesterképzéseket tartalmazza.
<i>Osztatlan</i>	A kategória az osztatlan képzéseket tartalmazza.
<i>Doktori</i>	A kategória a doktori, PhD/DLA képzéseket tartalmazza.
<i>Egyéb (képzési szint)</i>	Az „Egyéb” képzési szint alá a részismereti, nemzetközi programhoz tartozó, illetve a szakirányú továbbképzéseket soroltuk.
<i>Aktív</i>	A kategória az aktív és aktív (Erasmus) képzéseket tartalmazza.
<i>Passzív</i>	A kategória a passzív képzéseket tartalmazza.
<i>Törölt</i>	A kategória a valamely okból törölt (saját kérésre törölt, tanulmányi kötelezettségek elmulasztása miatt törölt, a hallgató elhalálozása miatt törölt) képzéseket tartalmazza.
<i>Intézményváltó</i>	A kategória az intézmény- és szakváltó hallgatók képzéseit tartalmazza.
<i>Abszolvált</i>	A kategória a sikeresen abszolvált, de képzésüket be nem fejező hallgatókat tartalmazza.
<i>Zárovizsgázó</i>	A kategória a zárovizsgát tett, de képzésüket be nem fejező hallgatókat tartalmazza.
<i>Diplomát szerzett</i>	A kategória a sikeres tanulmányi kimenetelű hallgatók képzéseit tartalmazza, így összevonva jelennek meg a diploma, fokozat szerző és a valamely részismereti/vendéghallgatói/nemzetközi/előkészítő képzést sikeresen teljesítő hallgatók képzései.
<i>Még nem meghatározott</i>	Az adatbázisban alacsony számosságban, de megtalálhatók határozatlan státuszú képzések, amelyeket más kategóriába nem lehetett adekvátnan besorolni, így a táblázatok tartalmazzák ezen státuszt.

D.2 A PTE hallgatóinak nemi megoszlása kari lebontásban

	Férfi		Nő		Összes	
<i>ÁJK</i>	3132	3,65%	6422	7,48%	9554	11,12%
<i>ÁOK</i>	4240	4,94%	5301	6,17%	9541	11,11%
<i>BTK</i>	4618	5,38%	11256	13,10%	15874	18,48%
<i>ETK</i>	1943	2,26%	8276	9,63%	10219	11,90%
<i>GYTK</i>	405	0,47%	578	0,67%	983	1,14%
<i>KPVK</i>	545	0,63%	2485	2,89%	3030	3,53%
<i>KTK</i>	4501	5,24%	5742	6,68%	10243	11,92%
<i>MIK</i>	7670	8,93%	2490	2,90%	10160	11,83%
<i>MK</i>	720	0,84%	1299	1,51%	2019	2,35%
<i>TTK</i>	5624	6,55%	3957	4,61%	9581	11,15%
<i>IGYK</i>	208	0,24%	984	1,15%	1192	1,39%
<i>Egyéb</i>	1500	1,75%	2009	2,34%	3509	4,08%
<i>Összes:</i>	35106	40,87%	50799	59,13%	85905	100,00%

D.3. A PTE Állam és Jogtudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
<i>FOKSZ</i>	164	1,70%	686	7,20%	850	8,90%
<i>BA/BSc</i>	233	2,40%	819	8,60%	1052	11,00%
<i>MA/MSc</i>	51	0,50%	160	1,70%	211	2,20%
<i>Osztatlan</i>	1372	14,40%	2125	22,20%	3497	36,60%
<i>Doktori</i>	173	1,80%	139	1,50%	312	3,30%
<i>Egyéb</i>	1139	11,90%	2493	26,10%	3632	38,00%
<i>Összes</i>	3132	32,70%	6422	67,30%	9554	100,00%

D.4. A PTE Állam és Jogtudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
<i>Aktív</i>	466	4,88%	815	8,53%	1281	13,41%
<i>Passzív</i>	90	0,94%	154	1,61%	244	2,55%
<i>Törölt</i>	1076	11,26%	1778	18,61%	2854	29,87%
<i>Intézményváltó</i>	34	0,36%	67	0,70%	101	1,06%
<i>Abszolvált</i>	162	1,70%	290	3,04%	452	4,73%
<i>Zárovizsgázó</i>	3	0,03%	10	0,10%	13	0,14%
<i>Diplomát szerzett</i>	1300	13,61%	3307	34,61%	4607	48,22%
<i>Még nem meghatározott</i>	1	0,01%	1	0,01%	2	0,02%
<i>Összes</i>	3132	32,78%	6422	67,22%	9554	100,00%

D.5. A PTE Általános Orvostudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
MA/MSc	49	0,51%	71	0,74%	120	1,26%
Osztatlan	3473	36,40%	4136	43,35%	7609	79,75%
Doktori	406	4,26%	486	5,09%	892	9,35%
Egyéb	312	3,27%	608	6,37%	920	9,64%
Összes	4240	44,44%	5301	55,56%	9541	100%

D.6. A PTE Általános Orvostudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	1282	13,44%	1653	17,33%	2935	30,8%
Passzív	119	1,25%	162	1,70%	281	2,9%
Törölt	1622	17,00%	1677	17,58%	3299	34,6%
Intézményváltó	114	1,19%	116	1,22%	230	2,4%
Abszolvált	182	1,91%	219	2,30%	401	4,2%
Diplomát szerzett	902	9,45%	1433	15,02%	2335	24,5%
Még nem meghatározott	19	0,20%	41	0,43%	60	0,6%
Összes	4240	44,44%	5301	55,56%	9541	100%

D.7. A PTE Bölcsész- és Társadalomtudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	111	0,70%	389	2,45%	500	3,15%
BA/BSc	2155	13,58%	4721	29,74%	6876	43,32%
MA/MSc	919	5,79%	2591	16,32%	3510	22,11%
Osztatlan	431	2,72%	848	5,34%	1279	8,06%
Doktori	328	2,07%	596	3,75%	924	5,82%
Egyéb	674	4,25%	2111	13,30%	2785	17,54%
Összes	4618	29,09%	11256	70,91%	15874	100%

D.8. A PTE Bölcsész- és Társadalomtudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	790	4,98%	1757	11,07%	2547	16,0%
Passzív	129	0,81%	241	1,52%	370	2,3%
Törölt	1416	8,92%	2596	16,35%	4012	25,3%
Intézményváltó	33	0,21%	99	0,62%	132	0,8%
Abszolvált	247	1,56%	535	3,37%	782	4,9%
Zárvizsgázó	11	0,07%	25	0,16%	36	0,2%

Diplomát szerzett	1986	12,51%	5999	37,79%	7985	50,3%
Még nem meghatározott	6	0,04%	4	0,03%	10	0,1%
Összes	4618	29,09%	11256	70,91%	15874	100%

D.9. A PTE Egészségtudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	9	0,09%	156	1,53%	165	1,61%
BA/BSc	1496	14,64%	6525	63,85%	8021	78,49%
MA/MSc	259	2,53%	1255	12,28%	1514	14,82%
Doktori	148	1,45%	217	2,12%	365	3,57%
Egyéb	31	0,30%	123	1,20%	154	1,51%
Összes	1943	19,01%	8276	80,99%	10219	100%

D.10. A PTE Egészségtudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	493	4,82%	1822	17,83%	2315	22,7%
Passzív	89	0,87%	301	2,95%	390	3,8%
Törölt	667	6,53%	2307	22,58%	2974	29,1%
Intézményváltó	42	0,41%	230	2,25%	272	2,7%
Abszolvált	187	1,83%	587	5,74%	774	7,6%
Zárovizsgázó	1	0,01%	11	0,11%	12	0,1%
Diplomát szerzett	464	4,54%	3012	29,47%	3476	34,0%
Még nem meghatározott	0	0,00%	6	0,06%	6	0,1%
Összes	1943	19,01%	8276	80,99%	10219	100%

D.11. A PTE Gyógyszerésztudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Osztatlan	387	39,37%	558	56,77%	945	96,13%
Doktori	12	1,22%	14	1,42%	26	2,64%
Egyéb	6	0,61%	6	0,61%	12	1,22%
Összes	405	41,20%	578	58,80%	983	100,00%

D.12. A PTE Gyógyszerésztudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	155	15,77%	248	25,23%	403	41,0%
Passzív	39	3,97%	59	6,00%	98	10,0%
Törölt	142	14,45%	140	14,24%	282	28,7%
Abszolvált	5	0,51%	7	0,71%	12	1,2%

<i>Diplomát szerzett</i>	64	6,51%	124	12,61%	188	19,1%
Összes	405	41,20%	578	58,80%	983	100%

D.13. A PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	164	5,41%	377	12,44%	541	17,85%
BA/BSc	185	6,11%	1482	48,91%	1667	55,02%
MA/MSc	87	2,87%	272	8,98%	359	11,85%
Egyéb	109	3,60%	354	11,68%	463	15,28%
Összes	545	17,99%	2485	82,01%	3030	100%

D.14. A PTE Kultúratudományi, Pedagógusképző és Vidékfejlesztési Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	50	1,65%	445	14,69%	495	16,3%
Passzív	11	0,36%	44	1,45%	55	1,8%
Törölt	202	6,67%	600	19,80%	802	26,5%
Intézményváltó	3	0,10%	3	0,10%	6	0,2%
Abszolvált	5	0,17%	21	0,69%	26	0,9%
Zárovizsgázó	9	0,30%	24	0,79%	33	1,1%
Diplomát szerzett	265	8,75%	1347	44,46%	1612	53,2%
Még nem meghatározott	0	0,00%	1	0,03%	1	0,0%
Összes	545	17,99%	2485	82,01%	3030	100%

D.15. A PTE Közgazdaságtudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	463	4,52%	888	8,67%	1351	13,19%
BA/BSc	2109	20,59%	2716	89,64%	4825	47,11%
MA/MSc	1264	12,34%	1512	49,90%	2776	27,10%
Doktori	160	1,56%	131	4,32%	291	2,84%
Egyéb	505	4,93%	495	16,34%	1000	9,76%
Összes	4501	43,94%	5742	56,06 %	10243	100%

D.16. A PTE Közgazdaságtudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	764	7,46%	1125	10,98%	1889	18,4%
Passzív	129	1,26%	97	0,95%	226	2,2%
Törölt	1237	12,08%	1222	11,93%	2459	24,0%
Intézményváltó	67	0,65%	81	0,79%	148	1,4%
Abszolvált	82	0,80%	97	0,95%	179	1,7%
Zárovizsgázó	6	0,06%	20	0,20%	26	0,3%
Diplomát szerzett	2211	21,59%	3098	30,25%	5309	51,8%

<i>Még nem meghatározott</i>	5	0,05%	2	0,02%	7	0,1%
Összes	4501	43,94%	5742	56,06%	10243	100%

D.17. A PTE Műszaki és Informatikai Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	476	4,69%	163	1,60%	639	6,29%
BA/BSc	4888	48,11%	1091	10,74%	5979	58,85%
MA/MSc	1193	11,74%	574	5,65%	1767	17,39%
Osztatlan	215	2,12%	182	1,79%	397	3,91%
Doktori	159	1,56%	92	0,91%	251	2,47%
Egyéb	739	7,27%	388	3,82%	1127	11,09%
Összes	7670	75,49%	2490	24,51%	10160	100%

D.18. A PTE Műszaki és Informatikai Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	1508	14,84%	482	4,74%	1990	19,6%
Passzív	261	2,57%	57	0,56%	318	3,1%
Törölt	2818	27,74%	648	6,38%	3466	34,1%
Intézményváltó	142	1,40%	38	0,37%	180	1,8%
Abszolvált	357	3,51%	90	0,89%	447	4,4%
Zárovizsgázó	15	0,15%	6	0,06%	21	0,2%
Diplomát szerzett	2564	25,24%	1168	11,50%	3732	36,7%
Még nem meghatározott	5	0,05%	1	0,01%	6	0,1%
Összes	7670	74,88%	2490	24,31%	10160	100%

D.19. A PTE Művészeti Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
BA/BSc	209	10,35%	235	11,64%	444	21,99%
MA/MSc	229	11,34%	396	19,61%	625	30,96%
Osztatlan	170	8,42%	375	18,57%	545	26,99%
Doktori	56	2,77%	45	2,23%	101	5,00%
Egyéb	56	2,77%	248	12,28%	304	15,06%
Összes	720	35,66%	1299	64,34%	2019	100%

D.20. A PTE Művészeti Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	160	7,92%	282	13,97%	442	21,9%
Passzív	17	0,84%	31	1,54%	48	2,4%
Törölt	94	4,66%	147	7,28%	241	11,9%
Intézményváltó	5	0,25%	5	0,25%	10	0,5%
Abszolvált	46	2,28%	84	4,16%	130	6,4%
Zárovizsgázó	1	0,05%	2	0,10%	3	0,1%
Diplomát szerzett	397	19,66%	747	37,00%	1144	56,7%

<i>Még nem meghatározott</i>	0	0,00%	1	0,05%	1	0,0%
Összes	720	35,66%	1299	64,34%	2019	100%

D.21. A PTE Természettudományi Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	100	1,04%	63	0,66%	163	1,70%
BA/BSc	3712	38,74%	2141	22,35%	5853	61,09%
MA/MSc	673	7,02%	862	9,00%	1535	16,02%
Osztatlan	519	5,42%	386	4,03%	905	9,45%
Doktori	418	4,36%	298	3,11%	716	7,47%
Egyéb	202	2,11%	207	2,16%	409	4,27%
Összes	5624	58,70%	3957	41,30%	9581	100%

D.22. A PTE Természettudományi Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Aktív	1117	11,66%	667	6,96%	1784	18,6%
Passzív	276	2,88%	101	1,05%	377	3,9%
Törölt	2166	22,61%	1209	12,62%	3375	35,2%
Intézményváltó	95	0,99%	69	0,72%	164	1,7%
Abszolvált	317	3,31%	193	2,01%	510	5,3%
Zárovizsgázó	6	0,06%	9	0,09%	15	0,2%
Diplomát szerzett	1640	17,12%	1708	17,83%	3348	34,9%
Még nem meghatározott	7	0,07%	1	0,01%	8	0,1%
Összes	5624	58,70%	3957	41,30%	9581	100%

D.23. A PTE Illyés Gyula Karának képzési megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
FOKSZ	85	7,13%	311	26,09%	396	33,22%
BA/BSc	102	8,56%	564	47,32%	666	55,87%
MA/MSc	3	0,25%	13	1,09%	16	1,34%
Egyéb	18	1,51%	96	8,05%	114	9,56%
Összes	208	17,45%	984	82,55%	1192	100%

D.24. A PTE Illyés Gyula Karának képzési státusz szerinti megoszlása férfiak és nők között

	Férfi	%	Nő	%	Összes	%
Törölt	95	7,97%	287	24,08%	382	32,0%
Intézményváltó	6	0,50%	39	3,27%	45	3,8%
Abszolvált	4	0,34%	28	2,35%	32	2,7%
Zárovizsgázó	0	0,00%	1	0,08%	1	0,1%
Diplomát szerzett	103	8,64%	629	52,77%	732	61,4%
Összes	208	2,17%	984	10,27%	1192	100%