

Babeş–Bolyai Tudományegyetem

**NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG
(ÚTMUTATÓ)**



Centrul
Qualitas

TARTALOM

PREAMBULUM	3
I. RÉSZ – ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK	4
1.1. ÁLTALÁNOS SZABÁLYOZÁSOK	4
1.2. A BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSI KERETE	4
2.1. CSALÁDBARÁT POLITIKÁK A NŐK ÉS A FÉRFIAK SZÁMÁRA, VALAMINT A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA.....	8
2.2. ZAKLATÁS ÉS NEMI ALAPÚ ERŐSZAK	11
II. RÉSZ – ALKALMAZÁSI KOORDINÁTÁK	14
2.1. A VEZETŐI STRUKTÚRÁK FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA A NEMEK KÖZÖTTI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MINDEN FORMÁJÁNAK MEGSZÜNTETÉSÉÉRT ÉS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁÉRT A BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEMEN BELÜL	14
2.2. A TANULÁS, A MUNKA, A SZAKMAI ELŐMENETEL ÉS AZ EGYENLŐ BÉREZÉS EGYENLŐ FELTÉTELEINEK BIZTOSÍTÁSA	18
2.3. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÖSZTÖNZÉSE ÉS TÁMOGATÁSA A VERSENYKÉPESSÉG ÉS A KIVÁLÓSÁG TERÉN	21
2.4. BEFOGADÓ SZERVEZETI LÉGGYÖR KIALAKÍTÁSA.....	23
2.5. A ZAKLATÁS ÉS A NEMI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MEGELŐZÉSE ÉS SZANKCIONÁLÁSA	25
III. RÉSZ – A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELÉRÉSÉHEZ SZÜKSÉGES ERŐFORRÁSOK A BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEMEN	27

Ezt az útmutatót az Igazgatótanács 1733/22.02.2021 és 2723/22.03.2021 számú határozatai alapján egy szakértői csoport dolgozta ki, amelynek tagjai: dr. Oana DAVID egyetemi docens (koordinátor), dr. Felicia ROŞIORU egyetemi docens, dr. Toma BUREAN adjunktus, dr. GEAMBAŞU Réka adjunktus, dr. Ana PANTEA adjunktus, dr. Anca SIMIONCA adjunktus, Monica BARTUCZ doktorandusz, Denisa MÁLAN hallgató. Felelős rektorhelyettesek: dr. MARKÓ Bálint egyetemi tanár, dr. Adrian PETRUŞEL egyetemi tanár. Az útmutató jóváhagyása az Igazgatótanács 11981/30.09.2021 számú határozata alapján történt.

PREAMBULUM

Ez az útmutató a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen belül a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló politika és tervek hivatalos dokumentumát képezi, és elsősorban Románia Alkotmánya, a Román Munkatörvénykönyv, a 137/2000 számú, a diszkrimináció minden formájának megelőzéséről és szankcionálásáról szóló kormányrendelet, a 202/2002 számú, a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről szóló törvény, a nemzeti oktatásról szóló 1/2011 számú törvény, valamint a 206/2004 számú, a tudományos kutatás, a technológiai fejlesztés és innováció terén tanúsított helyes magatartásról és a szellemi tulajdonjogról szóló törvény rendelkezései alapján készült.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiszteletben tartja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőségre és egyenlő bánásmódra vonatkozó valamennyi európai és országos törvényt és rendeletet, és azt minden szinten és tevékenységi területén előmozdítja. Jelen útmutató rendelkezései tiszteletben tartják a felekezeti sajátosságokat, és nem érintik az alkalmazottak, az egyetemi hallgatók vagy más személyek magánéletét, akikre vonatkoznak.

Ez a dokumentum a Babeş–Bolyai Tudományegyetem közösségének tagjaira (hallgatók, magiszteri hallgatók, doktoranduszok, oktatók és kutatók, oktatói segédszemélyzet, nem oktatói személyzet) vonatkozik, és olyan terveket és intézkedéseket javasol, amelyek célja a nemi alapú diszkrimináció elleni küzdelem és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása, különösen a Babeş–Bolyai Tudományegyetem által kínált oktatási programokhoz és tevékenységekhez való hozzáférés, a munkaerő-felvétel és foglalkoztatás, az előléptetés, a hallgatóknak nyújtott szociális-közigazgatási szolgáltatásokhoz való hozzáférés (pénzügyi támogatás – ösztöndíjak, szállás, étkezde, kulturális-sporttevékenységek lehetőségei stb.) tekintetében, és a harmadik felekkel való kapcsolatok.

A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a személyzet felvételét, megtartását és előléptetését a szakmai alkalmasság, a tudományos és oktatói teljesítmény, valamint az erkölcsi magatartás szabályainak való megfelelés kritériumai határozzák meg. Ebben az összefüggésben e dokumentum célja: a) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezettségének megerősítése a nemek közötti egyenlőség és az annak védelmét szolgáló intézkedések iránt; b) a nemek közötti egyenlőség megvalósításához szükséges elvek és intézkedések meghatározása a helyi, országos és nemzetközi közösségen belül, c) a biztonságos egyetemi környezet előmozdítása a diszkrimináció minden formájának megelőzésével és leküzdésével.

I. RÉSZ – ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1.1. ÁLTALÁNOS SZABÁLYOZÁSOK

1. cikk

Nyilatkozatok és kötelezettségvállalások

(1) A nők és férfiak közötti egyenlőség a Babeş–Bolyai Tudományegyetem által támogatott és védett alapvető értékek egyike, amelynek célja, hogy az akadémiai közösség minden tagja – nemtől vagy nemi identitástól függetlenül – azonos lehetőségek, jogok és kötelezettségek előnyeit élvezze.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem célja a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség/egyenlő esélyek biztosítása a tanulás, az oktatás, a kutatás, az adminisztráció és a vezetés területén, egyenlő munkakörülmények biztosítása, az neveléshez és az tanuláshoz, a kurzusokhoz és a tanulmányi programokhoz való megkülönböztetésmentes hozzáférés biztosítása minden szinten, nemtől függetlenül, tiszteletben tartva a vallási oktatás sajátosságait.

(3) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem előmozdítja és támogatja a nők és férfiak esélyegyenlőségét/egyenlő lehetőségeit a vezetésben és a döntéshozatalban, beleértve a tagok és/vagy résztvevők jelölését bármely testületbe, szakértői csoportba és egyéb vezetői és/vagy tanácsadói struktúrába.

(4) Jelen útmutató értelmében a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség (egyenlő esélyek) és egyenlő bánásmód azt jelenti, hogy figyelembe veszik a férfiak és nők eltérő képességeit, szükségleteit és törekvéseit, és egyenlően kezelik őket, tiszteletben tartva emberi méltóságukat, úgy, hogy mindenkinek biztosítják személyiségének szabad és teljes kibontakozását.

(5) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem céltudatos tevékenységet kíván folytatni az alkalmazottak és a hallgatók egyenjogúságának aktív előmozdítása, a nemek közötti megkülönböztetés megelőzése, valamint a szexuális és erkölcsi zaklatás tendenciáinak visszaszorítása érdekében mind az akadémiai közösségen belül, mind a társadalmi szférában.

(6) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezett a nemi sztereotípiák elleni küzdelem mellett is, amelyeket a nők és férfiak kötelességeivel és tulajdonságaival, valamint a nők és férfiak által betöltött vagy betöltendő szerepekkel kapcsolatos, közhiedelmek és vélemények mentén szerveződő rendszerként, felfogásként és előítéletként értelmeznek.

(7) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és az egyenlő bánásmódról szóló 202/2002. számú törvény rendelkezéseivel összhangban ebben az útmutatóban a „nem=szexus” kifejezés alatt a nőket és férfiakat meghatározó biológiai és fiziológiai jellemzők összességét, a „nem” kifejezés alatt pedig a társadalom által a nők és férfiak számára megfelelőnek tartott szerepek, viselkedésmódok, tulajdonságok és tevékenységek összességét értjük.

1.2. A BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉGRE VONATKOZÓ SZABÁLYOZÁSI KERETE

2. cikk

Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód az oktatásban

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem 1/2011. számú tanügyi törvény rendelkezéseivel összhangban elismeri és biztosítja valamennyi állampolgár számára a felsőoktatás minden szintjéhez és formájához való egyenlő hozzáférést, mindenfajta megkülönböztetés nélkül. A

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

diszkriminációmentesség elve szerint, amely a hallgatók egyetemi közösségen belüli tevékenységét szabályozza, a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen minden hallgatóval egyenlő bánásmódban részesül, a hallgatókkal szembeni zaklatás vagy nemi megkülönböztetés minden formája tilos.

(2) Nem jelent diszkriminációt a megerősítő (affirmatív) intézkedések foganatosítása, a törvény által előírt korlátok között, az esélyegyenlőség tényleges megvalósítása érdekében, sem egy valódi és meghatározó szakmai vagy oktatási követelmény által megalapozott eltérő bánásmód, az országos és európai szintű rendelkezésekkel összhangban. Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek az olyan látszólag semleges rendelkezés, intézkedés, kritérium vagy gyakorlat, amelynek eredményeként az egyik személyt a másikhoz képest nemi alapon hátrányos helyzetbe hozzák, ha az ilyen rendelkezést, intézkedést, kritériumot vagy gyakorlatot jogszerű cél objektív módon indokolja, és a cél elérésének eszközei arányosak, megfelelőek és szükségesekek.

3. cikk

Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód a foglalkoztatási kapcsolatokban

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen tilos a diszkrimináció bármely formája, a szexuális zaklatás vagy a nemi alapon történő pszichológiai zaklatás az alábbiak vonatkozásában:

- a) olyan szakma vagy tevékenység választása vagy gyakorlása, amely esetében a személy megfelel a jogszabályi feltételeknek;
- b) foglalkoztatás minden olyan betöltetlen álláshelyen vagy munkakörben és a szakmai hierarchia minden szintjén, amely esetében a személy megfelel a jogszabályi feltételeknek;
- c) azonos értékű munkáért egyenlő bérezés;
- d) a szakmai tájékoztatáshoz és tanácsadáshoz, a bevezető programokhoz, a képzéshez, a továbbképzéshez, a szakosodáshoz és a szakmai átképzési programokhoz való hozzáférés;
- e) előléptetés bármely olyan hierarchikus és szakmai szintre, amely esetében a személy megfelel a jogszabályi feltételeknek;
- f) olyan foglalkoztatási és munkafeltételek, amelyek megfelelnek a hatályos jogszabályokban meghatározott munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szabályoknak, beleértve az elbocsátás feltételeit is;
- g) a jogszabályokkal vagy az alkalmazandó kollektív munkaszerződések rendelkezéseivel összhangban nyújtott, a bérjellegű juttatásoktól eltérő juttatások;
- h) a munkáltatói szervezetekhez, szakszervezetekhez és szakmai testületekhez, valamint az ezek által biztosított előnyökhöz való hozzáférés;
- i) a hatályos jogszabályokkal összhangban nyújtott szociális juttatások és szolgáltatások.

(2) Tilos a meghatározott nemű személyek diszkriminációja olyan gyakorlatok alkalmazása révén, amelyek miatt hátrányos megkülönböztetés érné őket a munkaviszonyok tekintetében:

- a) a versenyvizsgák vagy vizsgák meghirdetése, szervezése és a pályázók kiválasztása a megüresedett álláshelyek betöltésére;

- b) a foglalkoztatási jogviszony megkötése, felfüggesztése, módosítása és/vagy megszüntetése;
- c) a munkaköri leírásban szereplő feladatok meghatározása vagy módosítása;
- d) a javadalmazás meghatározása;
- e) a bérjellegű juttatásokon és – amennyiben a munkáltató nyújtja – a társadalombiztosítási juttatásokon kívüli egyéb juttatások;
- f) a szakmai tájékoztatás és tanácsadás, a bevezető, képesítés, továbbképzési, szakképzési és átképzési programok;
- g) az egyéni szakmai teljesítmény értékelése;
- h) szakmai előmenetel;
- i) fegyelmi intézkedések;
- j) a szakszervezethez való csatlakozás joga és az általa nyújtott lehetőségekhez való hozzáférés;
- k) minden egyéb munkafeltétel, a hatályos jogszabályoknak megfelelően.

(3) Tilos továbbá minden olyan utasítás vagy rendelkezés, amely valamely személyt nemi alapon hátrányosan megkülönböztet.

(4) A családi és a házassági állapot nem képezheti megkülönböztetés alapját, a jogi összeférhetlenségi rendszer betartása mellett. A házassági állapot az a státusz, amelynek alapján egy személy nőtlen, házas, elvált, özvegy; családi állapot az a státusz, amelynek alapján egy személy rokoni, háztársi vagy örökbefogadói viszonyban áll egy másik személlyel.

(5) Az egyenlő bánásmód és a diszkriminációmentesség elvének megsértésével kapcsolatos panasz vagy jogi eljárás nyomán alkalmazott bármilyen hátrányos bánásmód viktimizációnak minősül és tilos.

(6) A következők nem minősülnek diszkriminációnak:

- a) az anyaság, a szülés, a szoptatás és a gyermeknevelés védelmét szolgáló, törvényben előírt különleges intézkedések;
- b) a nők vagy férfiak bizonyos kategóriáinak védelmét szolgáló pozitív intézkedések, amelyeket olyan különleges intézkedésként értelmeznek, amelyet átmenetileg a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség tényleges megvalósulásának felgyorsítása érdekében hoznak;
- c) a nemi tulajdonságon alapuló eltérő bánásmód, amennyiben az a tervezett konkrét foglalkozási tevékenység jellege vagy a tevékenység végzésének körülményei miatt valódi és meghatározó foglalkozási követelménynek minősül, feltéve, hogy a célkitűzés jogszerű és a követelmény arányos.

4. cikk

Esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód az oktatásban és a kutatásban

(1) Az egyetem elkötelezett amellett, hogy a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó európai uniós jogszabályokkal teljes összhangban olyan környezetet teremtsen, amely elősegíti a női kutatók felvételét, megtartását és karrierjük fejlődését, olyan intézkedések révén, amelyek célkitűzése a döntéshozatali folyamatokban a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése és a kutatási programok nemi dimenziójának megerősítése. Ennek érdekében, ahol csak lehetséges:

- a) esélyegyenlőséget biztosítanak az alulreprezentált nem számára a munkaerő-felvétellel, a karrierépítéssel, valamint a kutatási programok létrehozásával és

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

értékelésével kapcsolatos struktúrákban, hogy a vezetői és döntéshozói pozíciókban a nemek közötti egyensúlyt elérjék;

- b) eszközöket fogadnak el a tudatosság növelésére és a kapacitásépítésre az intézményi változások megvalósítása érdekében;
- c) nyomon követik a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikák és intézkedések intézményi szintű végrehajtását;
- d) rugalmas és családbarát munkafeltételeket és megoldásokat fogadnak el mind a nők, mind a férfiak számára.
- e) az oktatók és a kutatók teljesítményértékelését felülvizsgálják a nemek közötti előítéletek kiküszöbölése érdekében.

(2) A meghatározott vagy meghatározatlan időre szóló oktatói vagy kutatói munkakörben történő foglalkoztatás az 1/2011. számú tanügyi törvény feltételei szerint valósul meg, amelyben román vagy külföldi állampolgárok vehetnek részt, nemi alapú megkülönböztetés nélkül, tiszteletben tartva a vallási oktatás sajátosságait és a felmerülő jogi korlátozásokat.

(3) A jogszabályi rendelkezések szerint a házastársi, (házasság révén) rokoni, illetve rokonsági kapcsolatban álló személyek a III. fokozatig bezárólag nem tölthetnek be egyidejűleg olyan tisztséget, hogy egyikük vagy másikuk ugyanazon az egyetemen bármilyen szintű vezetői, ellenőrzési, hatósági vagy intézményi értékelési pozíciót tölt be, és nem nevezhető ki olyan doktori bizottságba, értékelő bizottságba vagy versenybizottságba, amelynek döntései a házastársukat, rokonukat vagy (házasság révén) rokonaikat érintik a III. fokozatig bezárólag.

(4) A tudományos kutatás, a technológiai fejlesztés és innováció terén tanúsított helyes magatartásról szóló 206/2004. számú törvény rendelkezéseivel összhangban tilosak a következő, nemi alapon elkövetett cselekmények:

- a) mások kutatási és fejlesztési tevékenységének szándékos akadályozása, hátráltatása vagy szabotálása, beleértve a kutatási és fejlesztési létesítményekhez való hozzáférés indokolatlan akadályozását, a kísérleti készülékek, berendezések, dokumentumok, számítógépes programok, elektronikus adatok, szerves vagy szervetlen anyagok vagy élő anyagok megrongálását, megsemmisítését vagy manipulációját, amelyek mások számára a kutatási és fejlesztési tevékenységek elvégzéséhez, lefolytatásához vagy befejezéséhez szükségesek;
- b) hatalommal való visszaélés, amely az alárendeltségbe tartozó személyek publikációi esetén a szerzőségi vagy társszerzőségi minőség megszerzésére irányul;
- c) hatalommal való visszaélés, amely az alárendeltségbe tartozó személyek által vezetett vagy koordinált kutatási és fejlesztési projektekből származó fizetés, díjazás vagy egyéb anyagi előnyök megszerzésére irányul;
- d) hatalommal való visszaélés, amely az alárendeltségbe tartozó személyek publikációi esetén a szerzőségi vagy társszerzőségi minőség megszerzésére irányul, illetve a házastársak, (házasság révén) rokonok vagy rokonok számára a III. fokig bezárólag járó fizetés, díjazás vagy egyéb anyagi előnyök megszerzésére irányul;
- e) hatalommal való visszaélés, amely a saját elméletek, koncepciók vagy eredmények indokolatlan ráerőltetését jelenti a beosztottakra;
- f) egy bizottság tevékenységének akadályozása az esélyegyenlőséggel és egyenlő bánásmóddal kapcsolatos kötelelességszegések vizsgálata során.

2.1. CSALÁDBARÁT POLITIKÁK A NŐK ÉS A FÉRFIAK SZÁMÁRA, VALAMINT A MUNKA ÉS A MAGÁNÉLET EGYENSÚLYA

5. cikk

Általános előírások

(1) A munka és a magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó politikák hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőség eléréséhez azáltal, hogy elősegítik a nők munkaerő-piaci részvételét, a gondozási feladatok férfiak és nők közötti méltányos és önkéntes megosztását, valamint a nemek közötti kereseti és bérszakadékok csökkentését.

(2) Ennek érdekében a Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezett amellett, hogy tiszteletben tartja az anyaság védelmére vonatkozó munkahelyi szabályokat, és a kockázatos szülésért járó szabadság, a szülési szabadság, az apasági szabadság, a gyermeknevelési szabadság, a lakhatási szabadság, a beteg gyermek gondozásáért járó szabadság, az egészségügyi szabadság vagy a gyermekfelügyeleti szabadság jogszabályoknak megfelelő kiadását.

(3) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a kollektív tárgyalások során támogatja továbbá a különleges családi események alkalmával járó szabadnapok kedvezményének és egyéb, a családi kötelezettségeket figyelembe vevő intézkedéseknek a kollektív munkaszerződésben való előírását, valamint a diszkriminatív cselekményeket tiltó záradékok, illetve az ilyen cselekmények által sértett személyek panaszainak/a panaszok kezelésének módjára vonatkozó rendelkezések bevezetését.

6. cikk

Az anyaság

(1) Az anyaság nem lehet ok a megkülönböztetésre, a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Tudományegyetem elkötelezett amellett, hogy tiszteletben tartja az anyaság védelmére vonatkozó munkahelyi szabályokat a 96/2003 Sürgősségi Kormányrendelet szerint. A nőekkel szemben a terhességgel vagy a szülési szabadsággal kapcsolatos bármilyen kedvezőtlenebb bánásmód tiltott diszkriminációnak minősül.

(2) A családorvos javaslata alapján az a várandós munkavállaló, aki akár saját maga, akár magzatja egészségi oka miatt nem tudja rendes munkaidejét teljesíteni, a rendes munkaidő egynegyedével történő csökkentésére jogosult, a bérjövdelem megtartása mellett, amelyet a munkáltatói beralapból kell kifizetni teljes egészében, a jogszabályi előírásoknak megfelelően.

(3) Ha a káros anyagoknak, eljárásoknak vagy munkakörülményeknek való kitettség különleges kockázatát jelentő tevékenységek értékelésének eredményei a munkavállaló nő biztonságát vagy egészségét, a terhességet vagy a magzatot veszélyeztető kockázatot tárnak fel, a munkavállaló nő jogosult a jogszabályoknak megfelelően biztosított kockázati szülési szabadságra. A kockázati szülési szabadságot teljes egészében vagy részletekben, legfeljebb 120 napra a családorvos vagy szakorvos adhatja ki, aki erről orvosi igazolást állít ki.

(4) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a várandós munkavállaló nőnek a családorvos vagy szakorvos javaslatára felmentést ad a rendes munkaidőben, havonta legfeljebb 16 óra időtartamban történő szülés előtti konzultációra, amennyiben a kivizsgálások csak munkaidőben végezhetőek el, a bérjogosultság csökkentése nélkül.

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

(5) A munkavállaló nő saját és gyermeke egészségének védelme érdekében a szülés előtt és után szülési szabadságra jogosult, amelyből legalább 42 nap szülési szabadságot köteles kivenni, a jogszabályokban meghatározott feltételek mellett.

(6) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a szoptató munkavállaló nőknek – kérelemre – munkaidőben két, egyenként egyórás szoptatási szünetet biztosít a gyermek egyéves koráig. Ezek a szünetek magukban foglalják a gyermek szoptatási helyszínére és visszautazáshoz szükséges időt is. Az anya kérésére a szoptatási szüneteket a szokásos munkaidejének napi két órával való csökkentésével kell helyettesíteni. A szoptatási szünetek és a rendes munkaidő szoptatás miatti csökkentése a munkaidőbe tartozik, bérjövedelem megtartása mellett, és teljes egészében a munkáltatói béralapból kerül kifizetésre.

7. cikk

Az apaság

(1) Az újszülött gyermek apja az apasági szabadságról szóló 210/1999. számú törvényben előírt feltételek szerint 5 munkanap apasági szabadságra jogosult, amelyet a gyermek születését követő első 8 hétben, a gyermek születési anyakönyvi kivonatával igazoltan, a kérelmező apai státuszát feltüntetve, kérelemre adnak ki. Az apasági szabadságra járó támogatást az egység béralapjából fizetik ki, és az az adott időszakra járó fizetéssel egyenlő.

8. cikk

Családi kötelezettségek

(1) A gyermek bármelyik természetes szülője, a gyermeket örökbe fogadó személy, az a személy, akire a gyermeket örökbefogadás céljából bízta vagy aki gyermeket nevelőszülőként neveli vagy az a személy, akinél sürgősséggel van elhelyezve a gyermek, valamint a gyámként kijelölt személy kétéves koráig, fogyatékkal élő gyermek esetében hároméves koráig fizetett szülői szabadságra jogosult, ha megfelel a hatályos jogszabályokban meghatározott jogosultsági feltételeknek.

(2) A szabadság megadásakor figyelembe kell venni azokat az időszakokat is, amelyek alatt a szabadságot kérelmező személy azt igényelte:

- a) megszakítás nélkül (kivéve, ha a kurzusokat egészségügyi okokból szakítja meg) részt vesz az alap- vagy mesterszintű egyetemi képzés nappali előadásain, valamint a mesterszintű posztgraduális képzésben, amelyet a jogszabályoknak megfelelően, a Nemzeti Oktatási Minisztérium által elismert szakterületen szerveznek belföldön vagy külföldön;
- b) az 1/2011. számú tanügyi törvényben előírt feltételek szerint doktorandusz hallgató;
- c) a törvény szerint szervezett, közoktatási nappali képzés nappali tagozatának elvégzése és az egyetemi képzés nappali tagozatának megkezdése közötti időszakban van, ugyanabban a naptári évben;
- d) a nappali tagozatos egyetemi oktatás valamelyik formájának befejezése (záróvizsgával vagy diplomavizsgával vagy anélkül), és a nappali tagozatos egyetemi oktatás másik, a törvény szerint szervezett, megszakítás nélkül látogatott formájának megkezdése közötti időszakban van, ugyanabban a naptári évben;
- e) az alap- vagy mesterszintű egyetemi képzés, valamint a magiszteri szintű posztgraduális képzés nappali tagozatos képzésének befejezése és egy másik, a

törvény szerint szervezett, megszakítás nélkül látogatott, alap- vagy mesterszintű, nappali tagozatos egyetemi képzés megkezdése közötti időszakban van, ugyanabban a naptári évben;

- f) az egyik nappali tagozatos posztgraduális képzés befejezése és ugyanabban a naptári évben egy másik, a törvény szerint szervezett, megszakítás nélkül látogatott nappali tagozatos posztgraduális képzés kezdete közötti időszakban van;
- g) az alap- vagy mesterszintű nappali tagozatos egyetemi képzés, valamint a törvény szerint szervezett, diplomavizsgálattal vagy anélkül, munkavállalás céljából folytatott, nappali tagozatos egyetemi képzés befejezésétől számított 60 napon belül van, a tanulmányok befejezését követő hónap 1. napjától számítva.
- h) bármely más, a törvény által a gyereknevelési szabadság kiadásánál figyelembe vett időszakban van.

(3) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a jogszabályoknak megfelelően kiállítja a gyereknevelési szabadság igénybeviteléhez szükséges dokumentumokat. A Babeş–Bolyai Tudományegyetem az alkalmazottak által kért gyereknevelési szabadságot is a törvény feltételei szerint hagyja jóvá, a szabadság időtartamát az azt igénylővel egyeztetve.

(4) A gyermek bármely természetes szülőjét, a gyámnak kinevezett személyt, a gyermeket örökbe fogadó személyt, azt a személyt, akire a gyermeket örökbefogadás céljából bízta, vagy akinél a gyermeket elhelyezték (nevelőszülő) vagy az a személy, akinél sürgősséggel helyezték el a gyermeket, és akinek egy fogyatékossgal élő gyermek az eltartottja, a következő jogok illetik meg:

- a) a (súlyos vagy halmozott) fogyatékossgal élő gyermeket ténylegesen gondozó személy kérésére 4 órára csökkentett munkaidő a gyermek 18. életévének betöltéséig;
- b) a 3. életévét betöltött fogyatékossgal élő gyermek gondozására járó szabadság a gyermek 7. életévének betöltéséig.

(5) Bármely természetes szülő, bármely személy, aki a törvény értelmében gyermeket fogadott örökbe, akit gyámnak neveztek ki, akinél örökbefogadás céljából gyermeket helyeztek el, vagy akinél nevelőszülőként helyeztek el gyermeket, a törvény értelmében jogosult a beteg gyermek gondozása céljából járó szabadságra és támogatásra.

(6) A gyereknevelési vagy az apasági szabadság tekintetében a nőekkel vagy a férfiakkal szembeni bármilyen kedvezőtlenebb bánásmód megkülönböztetésnek minősül. A családi kötelezettségekkel kapcsolatos szabadságok kiadása nem korlátozható vagy köthető a kérvényező személy neméhez.

(7) A családi kötelezettségek miatt szabadságon lévő személyek szakképzéshez való hozzáférése nem korlátozható.

(8) A családi kötelezettségekkel kapcsolatos szabadságot igénybe vevő női vagy férfi munkavállalók esetében ezt az időszakot nem veszik figyelembe a teljesítményértékelésnél, ha az értékelés eredménye az érintett személy számára kedvezőtlen.

(9) A szülési szabadság, a gyermek 2 éves koráig terjedő gyereknevelési szabadság, ami a fogyatékos gyermek esetén 3 év, illetve az apasági szabadság megszűnésekor a munkavállaló jogosult visszatérni az utolsó munkahelyére vagy azzal egyenértékű, azonos munkakörülményeket biztosító munkahelyre, valamint jogosult arra, hogy a távolléte alatt az őt megillető munkakörülmény-javulásban is részesüljön.

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

(10) Ezen túlmenően az említett szabadságok megszűnésekor a szabadságot igénybe vevő munkavállaló nő vagy férfi jogosult a munkába való visszailleszkedést segítő programra, amelynek időtartama nem lehet kevesebb 5 munkanapnál.

(11) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem a jogszabályoknak megfelelően vállalja, hogy nem rendeli el az elbocsátást:

- a) a várandós munkavállaló nőnek, feltéve, hogy a munkáltató az elbocsátási döntés meghozatala előtt tudott erről a tényről;
- b) a kockázati szülési szabadságon lévő munkavállaló nőnek, amely tilalom egyszeri alkalommal, a munkavállalónak az intézménybe való visszatérését követő 6 hónapig meghosszabbítható;
- c) a szülési szabadságon lévő munkavállaló nőnek;
- d) olyan munkavállaló nőnek, aki nemrégiben szült vagy szoptat, az állapotával közvetlenül összefüggő okokból;
- e) a gyereknevelési szabadságon lévő munkavállaló nőnek vagy férfinak a gyermek 2 éves koráig, illetve fogyatékkal élő gyermek esetében 3 éves koráig, amely tilalom egyszeri alkalommal, a munkavállalónak az intézménybe való visszatérését követő 6 hónapig meghosszabbítható;
- f) az apasági szabadságon lévő munkavállalónak;
- g) a gyereknevelési ösztönzőben részesülő munkavállaló nőnek/férfinak, amely tilalom a munkavállalónak a munkahelyre való visszatérését követő 6 hónapig egyszeri alkalommal meghosszabbítható;
- h) olyan munkavállaló nő vagy férfi esetében, aki beteg gyermeke ápolása miatt szabadságon van.

(12) A tilalom nem vonatkozik a munkáltató bírósági átszervezéséből vagy a munkáltató törvény szerinti megszűnéséből származó okok miatti elbocsátás esetére.

(13) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem vállalja továbbá, hogy épületeiben olyan óvoda működését támogatja, ahol az egyetem alkalmazottainak gyermekei elsőbbséget élveznek.

(14) Az oktatási tevékenységek órarendjének, illetve a munkaprogramnak a kialakításakor lehetőség szerint figyelembe veszik az alábbiak feladatait:

- a) kisgyermekes szülők, különösen, ha nem részesülnek bölcsődei vagy óvodai ellátásban;
- b) azok a személyek, akiknek eltartásában I. fokú fogyatékossgal élők vannak, a jogszabályban meghatározottak szerint;
- c) olyan személyek, akiknek személyes gondoskodást vagy támogatást kell nyújtaniuk egy olyan hozzátartozójuknak vagy egy olyan, velük egy háztartásban élő személynek, aki súlyos egészségi állapota miatt kiemelt gondozásra vagy támogatásra szorul.

(15) Nem minősül indokolatlannak a családi vész helyzetben, betegség vagy baleset miatt történő távollét, amely nélkülözhetlenné teszi a munkavállaló azonnali jelenlétét.

2.2. ZAKLATÁS ÉS NEMI ALAPÚ ERŐSZAK

9. cikk

Zaklatás és nemi alapú erőszak

(1) A zaklatás és a nemi alapú erőszak súlyos cselekményeknek minősülnek, amelyek természetük szerint alkalmasak arra, hogy csorbítsák az akadémiai hírnevet. A nemi alapú erőszak olyan erőszakos cselekményt jelent, amely egy nő vagy adott esetben egy férfi ellen irányul a nemi hovatartozása miatt.

(2) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségről és egyenlő bánásmódról szóló 202/2002. számú törvény értelmében a nemi alapú erőszak többek között a következő cselekményeket foglalja magában:

- a) családon belüli erőszak;
- b) szexuális erőszak; női nemi szervek megcsonkítása;
- c) kényszerházasság;
- d) kényszerített abortusz és kényszerített sterilizáció;
- e) szexuális zaklatás;
- f) emberkereskedelem;
- g) kényszerített prostitúció.

Az egyetem elítéli az ilyen cselekményeket, bárhol és bármikor is kövessék el azokat.

(3) A zaklatás minden olyan nemi alapú magatartás, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, lealacsonyító, megszégyenítő vagy sértő légkör kialakulását eredményezi.

(4) Munkahelyi erkölcsi zaklatásnak minősül a munkavállalóval szemben egy másik munkavállaló által, aki hierarchiai szempontból a felette, egy beosztott és/vagy egy hierarchiai szempontból hasonló beosztású munkavállaló által tanúsított olyan magatartás – a munkaviszonnyal összefüggésben –, amelynek célja vagy hatása a munkakörülmények kedvezőtlen befolyásolása a munkavállaló jogainak vagy méltóságának megsértésével, a munkavállaló fizikai vagy mentális egészségének károsításával vagy a munkavállaló jövőbeli szakmai foglalkoztatásának veszélyeztetésével, és amely az alábbiak bármelyikében megnyilvánul:

- a) ellenséges vagy nemkívánatos magatartás;
- b) verbális megjegyzések;
- c) tettek vagy gesztusok.

(5) Munkahelyi erkölcsi zaklatásnak minősül továbbá minden olyan magatartás, amely rendszeres jellegénél fogva alkalmas arra, hogy sértse a munkavállaló vagy a munkavállalók csoportjának méltóságát, testi vagy lelki épségét, veszélyeztetve a munkájukat vagy rontva a munkahelyi légkört. A diszkrimináció minden formájának megelőzéséről és szankcionálásáról szóló 2000. évi 137. számú Kormányrendelet értelmében az ilyen magatartás által okozott stressz és fizikai kimerültség a munkahelyi erkölcsi zaklatás körébe tartozik.

(6) A zaklatás és a nemi alapú erőszak minden formája tilos a Babeş–Bolyai Tudományegyetem akadémiai közösségének tagjai közötti viszonyokban, valamint a Babeş–Bolyai Tudományegyetem akadémiai közösségének tagjai és harmadik felek közötti viszonyokban.

(7) Minden munkavállalónak joga van az erkölcsi zaklatástól mentes munkahelyhez.

(8) Egyetlen munkavállalót sem lehet megbüntetni, elbocsátani vagy közvetlen vagy közvetett módon hátrányos megkülönböztetésben részesíteni, beleértve a bérezést, a szakképzést, az előléptetést vagy a munkaviszony meghosszabbítását, mert munkahelyén erkölcsi zaklatásnak volt kitéve vagy visszautasította az erkölcsi zaklatást.

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

(9) Azokat a munkavállalókat, akik a munkahelyi erkölcsi zaklatás cselekményeit vagy tetteit követik el, súlyos fegyelmi vétség miatt fegyelmi büntetéssel sújtják. A fegyelmi felelősség nem szünteti meg a munkavállaló szabálysértési vagy büntetőjogi felelősségét az adott cselekményekért.

(10) Tilos a szexuális zaklatás, amely alatt olyan nemkívánatos, szexuális vonatkozású, fizikailag, verbálisan vagy nem verbálisan kifejezett magatartást kell érteni, amelynek célja vagy hatása egy személy méltóságának megsértése, és különösen megfélemlítő, ellenséges, megalázó, lealacsonyító, megszégyenítő vagy sértő légkör megteremtése.

(11) A nemi alapú megkülönböztetés, nemi alapú erkölcsi zaklatás vagy szexuális zaklatás áldozatává vált munkavállaló a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Etikai Bizottságához fordulhat, a diszkriminációval kapcsolatos cselekmények vagy tények bejelentésére és a diszkriminatív vagy zaklató magatartás szankcionálására vonatkozó eljárásról a Diszkriminációmentességi útmutató 2.3 pontja rendelkezik, amely elérhető a https://www.ubbcluj.ro/hu/despre/organizare/files/Ghid-pentru-combaterea-discriminari-UBB_HU.pdf honlapon, az áldozat igénybe veheti az ugyanezen útmutató 2.4. pontjában előírt segítségnyújtási és támogatási intézkedéseket diszkrimináció vagy zaklatás esetén.

(12) Azoknak a személyeknek, akik úgy vélik, hogy nemük miatt hátrányos megkülönböztetés érte őket, joguk van panaszt tenni a munkáltatójuknál vagy a munkáltatóval szemben, ha a munkáltató közvetlenül érintett, és a munkahelyi helyzet megoldása érdekében kérhetik a szakszervezet vagy a munkavállalói képviselők támogatását. Az áldozatok diszkrimináció vagy zaklatás esetén igénybe vehetik a Diszkriminációmentességi útmutató 2.4. pontjában meghatározott segítségnyújtási és támogatási intézkedéseket. Az áldozatot segítő személyt titoktartási kötelezettség terheli minden olyan tény és információ tekintetében, amely e minőségében tudomására jut.

(13) Ha ez a bejelentés/panasz nem oldódik meg a munkáltató szintjén közvetítéssel, a munkavállaló, aki olyan tényt mutat be, amelyek alapján feltételezhető a foglalkoztatás területén a nemi alapú diszkrimináció közvetlen vagy közvetett fennállása, jogosult az ügyet az illetékes intézmények elé terjesztetni, és a lakóhelye vagy tartózkodási helye szerinti illetékes bírósághoz, azaz a bíróság munkaügyi jogviták és társadalombiztosítási jogok osztályához/tanácsához fordulhat, de legkésőbb a cselekmény elkövetésétől számított 3 éven belül.

(14) Az a személy, aki olyan tényt mutat be, amelyek alapján feltételezhető a nemi alapú közvetlen vagy közvetett diszkrimináció a foglalkoztatáson kívüli területeken, jogosult az illetékes intézményhez fordulni, vagy az általános jog szerint illetékes bírósághoz fordulhat a vagyoni és/vagy erkölcsi károk megtérítése és/vagy a diszkriminatív cselekmények következményeinek az azokat elkövető személy általi megszüntetése érdekében.

(15) A nemi alapú diszkriminációval kapcsolatos panaszt vagy észrevételt azt követően lehet benyújtani, hogy megszűnt az a jogviszony, amelyben a diszkrimináció állítólagosan történt, a vonatkozó jogszabályokban meghatározott határidőn belül és feltételek mellett.

(16) Az, hogy egy személy elutasítja a zaklató és szexuálisan zaklató magatartást, vagy hogy egy személy aláveti magát az ilyen magatartásnak, nem használható indoklásként egy olyan döntéshez, amely az adott személyt érinti.

(17) Tilos a munkaviszony vagy a munkafeltételek egyoldalú módosítása, beleértve az olyan munkavállaló elbocsátását, aki bejelentést vagy panaszt nyújtott be az intézményhez, vagy aki

panaszt nyújtott be az illetékes bírósághoz a nemi alapú diszkriminációval kapcsolatban, a szakszervezeti tagok, a munkavállalók képviselői vagy bármely más munkavállaló elbocsátását, aki illetékes vagy képes segítséget nyújtani a munkahelyi helyzet megoldásában, kivéve a diszkriminációval nem kapcsolatos, a bejelentésre vagy panaszra vonatkozó, indokolt okokból elrendelt intézkedéseket, beleértve az elbocsátást. A Diszkriminációmentességi útmutató 19. cikkének a hamis vádak használatának tilalmára és a diszkrimináció vagy zaklatás feltételezett elkövetőjének védelmére vonatkozó rendelkezései a nemi alapú diszkrimináció vagy zaklatás bármely formájával kapcsolatos valamennyi panaszra alkalmazandók.

(18) A nők és férfiak közötti esélyegyenlőségért és egyenlő bánásmódért felelős kijelölt bizottság legfontosabb feladatai a következők:

- a) a nemi alapú diszkrimináció és a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség elvének megsértését, a jelenség felbukkanásának és alakulásának összefüggéseit elemzi, és a jogszabályokkal összhangban megoldási javaslatokat tesz az elv betartására;
- b) ajánlásokat/megfigyeléseket/javaslatokat tesz a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének megsértéséhez vezető kockázati környezet megelőzése/kezelése/korrektúrája érdekében, a titoktartási kötelezettség elvének tiszteletben tartása mellett;
- c) javaslatot tesz a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód biztosítására irányuló intézkedésekre, értékeli azok nőkre és férfiakra gyakorolt hatását, beleértve legalább a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód előmozdítására, valamint a nemi alapú közvetlen és közvetett diszkrimináció megszüntetésére irányuló aktív intézkedéseket, a munkahelyi zaklatás megelőzésére és leküzdésére irányuló intézkedéseket, a javadalmazási politika, a funkciókban való előléptetés és a döntéshozói pozíciókban való foglalkoztatás tekintetében az egyenlő bánásmódra vonatkozó intézkedéseket.

II. RÉSZ – ALKALMAZÁSI KOORDINÁTÁK

A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló terv a következő fő intézkedéssorozatokon keresztül valósul meg:

- a) a vezetői struktúrák felelősségvállalása a nőkkel szembeni diszkrimináció minden formájának felszámolásáért és a nemek közötti egyenlőség előmozdításáért;
- b) egyenlő tanulmányi, munka- és karrierfeltételek biztosítása;
- c) a nemek közötti egyenlőség ösztönzése és támogatása a versenyképesség és a kiválóság vonatkozásában;
- d) a nők igényeihez igazított és inkluzív szervezeti légkör megteremtésének serkentése;
- e) a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció megelőzése.

2.1. A VEZETŐI STRUKTÚRÁK FELELŐSSÉGVÁLLALÁSA A NEMEK KÖZÖTTI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MINDEN FORMÁJÁNAK MEGSZÜNTETÉSÉÉRT ÉS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSÁÉRT A BABEŞ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEMEN BELÜL

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

10. cikk

Intézményi szintű elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett

(1) Alapvető értékeivel összhangban a Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezett a biztonságos környezet és a befogadás kultúrájának előmozdítása, valamint azon magatartások elítélése mellett, amelyek sértik az egyetemi közösség tagjainak jogait és méltóságát.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elismeri, hogy világszerte számos olyan történelmi, társadalmi és intézményi akadály létezik, amelyek bizonyítottan szerepet játszanak a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában a társadalmi, kulturális, tudományos és szervezeti kontextusokban. Ennek eredményeképpen elkötelezte magát azon magatartások és gyakorlatok elleni küzdelemben, amelyek gátolják a nők versenyképességének kibontakozását, és a törvényes keretek között pozitív intézkedéseket tesz az esélyegyenlőség megvalósítása érdekében. Ennek érdekében a teljesség igénye nélkül a következő intézkedések valósíthatók meg:

- a) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Stratégiai fejlesztési tervébe és az éves operatív programokba;
- b) a Babeş–Bolyai Tudományegyetemről, mint a nemek közötti egyenlőséget támogató és értékelő, befogadó intézményről alkotott kép népszerűsítése;
- c) a nemek közötti egyenlőség explicit és szándékos támogatása az egyetemi struktúrákban vezető pozíciót betöltő tagok – a nemek közötti egyenlőségről szóló – nyilvános vitákban, fórumokon, országos és nemzetközi konferenciákon való részvételének ösztönzésével;
- d) a **nemek közötti egyenlőséggel** foglalkozó struktúra létrehozása, amelynek célja a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen belül a nemek közötti egyenlőség növelését célzó stratégiák (1) kidolgozásának, (2) népszerűsítésének, (3) nyomon követésének és (4) hatékonyságának támogatása;
- e) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végrehajtó és vezetői tisztségeit betöltő tagjai számára rendszeres képzések beiktatása, amelyek célja a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában szerepet játszó pszichoszociális mechanizmusokról való tájékoztatás és beavatkozás;
- f) valamennyi kar, intézet, kihelyezett tagozat, kutatási és adminisztratív egység, valamint a Babeş–Bolyai Tudományegyetemhez kapcsolódó egyéb központok tájékoztatása a nemek közötti egyenlőség előmozdítására irányuló, az egyetem vezetősége által vállalt stratégiákról;
- g) éves nyilvános jelentéstétel a nemek közötti egyenlőség megvalósulásának mutatóiról.

(3) A nemek közötti egyenlőség előmozdítása iránti intézményi elkötelezettség terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a nemek közötti egyenlőségi célkitűzések beépítése a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Stratégiai fejlesztési tervébe és az éves operatív programokba;
- b) a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos éves nyilvános viták, fórumok, országos és nemzetközi konferenciák száma, amelyeken az egyetemi struktúrákban vezetői tisztséget betöltő tagok részt vettek;
- c) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem nemek közötti egyenlőségi struktúrájának kialakítása;

- d) a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában szerepet játszó pszichoszociális mechanizmusokról szóló képzések éves megvalósulása a Babeş–Bolyai Tudományegyetem végrehajtó és vezetői tisztségeit betöltő tagjai számára.

11. cikk

Rendszeres dokumentáció, nyomon követés és jelentéstétel a nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért eredményekről

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem támogatja a közösségében az esélyegyenlőség javítását célzó stratégiák kidolgozását, nyomon követését és végrehajtását. Ehhez az eljáráshoz a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos releváns adatok pontos és részletes ismerete és ezek időbeli változásának megértése szükséges.

(2) A nemek közötti egyenlőség javítására javasolt intézkedések átláthatóságának és hatékonyságának biztosítása érdekében az Egyetem elkötelezett a tényeken alapuló stratégiák és politikák előmozdításáért is. Ennek érdekében az alábbi intézkedések ültethetők gyakorlatba végre, a teljesség igénye nélkül:

- a) a karok, a kutatási egységek és a humánerőforrás-osztály rendszeres adatszolgáltatási eljárásának kidolgozása. A cél a nemekre vonatkozó adatok összegyűjtése és hozzáférhetővé tétele:
 - i. az egyetemi hallgatók neme;
 - ii. az egyetem alkalmazottainak neme;
 - iii. az egyetemi felvételi vizsgákra beiratkozott személyek minden képzési szinten
 - iv. az oktatási, kutatási és adminisztratív állások betöltésére kiírt egyetemi versenyvizsgákra jelentkezett személyek, mind a meghatározott, mind a meghatározatlan idejű állások esetében.
- b) az adatok rögzítésére, feldolgozására és jelentésére szolgáló eljárás kidolgozása a Qualitas Központ vagy más, külön erre a célra létrehozott struktúrák szintjén, a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó struktúrával konzultálva. A cél az adatok feldolgozása és rendszeres jelentések elkészítése:
 - i. az alkalmazottak nemek szerinti megoszlása (adminisztratív, kutatói, oktatói), karok, kutatási egységek, adminisztratív igazgatóságok szerinti lebontásban);
 - ii. a vezetői tisztségek betöltésének nemek szerinti megoszlása (egyetem, karok, kutatási egységek, adminisztratív igazgatóságok szintjén), valamint az adott tisztségekre benyújtott pályázatok;
 - iii. a meghirdetett álláshelyekre (adminisztratív, kutatói, oktatói) benyújtott pályázatok nemek szerinti megoszlása és azok későbbi betöltése;
 - iv. a nemek szerinti összehasonlítás a szakmai előmenetel és a bérezés tekintetében;
 - v. a nemek szerinti összehasonlítás helyzet a versenyképesség és a tudományos kiválóság mutatói tekintetében;
- c) egy olyan eljárás kidolgozása, amely rendszeresen tájékoztatja az egyetem különböző vezetési szintjeit és alkalmazottakat (rektori hivatal, kutatási egységek

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

igazgatói, dékánok, intézetvezetők) a nemek közötti egyenlőség helyzetéről és tendenciáiról.

(3) A nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért eredmények dokumentálása, nyomon követése és rendszeres jelentése az alábbi mutatók alapján történik:

- a) a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdések szempontjából releváns adatok nemek szerinti bontásban történő gyűjtésére szolgáló szigorú eljárás megléte mind az alkalmazottak, mind a hallgatók esetében;
- b) éves jelentések elkészítése és azok közzététele;
- c) az elemzés időszakos kidolgozása a lényeges mutatók időbeli alakulásáról, hogy a Babeş–Bolyai Tudományegyetem nemek közötti egyenlőségi tervének intézkedéseivel kapcsolatos döntések alapjául szolgáljanak;
- d) a lényeges mutatók időbeli alakulásáról szóló jelentések és elemzések időszakos továbbítása az egyetem döntéshozó szerveinek.

12. cikk

Képzések és kampányok megvalósítása a nemek közötti egyenlőség fontosságának tudatosítása, a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kognitív torzulások azonosítása és leküzdése az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók körében

(1) A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kognitív torzulások vagy elfogultságok olyan ítéletekre vagy döntésekre utalnak, amelyeket az egyén hiedelmei és tapasztalatai alapján az egyik nem javára hoz meg. A nemi alapú elfogultság befolyásolhatja a foglalkoztatással kapcsolatos tudományos döntéseket, a nemek alapján eltérő lehetőségek biztosítását, vagy az egyik nem képviselőinek a másikkal szembeni előtérbe helyezését. Ezek az elfogultságok lehetnek explicitek vagy implicitek (pl. sztereotípiák, előítéletek). Ha explicitek, akkor az egyén felismeri őket, és verbalizálhatja. A nemi alapú elfogultságok implicitek, ha a személy nincs tudatában létezésüknek, de a döntéseit és a cselekvéseit befolyásolják.

(2) A tudatosító kampányok a nemi előítéletek és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos viselkedésben való megjelenésük felismerésére és leküzdésére szolgáló információk és eszközök biztosítását célzó intézkedésekre vonatkoznak.

(3) A nemek közötti egyenlőségre vonatkozó torzítások megelőzésével kapcsolatos képzés a munkavállalók, a vezetők és/vagy a hallgatók számára deklaratív (kijelentő) és eljárási ismeretek nyújtását jelenti, amelyek arra vonatkoznak, hogy miként lehet a nemi előítéletességet felismerni és korrigálni. A nemi előítéletességgel szembeni küzdelemmel kapcsolatos dimenziók a vonatkozó szaktantárgyak tartalmába is beilleszthetők, hogy segítsék a hallgatókat a nemi előítéletesség tudatosításában és korrigálásában. Ennek érdekében a Babeş–Bolyai Tudományegyetem a következő intézkedéseket javasolja a nemek közötti egyenlőség fontosságának tudatosítása, valamint az előítéletek azonosítása és korrekciója érdekében az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók körében:

- a) figyelemfelkeltő kampányok szervezése a nemek közötti egyenlőség fontosságáról és a nemek közötti előítéletek tudományos döntésekre gyakorolt hatásairól;
- b) az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók számára olyan eszközökhöz való hozzáférés biztosítása, amelyek mérik és támogatják a nemek közötti előítéletek és azok hatásainak azonosítását és tudatosítását;

- c) személyes és/vagy online (pl. e-learning) képzések megvalósítása a nemek közötti előítéletesség és annak a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos döntésekre és magatartásra gyakorolt hatásai elleni küzdelem és korrekció érdekében;
- d) a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését a releváns tantárgyi tartalmakban, hogy támogassák a hallgatókat a nemek közötti előítéletek és egyenlőtlenségek tudatosításában és korrigálásában.

(4) A nemek közötti egyenlőség fontosságának tudatosítását, a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kognitív előítéletek azonosítását és leküzdését célzó képzések és kampányok megvalósítása terén elért eredményeket az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók körében az alábbi mutatók alapján fogják nyomon követni:

- a) Az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók hozzájárása a nemek közötti egyenlőség fontosságáról és a nemek közötti előítéletek tudományos döntésekre gyakorolt hatásairól (pl. a kutató, a vezető stb. férfi imázsa) szóló információkhoz;
- b) Az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók nemi előítéletekkel kapcsolatos tudatosságát mérő és ahhoz hozzájáruló eszközökhöz való hozzájárulás;
- c) Az egyetemi alkalmazottak, a vezetőség és a hallgatók számára a nemek közötti előítéletek elleni küzdelem és a nemek közötti egyenlőség támogatása érdekében információkhoz és képzésekhez való hozzájárulás.

2.2. A TANULÁS, A MUNKA, A SZAKMAI ELŐMENETEL ÉS AZ EGYENLŐ BÉREZÉS EGYENLŐ FELTÉTELEINEK BIZTOSÍTÁSA

13. cikk

A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az oktatáshoz való hozzáférés és tanulmányok befejezése terén

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem támogatja azokat az intézményi gyakorlatokat, amelyek elősegítik az oktatáshoz való egyenlő és diszkriminációmentes hozzáférést. Továbbá a Diszkriminációmentességi útmutató 8. cikke (2) bekezdésének rendelkezéseivel összhangban a Babeş-Bolyai Tudományegyetem a „*úgy véli, hogy a munkaerő sokszínűségének tükröznie kell az állam demográfiai sokszínűségét*”. Ebben a tekintetben az Egyetem elkötelezett amellett, hogy megkönnyítse a nemi alapon diszkriminált személyek oktatáshoz való hozzáférését, amennyiben a társadalmi-kulturális és/vagy intézményi akadályok miatt alulreprezentáltak. A nemek közötti egyenlőség elérése érdekében az oktatáshoz való hozzáférés és az egyetemi tanulmányok befejezése tekintetében az alábbi intézkedések javasoltak, a teljesség igénye nélkül:

- a) a nemek közötti egyenlőtlenségek nyomon követése és jelentése a hallgatói beiratkozási, felvételi, részvételi és végzési arányok tekintetében kari és egyetemi szinten, valamennyi oktatási program (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében.
- b) ajánlások és stratégiák kidolgozása a nemek szerinti beiratkozási, felvételi, részvételi és végzési arányok növelése vagy kiegyensúlyozása érdekében, valamennyi felsőoktatási program (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében.
- c) inkluzív nyelvezet használata a munkaerő-felvételi hirdetésekben;

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

- d) mentorprogramok bevezetése és támogatása azon hallgatói csoportok számára, amelyeket a nemek szempontjából erőteljesebben érint a lemorzsolódás veszélye;
- e) a hallgatók és oktatók számára szervezett képzések megvalósítása a nemek közötti egyenlőtlenségek egyetemi környezetben való létrejöttében és fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról;
- f) éves jelentések készítése kari és egyetemi szinten az oktatáshoz való hozzáférés és a lemorzsolódási arányok tekintetében a nemek közötti egyenlőség terén elért eredményekkel kapcsolatos mutatókról.

(2) Az oktatáshoz való hozzáférés és a tanulmányok befejezése terén a nemek közötti egyenlőség előmozdítása terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a nemek közötti kiegyensúlyozó intézkedések megléte az első generációs hallgatók arányára vonatkozóan azon oktatási programok (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében, ahol nemek közötti eltérések figyelhetők meg;
- b) a beiratkozások és a felvett személyek számát kiegyensúlyozó intézkedések megléte a nemek szerinti változó tekintetében azon oktatási programok (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében, ahol nemek közötti eltérések figyelhetők meg;
- c) a végzési arány kiegyensúlyozására irányuló intézkedések megléte a nemek szerinti változó tekintetében azon oktatási programok (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében, ahol nemek közötti eltérések figyelhetők meg;
- d) a hallgatók lemorzsolódási arányának csökkentésére irányuló intézkedések megléte azon oktatási programok (alap-, mesteri, doktori és posztdoktori képzés) esetében, ahol nemek közötti eltérések figyelhetők meg;
- e) a nemek közötti egyenlőség előmozdításával kapcsolatos képzések tartása minden tanév elején.

14. cikk

A nemek közötti egyenlőség biztosítása az emberi erőforrás toborzása, megtartása, előléptetése és díjazása terén

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetemen belül a személyzet felvételét, megtartását és előléptetését a szakmai alkalmasság, a tudományos és oktatói teljesítmény, valamint az erkölcsi magatartás szabályainak való megfelelés kritériumai határozzák meg.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiszteletben tartja azokat a jogszabályi rendelkezéseket, amelyek a nemre vagy nemi identitásra való tekintet nélküli foglalkoztatási esélyegyenlőség biztosítására vonatkoznak, és elkötelezett amellett, hogy a törvény által előírt kereteken belül pozitív intézkedéseket tegyen annak érdekében, hogy megkönnyítse a nők számára az egyetemen belüli foglalkoztatási és előléptetési lehetőségekhez való hozzáférést, amennyiben szociokulturális és/vagy intézményi akadályok miatt alulreprezentáltak. Ebben a tekintetben a következő intézkedéseket javasolja:

- a) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem személyzetének felvételi, motivációs, előléptetési és javadalmazási eljárásai során a nemek közötti egyenlőség mint lehetőség megvalósítására irányuló célkitűzések beépítése az egyetem humánpolitikájába;

- b) személyes és/vagy online (pl. e-learning) képzések bevezetése a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról a személyzet felvétele, motiválása, előléptetése és javadalmazása kapcsán;
- c) strukturált interjúk alkalmazása a munkaerő-felvétel során, valamint a válaszok előre meghatározott kritériumok szerinti pontozása;
- d) a munkaköri leírások és a munkakör betöltéséhez szükséges konkrét készségek részletes ismertetése;
- e) a potenciális munkavállalók csoportjának diverzifikációja a gyakornokok körében tartott workshopok és egyéb tájékoztató tevékenységek révén;
- f) inkluzív nyelvezet használata az álláshirdetésekből;
- g) a nemek közötti különbségek éves kiértékelése a munkaszerződések megszűnésének tekintetében tevékenységi kategóriánként (adminisztratív, kutatási, oktatási);
- h) a nemek közötti különbségek okainak azonosítása a munkaszerződések megszűnése tekintetében (amennyiben vannak ilyenek), valamint motivációs és munkaerő-megtartási stratégiák kidolgozása;
- i) átlátható tájékoztatás a karrierépítési lehetőségekről;
- j) egységesített és átlátható előléptetési kritériumok és eljárások biztosítása;
- k) az előmeneteli terv kidolgozásával és végrehajtásával kapcsolatos képzések bevezetése;
- l) szaktanácsadás biztosítása azon férfi és női munkavállalók számára, akik olyan karrierfejlesztési stratégiákat szeretnének elsajátítani, amelyek figyelembe veszik a diszkrimináció lehetséges forrásait;
- m) a Babeş–Bolyai Tudományegyetemen belül a humán erőforrás toborzására, motiválására, megtartására és előléptetésére irányuló stratégiák gyakorlatba ültetésének nyomon követése és hatásuk számszerűsítése;
- n) egységesített és átlátható javadalmazási kritériumok és eljárások biztosítása;
- o) személyes és/vagy online képzések megvalósítása a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozásában és fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról a javadalmazás kontextusában;
- p) a nemek közötti bérszakadékok és a megfigyelt eltérésekhez hozzájáruló tényezők éves elemzése;
- q) stratégiák kidolgozása és gyakorlatba ültetése a nemek közötti bérszakadékhoz hozzájáruló mechanizmusok kiküszöbölésére, amennyiben eltéréseket észlelnek.

(3) A nemek közötti egyenlőség biztosítása terén az emberi erőforrások felvétele, megtartása, előléptetése és javadalmazása terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem humán erőforrás-politikájában kifejezetten szerepelnek a nemek közötti egyenlőség elérésére irányuló célkitűzések az egyetemi személyzet felvételének, motiválásának, előléptetésének és javadalmazásának eljárásaiban;
- b) a munkavállalók és a munkáltatók rendszeres részvétele személyes és/vagy online (pl. e-learning) képzéseken a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozásában és

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról a személyzet felvétele, motiválása, előléptetése és javadalmazása során;

- c) a strukturált interjúkhoz való hozzáférés a személyzet felvételéhez;
- d) alacsony és nem szisztematikus különbségek a női alkalmazottak arányában;
- e) alacsony és nem szisztematikus különbségek a személyzet megtartásában;
- f) alacsony és nem szisztematikus különbségek a nők és férfiak közötti karrierfejlődési mutatókban (a doktori fokozat megszerzése után tanársegédi pozícióban eltöltött évek átlagos száma, az egyetemi adjunktusi pozícióban eltöltött évek átlagos száma a docensi pozíció követelményeinek teljesítése után);
- g) alacsony és nem szisztematikus különbségek a személyzet javadalmazásában;
- h) a nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért eredmények mutatóiról szóló éves jelentés a munkaerő-felvétel, a megtartás és a karrierépítés terén, kari és a Babeş–Bolyai Tudományegyetem szintjén;
- i) a nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért eredmények mutatóiról szóló éves jelentés a javadalmazással kapcsolatos fejlődés megvalósulása terén, kari és a Babeş–Bolyai Tudományegyetem szintjén.

2.3. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ÖSZTÖNZÉSE ÉS TÁMOGATÁSA A VERSENYKÉPESSÉG ÉS A KIVÁLÓSÁG TERÉN

15. cikk

A nők képvisellete a vezetői és irányítói pozíciókban

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem vezetőségi szerveinek és tisztviselőinek megválasztásáról szóló általános szabályzat 3. cikk (1) bekezdésének c) pontja értelmében az egyetem vezetői tisztségeiben történő választás és kinevezés a reprezentativitás és a nemek közötti igazságos arányosság elvei alapján történik.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elismeri, hogy országos és nemzetközi szinten számos, a múltból örökölt kulturális és intézményi akadály létezik, amelyek napjainkban is fenntarthatják a nemek közötti egyenlőtlenségeket a vezetői és irányítói tisztségek betöltése során.

(3) Az Egyetem kötelezettséges vállal a nemek közötti egyenlőség előmozdítása/ az egyetem valamennyi vezetői és irányítási struktúrájában és funkciójában a női képvisellett mellett, ahogyan azt a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartája is leszögezi. Ennek a célnak az elérése érdekében a következő intézkedések javasoltak:

- a) a nemek közötti különbségek csökkentését szolgáló proaktív stratégiák kidolgozása a vezetői pozíciókat betöltő pályázatok esetén, amelyeket be kell építeni a nemek közötti egyenlőség általános célkitűzéseibe intézeti és kari szinten;
- b) átlátható információkhoz, lehetőségekhez és kiválasztási eljárásokhoz való hozzáférés biztosítása a vezetői pozíciók esetén;
- c) a vezetői állásokra pályázók körének diverzifikálása tájékoztató ülések, workshopok vagy egyéb tájékoztató jellegű tevékenységek szervezésével a potenciális női pályázók körében;
- d) inkluzív nyelvezet használata az álláshirdetésekből;
- e) a nők vezetői szerepének mediatizálása az akadémiai közösségen belül;

- f) képzési programok megvalósítása az akadémiai közösség tagjai számára a vezetői és menedzsment-készségek fejlesztése céljából;
- g) workshopok, konferenciák, szakmai gyakorlatok, tréningek megvalósítása a vezetői szerep betöltését fontolgató nők számára;
- h) vezetőfejlesztő programok megvalósítása;
- i) személyes és/vagy online képzések megvalósítása a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában szerepet játszó pszichoszociális mechanizmusokról, a vezetői tisztségekbe történő toborzás kontextusában;
- j) a vezetői tisztségekben a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentésére irányuló stratégiák megvalósulásának nyomon követése és hatásuk mérése.

(4) A nők vezetői és irányítói pozíciókban való képviselése terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartájában meghatározott alacsony és nem rendszeres eltérések a nők vezetőségi és menedzsment tisztségekben való alkalmazása terén;
- b) a vezetői és menedzsmentképzési programokhoz való hozzáférés;
- c) a vezetői coaching programokhoz való hozzáférés;
- k) a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozásában és fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról szóló személyes és/vagy online képzésekhez való hozzáférés, a vezetői tisztségekre pályázók toborzásának kontextusában;
- l) a nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért eredményekkel kapcsolatos mutatókról szóló éves jelentéstétel, kari és egyetemi szinten, a munkaerő-toborzás terén.

16. cikk

A nők tudományos versenyképességének támogatása

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem Chartája 20. cikkének (1) bekezdése értelmében a versenyképesség a Babeş–Bolyai Tudományegyetem közösségéhez való tartozás alapelve, a 21. cikk (1) bekezdése szerint pedig az akadémiai autoritás a tudományos, oktatói és menedzszeri tevékenység minősége révén nyerhető el. A 18. cikk (2) bekezdése alapján az akadémiai minőség kiértékelése a tudományos publikációkkal, szabadalmak kidolgozásával vagy innovatív termékek és/vagy szolgáltatások létrehozásával bizonyított kutatási tevékenység alapján történik.

(2) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem alapértékeiből és vállalt küldetéséből adódóan elkötelezett amellett, hogy olyan környezetet alakítson ki, amely elősegíti a nemek közötti egyenlőség megvalósulását tagjainak tudományos versenyképessége tekintetében. Ennek érdekében a következő intézkedések bevezetése javasolt:

- a) a nemek közötti különbségek éves értékelése a posztgraduális tanulmányokban (doktori és posztdoktori programok) részt vevők eloszlási arányának tekintetében;
- b) a nemek közötti különbségek éves értékelése a tudományos teljesítménymutatók tekintetében (a benyújtott és elnyert grantok aránya, a rangos folyóiratokban megjelent cikkek aránya) kari és egyetemi szinten;
- c) a nemek közötti különbségek éves értékelése az egyetemi tanári fokozatot betöltő személyzet arányát illetően kari és egyetemi szinten;

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

- d) a nemek közötti egyenlőtlenségek okainak azonosítása, ahol léteznek ilyen okok, és stratégiák kidolgozása a tudományos teljesítménymutatók és az egyetemi tanári fokozatot betöltő személyzet arányának kiegyensúlyozására;
- e) személyes és/vagy online képzések megvalósítása a nemek közötti egyenlőtlenségek létrehozásában és fenntartásában szerepet játszó kognitív torzulásokról, a tudományos kiválóság és versenyképesség kontextusában;
- f) a karrierfejlesztési lehetőségek átláthatóságának biztosítása;
- g) átlátható és igazságos eljárások bevezetése az intézetek és karok működéséhez nélkülözhetetlen feladatok (formális és informális adminisztratív feladatok) elosztására, amelyek nem publikációkban, grantokban vagy más, a tudományos tekintély megszerzéséhez kapcsolódó díjakban nyilvánulnak meg;
- h) karriertervezési készségek fejlesztését szolgáló programok gyakorlatba ültetése;
- i) megfelelő feltételek biztosítása a tudományos pályafutásuk kezdeti szakaszában lévő, posztdoktori kutatói, egyetemi tanársegédi és adjunktusi fokozatokat betöltő nők szakmai fejlődéséhez.

(3) A nők egyetemi versenyképességének támogatása terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a nemek közötti egyenlőtlenségek kialakulásában és fenntartásában szerepet játszó pszichoszociális mechanizmusokról szóló személyes és/vagy online képzésekhez való hozzáférés a tudományos kiválóság és versenyképesség kontextusában;
- b) a karriertervezési készségek fejlesztésével kapcsolatos képzési programokhoz való hozzáférés;
- c) átlátható és igazságos eljárások kidolgozása intézeti szinten az intézetek és a karok működéséhez nélkülözhetetlen feladatok (formális és informális adminisztratív feladatok) elosztására, amelyek nem publikációkban, grantokban vagy más, a tudományos tekintély megszerzéséhez kapcsolódó díjakban nyilvánulnak meg;
- d) a női egyetemi tanárok arányának alacsony és nem rendszeres különbségei;
- e) alacsony és nem rendszeres különbségek a női szerzők által írt publikációk arányában;
- f) alacsony és nem rendszeres különbségek a nők által koordinált országos és nemzetközi grantok arányában;
- g) a nemek közötti egyenlőség terén megvalósult előrehaladás mutatóinak éves jelentése, a versenyképességi és kiválósági mutatók összefüggésében, kari és egyetemi szinten.

2.4. BEFOGADÓ SZERVEZETI LÉGKÖR KIALAKÍTÁSA

17. cikk

Rugalmas munkavégzés és támogatás biztosítása a családi kötelezettségekkel rendelkező hallgatók és munkavállalók számára

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem tiszteletben tartja a közösség tagjai által vállalt többféle társadalmi szerepet és felelősséget, és olyan rugalmas munka- és tanulási környezetet támogat, amely lehetővé teszi a szakmai és családi kötelezettségek és törekvések összeegyeztetését. Ennek érdekében a következő intézkedések bevezetése javasolt:

- a) az egyetemen belül gyermekgondozási lehetőségeket, például bölcsődét, óvodát és délutáni foglalkozást biztosítanak a gyermekes alkalmazottak szakmai tevékenysége folytonosságának támogatása érdekében;
- b) a munka és a magánélet egyensúlyának optimalizálását célzó képzések megvalósítása;
- c) képzések megvalósítása a nemi szerepekkel kapcsolatos társadalmi sztereotípiák megértése és enyhítése érdekében;
- d) lehetőség szerint rugalmas munkaidő/munkaidő-beosztás biztosítása a családi kötelezettségekkel rendelkező munkavállalók számára;
- e) az otthoni és online munkavégzés lehetőségének biztosítása, amennyire ez a végzett tevékenység sajátosságai szerint lehetséges;
- f) lakhatási lehetőség biztosítása a családok számára;
- g) a kettős karrier támogatása.

(2) A rugalmas munkavégzés biztosítása és a családi kötelezettségekkel rendelkező hallgatók és alkalmazottak támogatása terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) a nők szakmai tevékenységekben való részvételét támogató szülési és apasági politikák;
- b) elérhető gyermekgondozási lehetőségek a hallgatók számára;
- c) elérhető gyermekgondozási lehetőségek a személyzet számára;
- d) családbarát szálláshelyekhez való hozzáférés;
- e) a kettős karrier támogatására irányuló stratégiák kidolgozása egyetemi szinten.

18. cikk

A személyes fejlődés elősegítése és a jóllét előmozdítása

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem eszménye a lokális, a nemzeti és a nemzetközi közösség személyes és erkölcsi fejlődési kultúrájának előmozdítása.

(2) Az Egyetem elismeri, hogy a nemi alapú diszkrimináció és egyenlőtlenség a nők számára jelentős stresszforrást jelent, hogy ezek a jelenségek hozzájárulnak a nők életminőségének romlásához, és veszélyt jelentenek a nők fizikai és mentális egészségére.

(3) Az Egyetem azt is elismeri, hogy országos és nemzetközi szinten a jóllét és a munkahelyi megelégedettség szorosan összefügg a termelékenységgel, a motivációval és a munkavállalók megtartásával.

(4) Ezért a Babeş–Bolyai Tudományegyetem támogatja és elősegíti egy olyan környezet kialakítását, amely hozzájárul a fizikai és mentális egészség fejlődéséhez és megtartásához a közösségében. Ennek elérése érdekében a következő intézkedések javasoltak:

- a) sportprogramok ösztönzése az egyetemi közösség körében a testi egészség, az együttműködés és a baráti megmérettetés elősegítése céljából;
- b) személyiségfejlesztő programok megvalósítása az egyetemi közösség számára, egyéni, csoportos foglalkozások vagy műhelymunkák formájában;
- c) pszichológiai tanácsadási és pszichoterápiás programok megvalósítása az egyetemi közösség számára, egyéni, csoportos foglalkozások vagy műhelymunkák formájában;

Nemek közötti egyenlőség (útmutató)

- d) stresszkezelési készségeket fejlesztő programok megvalósítása az egyetemi közösség számára, egyéni, csoportos vagy műhelyfoglalkozások formájában;
- e) *hálózatépítő* rendezvények megvalósítása az egyetemi közösség tagjai közötti együttműködés elősegítése céljából;
- f) képzési programok megvalósítása a megfelelő szervezeti légkör kialakítására a hallgatók és a munkavállalók jóllétének előmozdítása érdekében;
- g) képzési programok megvalósítása a munkatársak asszertív kommunikációs és együttműködési készségeinek fejlesztése érdekében;
- h) az alkalmazottak munkahelyi elégedettségének rendszeres kiértékelése.

(5) A rugalmas munkavégzés biztosítása és a családi kötelezettségekkel rendelkező hallgatók és alkalmazottak támogatása terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) az egyetemi közösség sportprogramokhoz való hozzáférése;
- b) a személyes fejlődési programokhoz való hozzáférés;
- c) pszichológiai tanácsadási és pszichoterápiás programokhoz való hozzáférés;
- d) a stresszkezelési készségeket fejlesztő programokhoz való hozzáférés;
- e) rendszeres hálózatépítő rendezvények szervezése;
- f) a hallgatók és a munkavállalók jóllétét elősegítő optimális szervezeti légkör kialakítására irányuló képzési programok rendszeres megtartása az intézetek vagy más adminisztratív egységeken keretében;
- g) a munkatársak asszertív kommunikációs és együttműködési készségeinek fejlesztését célzó képzési programokhoz való hozzáférés;
- h) rendszeres jelentéstétel az alkalmazottak munkahelyi elégedettségének szintjéről kari és egyetemi szinten, valamint stratégiák kidolgozása annak növelésére.

2.5. A ZAKLATÁS ÉS A NEMI MEGKÜLÖNBÖZTETÉS MEGELŐZÉSE ÉS SZANKCIONÁLÁSA

19. cikk

(1) A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezett a biztonságos, a zaklatás és a diszkrimináció minden formájától mentes környezet kialakítása mellett, előmozdítva azokat az intézményi gyakorlatokat, amelyek célja az egyetemi közösség tagjainak méltóságát sértő cselekmények megelőzése és elítélése.

(2) Az Egyetem elismeri, hogy országos és nemzetközi szinten a nők a zaklató és diszkriminatív viselkedés leggyakoribb áldozatai közé tartoznak mind társadalmi/családi, mind szervezeti környezetben.

(3) Az Egyetem azt is elismeri, hogy a nők elleni zaklatás és diszkrimináció legfontosabb okai között a szervezeti környezetben a következőkkel kell foglalkozni (a felsorolás nem teljes): múltbeli örökölt szociokulturális minták a nők és férfiak társadalmi szerepével kapcsolatban, a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció jelenségével kapcsolatos ismeretek hiánya, a nők képviselőtének hiánya a vezetői struktúrákban, a zaklatás és a diszkriminatív magatartás szervezeti toleranciája, amely az ilyen típusú magatartás megelőzésére és szankcionálására szolgáló eljárások hiányában vagy elmaradásában, valamint a zaklatott vagy diszkriminált személyek vagy az ilyen típusú visszaéléseket bejelentő személyek védelmére szolgáló

eljárások hiányában vagy elmaradásában, valamint a közösség többi tagjától való elszigeteltségben nyilvánul meg. Ebben a tekintetben a következő intézkedések javasoltak:

- a) anonim jellegű adatgyűjtés a Babeş–Bolyai Tudományegyetem hallgatói és alkalmazottai körében a nemi alapú zaklatás és diszkriminatív magatartás gyakoriságáról;
- b) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem valamennyi karán és egységében a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció azonosításáról és jelentéséről szóló éves képzések megvalósítása;
- c) éves figyelemfelkeltő kampányok megvalósítása a zaklatással és a nemi alapú diszkriminációval kapcsolatban az alkalmazottak és a hallgatók körében;
- d) a zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos panaszbejelentési eljárások átláthatóságának biztosítása;
- e) a zaklatás és diszkrimináció eseteinek megoldására szolgáló átlátható eljárások létrehozása és terjesztése;
- f) a zaklatás és a nemi alapú bántalmazás áldozatait, valamint az ilyen bántalmazást bejelentő személyek védelmének biztosítása;
- g) pszichológiai és jogi tanácsadás biztosítása a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció áldozatai számára.

(4) A nemi alapú zaklatás és diszkrimináció elleni küzdelem terén elért eredményeket az alábbi mutatók alapján lehet nyomon követni:

- a) az egyetemen belüli nemi alapú zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos eredmények rendszeres jelentése a vezetés felé;
- b) a Babeş–Bolyai Tudományegyetem valamennyi karán és egységében a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció azonosításáról és bejelentéséről szóló éves képzések megléte és gyakorisága;
- c) a nemi alapú zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos figyelemfelkeltő kampányok megléte az alkalmazottak és a hallgatók körében;
- d) a zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos panaszok bejelentésére szolgáló átlátható és egyszerű eljárás megléte és hatékony terjesztése;
- e) a zaklatással és diszkriminációval kapcsolatos esetek kezelésére szolgáló átlátható és egyszerű eljárás megléte és hatékony terjesztése;
- f) a zaklatás és a nemi alapú bántalmazás áldozatainak, valamint az ilyen bántalmazást bejelentő személyek védelmére szolgáló átlátható és egyszerű eljárás megléte és hatékony terjesztése;
- g) a jogi és pszichológiai tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférés a zaklatás és a nemi alapú diszkrimináció áldozatai számára.

III. RÉSZ – A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELÉRÉSÉHEZ SZÜKSÉGES ERŐFORRÁSOK A BABEŞ–BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEMEN

20. cikk

A Babeş–Bolyai Tudományegyetem elkötelezett a nemek közötti diszkrimináció elleni küzdelem és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett az akadémiai közösségen belül, az ehhez szükséges erőforrások biztosításával. Ennek érdekében a Babeş–Bolyai Tudományegyetem megkönnyíti a következő erőforrásokhoz való hozzáférést:

- a) szakképzett személyzet, amely tanácsadást nyújt a nemek közötti egyenlőség struktúráján belül;
- b) az adatgyűjtéshez és -elemzéshez felvett szakképzett személyzet;
- c) a korszerű statisztikai programokhoz való hozzáférés;
- d) a hivatalos jelentések kidolgozására alkalmazott szakképzett személyzet;
- e) a nemek közötti egyenlőség megvalósítására vonatkozó stratégiai tervek és közpolitikák kidolgozására alkalmazott szakképzett személyzet;
- f) az adatok és stratégiai tervek összegyűjtésére, elemzésére és az érintett szervezeti egységekhez való eljuttatására alkalmazott szakképzett személyzet;
- g) az egyes karok vagy kutatási egységek szintjén kijelölt személyzet, amelynek feladata a szükséges adatok elkészítése és továbbítása a nemek közötti egyenlőségért felelős Bizottságnak;
- h) tanfolyamok és egyéb képzési lehetőségek a személyzet számára a GDPR követelményeinek megfelelő adatfeldolgozáshoz;
- i) képzések és egyéb továbbképzési lehetőségek az adatok hatékonyabb gyűjtésében, jelentésében és továbbításában részt vevő személyzet számára;
- j) a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos képzési kampányokhoz szükséges online oktatási anyagok (e-learning) kidolgozására felvett szakértők;
- k) online platformok a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos információk terjesztésére az egyetemen;
- l) a dizájn és a nyilvános kommunikációs stratégiák kidolgozására felvett szakértők;
- m) a nemek közötti egyenlőtlenség mechanizmusairól szóló figyelemfelkeltő kampányok területén alkalmazott szakértők;
- n) a nemek közötti egyenlőtlenség mérésére szolgáló eszközök;
- o) a képzésekhez felvett oktatók;
- p) a szervezeti pszichológia területén alkalmazott szakértők;
- q) a mentálhigiéné területén alkalmazott szakértők;
- r) a közegészségügy területén alkalmazott szakértők;
- s) az emberi erőforrások területén alkalmazott szakértők;
- t) vezetői és menedzsmentképzésre alkalmazott szakértők;
- u) a hallgatók és a személyzet számára hozzáférhető gyermekgondozási létesítmények helyiségei;
- v) a családi szálláshelyeknek kialakított terek;
- w) a sportprogramoknak kialakított terek;
- x) a sportprogramok szervezésében részt vevő személyzet;
- y) szakértők a nemi megkülönböztetéssel kapcsolatos jogi tanácsadáshoz.