



19/2025 (XII. 9.) számú rektori utasítás

a Nemek közötti Egyenlőségi Terv kiadásáról

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) rektora a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény felhatalmazása, valamint az Egyetem Szervezeti és Működési Rend 54. § (12) bekezdése alapján, figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, továbbá a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló 12/2023. (IV.03.) számú rektori utasítás rendelkezéseire, az Egyetem Nemek közötti Egyenlőségi Tervét az alábbiak szerint határozza meg:

1. §

- (1) Az Egyetem Nemek közötti Egyenlőségi Tervét a jelen utasítás 1. számú mellékleteként adom ki.
- (2) A Nemek közötti Egyenlőségi Terv angol nyelvű szövegét a 2. számú melléklet tartalmazza.

2. §

- (1) Jelen utasítás és ezzel az 1. számú mellékletét képező Nemek közötti Egyenlőségi Terv, valamint a 2. számú mellékletét képező Gender Equality Plan 2026. január 1. napján lép hatályba.
- (2) Az utasítás, valamint az 1. és 2. számú melléklet közzététele az Egyetem honlapján található Munkatársaknak felületen történik.

Gödöllő, 2025. december 9.

Dr. Gyuricza Csaba
rektor



Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem

19/2025 (XII. 9.) számú rektori utasítás

1. számú melléklete

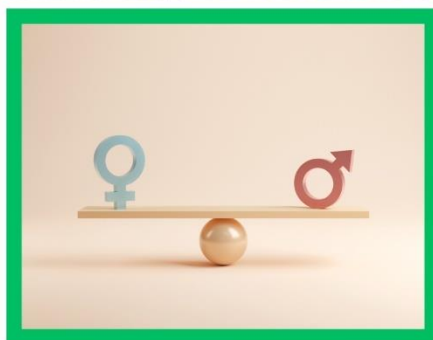
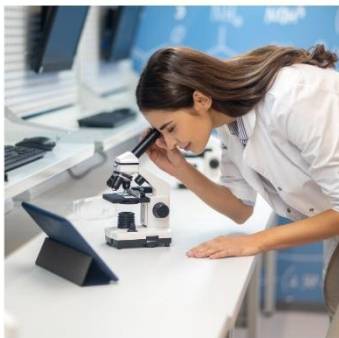
Nemek közötti Egyenlőségi Terv

Hatályos: 2026. január 1-től



MATE

MAGYAR AGRÁR- ÉS
ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM



NET 2.0

2026 - 2029



Biztonságos és fenntartható tanulási és munkakörnyezet

Tartalomjegyzék

Vezetői összefoglaló	6
1. Bevezetés	10
2. Az intézményi elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség iránt	12
3. Jogi és intézményi szabályozási keretek	13
4. Értékelés: a NET 1.0 végrehajtásának eredményei és a jelenlegi kihívások	15
5. Célok és stratégiai prioritások	27
6. Cselekvési terv a nemek közötti egyenlőségért	29
6.1. Toborzás, karrierfejlesztés és megtartás	29
6.2. Vezetés és döntéshozatal	32
6.3. Munka és magánélet egyensúlya és gondozási feladatok	34
6.4. Szervezeti kultúra (tudatosságnövelés a nemi előítéletek, sztereotípiák és szexizmus terén)	37
6.5. A nemi alapú erőszak, beleértve a szexuális zaklatás elleni intézkedéseket	39
6.6. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba	41
6.8. Mezőgazdaság és/vagy élettudományok specifikus kérdései	44
7. Irányítási és végrehajtási struktúra	46
8. Erőforrások és költségvetés-elosztás	50
Table of Contents	53
Executive summary	55
1. Introduction	58
2. Institutional Commitment to Gender Equality	60
3. Legal and Policy Framework	61
4. Assessment: the result of GEP 1.0 implementation and current challenges	63
5. Objectives and Strategic Priorities	74
6. Action Plan for Gender Equality	76
6.1. Recruitment, career progression, and retention	76
6.2. Leadership and decision-making	79
6.3. Work-life balance and caring duties	81
6.4. Organisational culture (awareness-raising about gender biases, stereotypes, and sexism)	83
6.5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment	85
6.6. Integration of the gender dimension into research and teaching content	87
6.7. Structures for the institutionalisation of gender equality	88
6.8. Agriculture and/or life sciences specific issues	90
7. Governance and Implementation Structure	92
8. Resources and Budget allocation	95

Rövidítések

<i>CFőig</i>	<i>Campus főigazgatóság(ok)</i>
<i>DHK</i>	<i>Doktori és Habilitációs Központ</i>
<i>EDÖK</i>	<i>Egyetemi Doktorandusz Önkormányzat</i>
<i>EEB</i>	<i>Esélyegyenlőségi Bizottság</i>
<i>EHÖK</i>	<i>Egyetemi Hallgatói Önkormányzat</i>
<i>TMR</i>	<i>Teljesítménymenedzsment Rendszer Munkacsoportja</i>
<i>FV</i>	<i>Felsővezetés (rektor, rektorhelyettesek, campus főigazgatók, gazdasági főigazgató és koordinációs főigazgató)</i>
<i>HR</i>	<i>HR Igazgatóság</i>
<i>HSZK</i>	<i>Hallgatói Szolgáltatások Központ</i>
<i>II</i>	<i>Informatikai Igazgatóság</i>
<i>JKI</i>	<i>Jogi és Közbeszerzési Igazgatóság</i>
<i>JVP</i>	<i>Jövő Vezetői Program</i>
<i>MK</i>	<i>Médiaközpont</i>
<i>NET</i>	<i>Nemek közötti Egyenlőségi Terv (angolul: Gender Equality Plan, GEP)</i>
<i>NI</i>	<i>Nemzetközi Igazgatóság Nemzetközi Oktatási Ügyek Központ</i>
<i>OI</i>	<i>Oktatási Igazgatóság</i>
<i>OTM-R</i>	<i>Nyílt, átlátható és érdemeken alapuló toborzási gyakorlatok</i>
<i>TMRH</i>	<i>Tudományos és minőségbiztosítási rektorhelyettes</i>

Vezetői összefoglaló

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy MATE) a Horizont Európa program által támogatott **AGRIGEP** – *Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality Plans in widening countries* (GA number 1010944158) –projekt keretében aktívan részt vett az első Nemek közötti Egyenlőségi Tervének (NET 1.0; angolul: *Gender Equality Plan*, rövidítve GEP) végrehajtásában. Az AGRIGEP projektben két további, ún. bővülő országbeli egyetem (CZU, UP) vett részt, amelyeket három, a nemek közötti egyenlőség stratégiák kidolgozásában és megvalósításában jártas mentorpartner (UPC, Yellow Window, NaTE) támogatott. A hároméves folyamat eredményeként született meg a **NET 2.0**, amely a MATE stratégiájába, különösen a *MATE 2030* programba szervesen illeszkedő, testreszabott intézményi terv. A nemek közötti egyenlőség a MATE számára nem csupán megfelelési követelmény, hanem a tudományos kiválóság, az intézményi fejlődés és a társadalmi felelősségvállalás kulcstényezője.

Az elmúlt három évben a MATE jelentős haladást tett a Nemek közötti Egyenlőségi Terv (a továbbiakban: NET) megvalósításában. A fejlődés íve a kezdeti megfelelési lépésektől a strukturált, intézményesült megoldásokig ívelt. Ez az időszak egy fokozatos fejlődést tükröz, a kezdeti alapmunkától és a megfelelésre összpontosító tevékenységektől a mélyebb intézményi elkötelezettségig, a kapacitásépítésig és a nemek közötti egyenlőség beépítésére irányuló erőfeszítésekig az Egyetem működésébe, kultúrájába és kutatásába. Ebben a dokumentumban részletesen bemutatjuk a NET 1.0 2022-2025. közötti végrehajtásának legfontosabb eredményeit:

- **2022.** – Alapozás: esélyegyenlőségi felelős kinevezése, végrehajtási központi csapat létrehozása, nemek szerinti adatgyűjtés elindítása, mentális egészségügyi tanácsadási szolgáltatások kiterjesztése. Ebben az évben aláírásra került az AGRIGEP projekt támogatói szerződése.
- **2023.** – Intézményesítés: esélyegyenlőségi felelős szerepkör hivatalossá tétele, online visszaélés-bejelentési rendszer létrehozása, érzékenyítő programok szervezése, Esélyegyenlőségi Bizottság megalakulása, új belső irányelvek kidolgozása.
- **2024.** – Stratégiai beágyazódás: HRS4R munkacsoport létrejötte, a *MATE 2030* stratégia végrehajtásának megkezdése, amely elismeri az inkluzivitást és a sokszínűség fontosságát; kerekasztal-megbeszélések szervezése szakértők és kormányzati képviselők részvételével; a Hallgatói Szolgáltató Központ bevonása a NET megvalósításba.
- **2025.** – Hálózatépítés és rendszerszintű fejlesztések: esélyegyenlőségi referensek hálózata, VIR pilotprogram (egyenlőségi modul), HR-weboldal fejlesztése, tananyagfejlesztés kutatók és oktatók számára.

A 2022. és 2025. közötti időszak a MATE nemek közötti egyenlőségre vonatkozó munkájának egyértelmű és következetes fejlődését tükrözi. Az AGRIGEP projekt katalizátorként és útmutatóként is szolgált, erőforrásokat és támogatást biztosítva a folyamat elősegítéséhez. Bár továbbra is vannak kihívások, különösen a hallgatói elkötelezettség és a fenntartható szervezeti kulturális változás terén, az ebben az időszakban végrehajtott kezdeményezések és a tudatosság növelése szilárd alapot biztosít a nemek közötti egyenlőség előmozdításához a jelenlegi NET cikluson túl.

Stratégiai célok – NET 2.0

A MATE NET 2.0 célja, hogy minden alkalmazott és hallgató számára biztonságos és fenntartható munka- és tanulási környezetet biztosítson, egyenlő és méltányos alapon. Korábbi eredményei, a NET 1.0 végrehajtásának tapasztalatai, valamint az AGRIGEP projekt eredményei (képeségértékelés, kapacitásépítés, monitoring, mentorálás, szakirodalom áttekintése és empirikus kutatások) alapján a NET 2.0-ban nyolc kulcsfontosságú prioritási területen határoztuk meg a stratégiai célokat, amelyek támogathatják a nemek közötti egyenlőség javítását a MATE-n, és amelyek mindegyike támogatja az Egyetem MATE 2030 stratégiájának prioritásait. A NET 2.0 átfogó keretet biztosít az Egyetem működésében, szervezeti kultúrájában és ágazati sajátosságaiban rejlő egyenlőségi kihívások kezelésére.

Toborzás, karrierfejlesztés és megtartás

A NET 2.0 célja, hogy a **MATE vonzó és támogató környezetet biztosítson hallgatók és munkavállalók számára egyaránt**. Ennek része a mentálhigiénés szolgáltatások bővítése, a PhD-hallgatók új támogatási mechanizmusainak kialakítása és a karrierlehetőségeket bemutató webes tartalmak fejlesztése. Kiemelt figyelmet kap a nemek közötti igazságos feladatmegosztás előmozdítása, amelyet képzések, workshopok és kutatások támogatnak. A toborzás és kiválasztás során a méltányosság és átláthatóság elvei érvényesülnek, amit az OTM-R stratégia rendszeres frissítése is biztosít. Fontos cél a pályakezdők integrációja mentorálással és információs forrásokkal, míg az új visszajelzési rendszer – kérdőívekkel és nyitott javaslatvételi lehetőséggel – minden munkatárs számára biztosít teret a HR-folyamatok fejlesztéséhez. A NET 2.0 intézkedései így egyszerre szolgálják a szakmai fejlődést, a közösségmegtartást és a méltányos egyetemi működést.

Vezetés és döntéshozatal

A második prioritási terület a **nők vezetői szerepvállalásának erősítésére, a munka és a magánélet összehangolásának támogatására**, valamint a nemi előítéletek és diszkrimináció csökkentésére összpontosít. E célokat szolgálják a célzott tájékoztató kezdeményezések, például kerekasztal-beszélgetések és pozitív példaképeket bemutató rendezvények, valamint a női munkatársak számára készülő képzések és információs csomagok. A vezetők képzési lehetőségeinek bővítése segíti az egyenlőség szempontjainak érvényesítését a döntéshozatalban, míg a különféle fórumok – kerekasztalok, World Café típusú találkozók és felmérések – teret adnak a közösségi párbeszédnek, valamint az előítéletek okainak feltárásának. A rendszeres teljesítményértékelési felülvizsgálatok hozzájárulnak ahhoz, hogy kiszűrhetők legyenek az értékelésekben megjelenő rejtett torzítások. A nők karrierútját célzott támogatások, köztük testre szabott karrier-tanácsadás és speciális vezetői képzési modulok erősítik. Ezek az intézkedések együttesen segítik a nők szakmai előrehaladását és vezetői kompetenciáinak fejlesztését.

Munka és magánélet egyensúlyának megteremtése

A harmadik kulcsterület a **munka és a magánélet egyensúlyának erősítése, amely alapvető az Egyetem megtartó erejének növelésében**. A családbarát programok – például nyári táborok és közös események – mellett minden campuson baba-mama szobák segítik a hallgatókat és a munkatársakat. A mentális egészséget rendszeres életvezetési értékelések és igényalapú szolgáltatások támogatják, amelyek hozzájárulnak a hosszú távú jóléthez. A szülési vagy gondozási szabadságról visszatérők számára célzott információs anyagok készülnek, a vezetők pedig speciális képzéseken kapnak útmutatást a reintegráció támogatásához. A kisgyermeket nevelő szülők tudományos pályáját rendezvények, kiadványok és fórumok erősítik, amelyek pozitív példákat mutatnak be és naprakész segítséget nyújtanak. A World Café sorozat pedig az apák tapasztalatait gyűjti össze, ezzel is hangsúlyozva, hogy a munka és a magánélet egyensúlya közös felelősség.

Szervezeti kultúra

A NET 2.0 egyik kiemelt célja a **szervezeti kultúra átalakítása úgy, hogy az valóban támogassa a nemek közötti egyenlőséget és felszámolja a rejtett nemi sztereotípiák által befolyásolt gyakorlatokat**. Ennek érdekében tudatosságnövelő programok, jó gyakorlatok megosztása és nyílt beszélgetések segítik, hogy az egyenlőség és méltányosság értékei a mindennapi működés részévé váljanak. A NET 1.0 folytatásaként férfi és női oktatóknak szervezett workshopok segítik majd elő a tanításban tapasztalható diszkrimináció elleni közös fellépést. A munkavállalói elégedettségi felmérésekbe beépítik a jólét és a munkahelyi légkör értékelését, ami a rejtett problémák korai felismerését támogatja. A szexizmus felismerésére és kezelésére minden szereplőt felkészítenek, a szabályozásokat felülvizsgálják és frissítik a visszajelzések és a szabályozási környezet változásai alapján. Emellett új, biztonságos visszajelzési csatornák fejlesztése a cél, amelyek lehetővé teszik, hogy hallgatók és dolgozók hatékonyan elmondhassák tapasztalataikat. Ezek az intézkedések együtt biztosítják, hogy a MATE szervezeti kultúrája hosszú távon nyitott, méltányos és támogató legyen.

Nemi alapú zaklatás és visszaélés elleni lépések

A MATE elkötelezett abban, hogy minden egyetemi polgár számára biztonságos és méltányos környezetet biztosítson, ezért a NET 2.0 külön fejezetben foglalkozik a nemi alapú erőszak (angolul: *Gender Based Violence*, GBV) megelőzésével és kezelésével. Elsőként az Egyetem a szervezeti szereplők felkészítésére helyezi a hangsúlyt: érzékenyítő és tudatosságnövelő programokat indít, online felülettel és személyes képzésekkel. Ehhez kapcsolódik a „Biztonságos és fenntartható munkahely” kampány, amely látható és erős üzenetet közvetít az egyetemi közösség felé.

Másodszor, részletes és könnyen elérhető tájékoztatást nyújt az Egyetem minden polgára számára a nemi alapú erőszak elleni intézményi szabályokról és intézkedésekről. Ez magában foglalja az erre dedikált weboldalt, a személyes tréningeket, a szabályok rendszeres felülvizsgálatát, valamint egy diszkriminációellenes poszterkampányt is.

Harmadsorban a zaklatás és a diszkrimináció konkrét eseteinek hatékony kezelése kap kiemelt figyelmet. A meglévő szabályozások és kommunikációs gyakorlatok felülvizsgálata az érintett felek bevonásával biztosítja, hogy az esetek megoldása gyors, bizalmas és átlátható legyen.

Az esélyegyenlőség integrálása az oktatás és kutatás területén

A MATE NET 2.0 külön figyelmet fordít arra, hogy a **nemek közötti egyenlőség elvei szervesen beépüljenek a kutatás és az oktatás tartalmába.** Ennek első lépése, hogy minden érintett – kutató, oktató, tanár és hallgató – megértse, miért alapvető fontosságú a nemi szempontok érvényesítése. Rendszeres képzéseket szervez az Egyetem a kutatók számára arról, hogyan lehet a nemi dimenziót a kutatási tartalomba integrálni, valamint az oktatóknak, tanároknak arról, hogyan építhető be mindez az oktatási anyagokba. Emellett a PhD-hallgatók képzésének is részévé válik egy olyan modul, amely kifejezetten a nemek közötti egyenlőség kutatásban és oktatásban való érvényesítésére fókuszál.

Ugyanilyen fontos, hogy a közösség tagjai tisztában legyenek a nemek közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség fogalmai közötti különbséggel. A kutatók számára szervezett képzések segítenek megérteni a két fogalom eltérő jelentését és gyakorlati alkalmazását, míg egy átfogó információs anyaggyűjtemény mutatja be, hogyan illeszthető be a nemi szempont mind a kutatási projektekbe, mind az oktatási folyamatokba.

A NET stratégia intézményesülése

A hetedik kulcsterület fókuszában az áll, hogy a nemek közötti egyenlőség ne csupán projektjellegű kezdeményezés legyen, hanem **tartós, intézményi szinten beágyazott változássá** váljon. Az Egyetem évente felülvizsgálja a vonatkozó szabályzatokat és a belső kommunikációs csatornákat, biztosítva, hogy mindig naprakészen tükrözzék az egyenlőségi elveket. **Kiemelt figyelmet kap a HR Kiválósági Díj** (*HR Excellence in Research Award*), amely erősíti az Egyetem elköteleződését a nemzetközi sztenderdek mellett. Az Egyetem a monitoring- és adatgyűjtési rendszereket folyamatosan frissíti, kiemelt figyelmet fordítva a nemek és társadalmi-gazdasági helyzet összefüggéseire. Az esélyegyenlőségi referensek hálózata és az ún. Gyakorlati Közösségek (*Community of Practice*) továbbfejlesztésre kerül, biztosítva a tapasztalatmegosztást, az átláthatóságot és a folytonosságot. A félévi felülvizsgálat lehetőséget ad az eddigi eredmények értékelésére és a további célok, eszközök finomhangolására, így a NET 2.0 végrehajtása fenntartható és átlátható marad.

Agrárspecifikus kihívások kezelése

A NET 2.0 külön fejezetben kezeli **az agrár- és élettudományi szakterület sajátos kihívásait, amelyek kezelése elengedhetetlen a MATE közösségének sokszínűsége és befogadó jellege szempontjából.** Az interkulturális megértést érzékenyítő tréningek, közösségépítő rendezvények és a MATE Nemzetközi Hallgatói Ügyek Központja (*MATE Center for International Education*) képzései erősítik, miközben rendszeres felmérések segítik a konfliktusok kezelését és a biztonsági intézkedések javítását. Kiemelt figyelmet kapnak a szakmai gyakorlatok, labor- és terepmunka során felmerülő nemi egyenlőségi problémák, a hallgatók pedig célzott programokon ismerkedhetnek jogaikkal és a biztonságos munkavégzés szabályaival. A külső munkahelyek számára is egyértelműen kommunikálja a MATE a követelményeit a biztonságos és méltányos környezet biztosítására. A nők karrierjét és vállalkozói tevékenységét az öregdiák közösség és a Jövő Vezetői Program célzott képzései támogatják. Végül az ágazati és intézményi sajátosságok feltérképezése megalapozza a NET 3.0 intézményi tervét.

A NET 2.0 megvalósítása hozzájárul ahhoz, hogy a MATE ne csak megfeleljen a Horizont Európa program és ERA követelményeinek, hanem **példát mutasson a régió többi felsőoktatási intézménye számára is**. Emellett hozzájáruljon az Egyetem HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) nemek közötti egyenlőségre vonatkozó kritériumainak teljesítéséhez is.

1. Bevezetés

Egyetemünk örömmel készíti el második Nemek közötti Egyenlőségi Tervét, a NET 2.0-t. Ez a stratégiai dokumentum lehetővé teszi számunkra, hogy megértsük közösségünk összetettségét a különbségek és mindenekelőtt a még meglévő hiányosságok és gyengeségek tekintetében, így célzott stratégiákat és intézkedéseket hozhatunk, amelyek elősegítik a NET 2.0 megvalósítását a következő négy évben, 2026-tól 2029-ig.

Büszkék vagyunk arra, hogy Egyetemünk koordinálta az egyik ERA-NET projektet, amely támogatta az első NET terv (NET 1.0) végrehajtását – a részt vevő bővülő országokból származó partnerekkel együtt –, valamint számos jó gyakorlat átadását. A 2023 januárjában megkezdődött AGRIGEP projekt végrehajtása során mentor partnereink, a Yellow Window (Belgium), a UPC – Universitat Politècnica de Catalunya, Barcelona (Spanyolország) és a Nők a Tudományban Egyesület (Magyarország) támogattak minket a NET 1.0 végrehajtásának értékelésében, a kapacitásépítésben és a NET felülvizsgálatában, hogy új, testreszabott stratégiát dolgozhassunk ki a következő időszakra. Ez a dokumentum, a NET 2.0, ennek a hároméves folyamatnak az eredménye.

Az AGRIGEP – A mezőgazdasági és élettudományi egyetemek első nemek közötti egyenlőségi terveinek értékelése és végrehajtása a bővülő országokban (GA szám: 1010944158) című Horizont Európa projekt három, a bővülő országokból származó, a mezőgazdaság és az élettudományok széleskörű kutatási területén működő felsőoktatási- és kutatószervezet (MATE, CZU, UP) közössége, amelyet három, a nemek közötti egyenlőség stratégiában jártas mentorpartner (UPC, YW, NaTE) támogat. Mivel a Horizont Európa programban való részvétel NET jogosultsági kritériuma 2022 januárjában lépett hatályba, az AGRIGEP partnerek már rendelkeztek NET 1.0-val. A projekt célja ezért a partnerek NET végrehajtási folyamatainak átfogó értékelése, valamint olyan inkluzív NET-ek kidolgozása, amelyek a lehető legteljesebb mértékben igazodnak az egyes partneregyetemek igényeihez és elősegítik a hosszú távú intézményi változásokat. Ezzel a céllal összhangban az AGRIGEP a nemek közötti egyenlőség kérdéseinek beépítésén dolgozik az egyetemek oktatási rendszereibe és tanterveibe.

Az AGRIGEP projekt konkrét céljai a következők:

- Az első alkalommal nemek közötti egyenlőségi tervüket végrehajtó intézmények képességeinek értékelése, valamint az erősségek, gyengeségek, kockázatok és lehetőségek azonosítása.
- A kapacitásépítés révén a képességek növelése; a NET-ek hatékony végrehajtását szolgáló reformok és strukturális változások előmozdítása.
- Szektorspecifikus értékelés elvégzése, a NET-stratégiák felülvizsgálata és aktualizálása a szektor igényei alapján, valamint konkrét, releváns intézkedések meghatározása.
- A mezőgazdasághoz és az élettudományokhoz kapcsolódó NET-kérdésekkel kapcsolatos releváns ismeretek átadása a következő szakember-generáció számára, különös tekintettel a nemzetközi hallgatókra.
- A strukturális változások révén biztosítani az intézményi NET-ek hosszú távú végrehajtását és hatását a projekt időtartamán túl is.

A mentorpartnerek által koordinált helyszíni látogatások és mentorálási alkalmak keretében nyomon követték az előrehaladást, bevonták az érdekelt feleket és támogatták a NET-stratégiák helyi adaptációját. Ezek a látogatások összhangban voltak a folyamatban lévő önértékelési gyakorlatokkal, és hozzájárultak a végrehajtási gyakorlatok finomításához egyaránt. Ezek a koordinált erőfeszítések nemcsak az intézményi kapacitások javítását célozták, hanem az ágazatban az inkluzív és hatékony nemek közötti egyenlőségi stratégiák irányába mutató hosszú távú strukturális reformok előmozdítását is. A projekt utolsó évében a mentorált partnerek kidolgozták új NET 2.0 stratégiájukat, amely az előző NET következtetéseire épül, és tartalmazza a mentoroktól tanult legjobb gyakorlatokat.

A MATE 2021-ben jött létre több jelentős agrár- és élettudományi intézmény, köztük a korábbi Szent István Egyetem egyesülésével. A MATE gyökerei a 18. századra nyúlnak vissza, és Magyarországon az agrárképzés és innováció régi tradícióját folytatja. Ma a MATE az ország egyik legnagyobb felsőoktatási intézménye, öt campusával több régióban és széleskörű tudományos portfóliójával, amely magában foglalja a mezőgazdaságot, a környezettudományokat, az élelmiszertechnológiát, a vidékfejlesztést és a

mérnöki tudományokat. Az Egyetem vezető szerepet játszik az élelmezésbiztonsággal, a fenntarthatósággal és az éghajlati rezilienciával kapcsolatos mai kihívások kezelésében végzett kutatásokban. Megalakulása óta a MATE jelentős intézményi átalakuláson ment keresztül, amely magában foglalja nemzetközi partnerségeinek megerősítését, az irányítási struktúrák modernizálását és átfogó stratégiák végrehajtását. Az Egyetem alapvető átalakítása jelentős kiigazításokat igényelt, de ez a változás új lehetőségeket is hozott. A modell megváltoztatása mellett a célok között szerepeltek új irányok, valamint újszerű szervezeti és működési modellek kidolgozása is. Az új stratégia, a **„MATE 2030: Cselekvő egyetem a zöld jövő szolgálatában”** stratégiai útiterv meghatározta azokat a kulcsfontosságú területeket, amelyek ezt a változást az évtized végéig vezérelni fogják. A szektor, a régió, a társadalom és a gazdaság előtt álló legkritikusabb kihívások határozták meg azokat a tematikus területeket, ahol intézkedéseket kell végrehajtani a célok elérése érdekében. Az Egyetem és a szektor stratégiai céljai ezek köré szerveződnek.

2. Az intézményi elkötelezettség a nemek közötti egyenlőség iránt

A MATE elkötelezett a nemek közötti egyenlőség előmozdítása mellett, amely intézményi fejlődésének, tudományos kiválóságának és társadalmi felelősségvállalásának szerves része. Ez az elkötelezettség mélyen beágyazódott az Egyetem küldetésébe, jövőképebe és stratégiai dokumentumaiba, beleértve a MATE 2030 stratégiát és az Egyetem HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) pályázati anyagát.

A Nemek közötti Egyenlőség Terv (NET) stratégiai jelentősége

A MATE a NET-et alapvető stratégiai eszköznek tekinti az inkluzív, méltányos és támogató intézményi kultúra előmozdításában. A NET összhangban áll a MATE 2030 céljaival, amelyek szerint az Egyetem vezető intézményé kíván válni az oktatás, a kutatás és az innováció terén a mezőgazdaság, a környezet, az élelmiszer-tudományok és a vidékfejlesztés területén – mindazon területeken, ahol az inkluzivitás, a sokszínűség és a nemek közötti egyensúly elengedhetetlen a fenntartható fejlődéshez. A NET támogatja ezt a jövőképet az egyenlőség előmozdításával és a rendszerbeli akadályok csökkentésével az oktatói, kutatói és adminisztratív személyzet körében.

Összhang az Egyetem küldetésével és jövőképevel

A MATE küldetése magas szintű tudás létrehozása és terjesztése, valamint olyan szakemberek képzése, akik hozzájárulnak a fenntartható fejlődéshez, a környezetvédelemhez, valamint a vidéki és városi közösségek jólétéhez. A nemek közötti egyenlőség biztosítása központi szerepet játszik e küldetés teljesítésében, mivel a sokszínűség javítja a tudományos kutatás, az oktatás és az innováció minőségét és hatását.

Az Egyetem 2030-ra vonatkozó jövőképeben szerepel, hogy nemzeti és nemzetközi kiválósági központtá váljon, amely interdiszciplináris, fenntartható és társadalmilag felelős kutatásáról és oktatásáról ismert. A nemek közötti egyenlőséget e jövőkép megvalósításának kulcsfontosságú tényezőjeként ismerik el, amely támogatja a tehetséges munkatársak toborzását és megtartását, biztosítja a biztonságos, fenntartható és támogató munkakörnyezetet, valamint elősegíti az innovációt a sokszínű perspektívák révén.

HR Kiválósági díj és a nemek közötti egyenlőség

A MATE elkötelezettségét a nemek közötti egyenlőség iránt tovább bizonyítja az Egyetem részvétele a HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) odaítélési folyamatában. Ez az Európai Bizottság elismerése, amely ösztönzi az Európai Kutatói Charta és a Kutatók Felvételére Vonatkozó Magatartási Kódex végrehajtását, amelyek hangsúlyozzák a megkülönböztetésmentességet és az egyenlőséget. A NET támogatja ezeket az elveket azáltal, hogy a nemek közötti egyenlőségre érzékeny gyakorlatokat integrál a toborzásba, a karrierfejlesztésbe, a munka és a magánélet egyensúlyába és a döntéshozatali struktúrákba.

A nemek közötti egyenlőség stratégiai és strukturált megközelítéssel történő intézményesítésével a MATE megerősíti elkötelezettségét egy innovatívabb és nemzetközi szinten versenyképesebb tudományos környezet kialakítása iránt.

3. Jogi és intézményi szabályozási keretek

A MATE számára kiemelten fontos az egyenlő bánásmód biztosítása és az esélyegyenlőség előmozdítása, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre. Az Egyetem ezeket az elveket cselekvési tervek, a vonatkozó jogszabályi rendelkezéseken túlmutató belső szabályzatok, valamint különböző intézményi és szervezeti keretek révén igyekszik megvalósítani.

Az egyenlő bánásmód jogi alapelveit és szakmapolitikai keretét Magyarországon a felsőoktatási és kutatóintézményekre vonatkozó számos **törvény és rendelet** határozza meg:

- Magyarország Alaptörvénye – mint alapvető törvény – meghatározza az elveket,
- 2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről – meghatározza a személyiségi jogokat,
- 2003. évi CXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról – meghatározza az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását,
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvről – a munkajogi kérdéseket határozza meg,
- 2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról – meghatározza a felsőoktatási intézmények működésének a jogi kereteit.

A MATE szabályzatai, amelyek biztosítják az egyenlő bánásmód jogi és szakmapolitikai kereteit, valamint elősegítik az esélyegyenlőséget, a következők:

- Szervezeti és Működési Szabályzat (SZMR),
- Etikai Kódex,
- Esélyegyenlőségi Terv,
- Nemek közötti Egyenlőségi Terv,
- Tanulmányi és Vizsgaszabályzat.

Az Egyetem jelenlegi **Esélyegyenlőségi Terve** 2025. március 13-tól hároméves időtartamra lépett hatályba. Ez a terv átfogóan foglalkozik az esélyegyenlőségi szempontokkal. Az Esélyegyenlőségi Tervvel összhangban az Egyetem 2022-ben külön **Nemek közötti Egyenlőségi Tervet (NET)** fogadott el hároméves időtartamra, biztosítva ezzel a nemek közötti egyenlőség beépítését az Egyetem esélyegyenlőségi stratégiájába.

A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos jogsértések esetén az egyetemi polgárok – beleértve a hallgatókat és a munkatársakat is – a következő belső és külső csatornákon keresztül kérhetnek jogorvoslatot. Magyarországon a legfontosabb jogszabály ezen a területen **az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény** (a továbbiakban: Ebtv.). Az Ebtv. hatálya két szempontból terjed ki Egyetemünkre: **mind felsőoktatási intézményként (a hallgatókkal kapcsolatban), mind munkáltatóként (az alkalmazottakkal kapcsolatban)**. Az Ebtv. célja annak biztosítása, hogy a Magyarországon tartózkodó minden személy, ezek csoportja, valamint jogi személy és jogi személyiséggel nem rendelkező szervezet egyenlő tiszteletben és figyelemben részesüljenek, valamint, hogy a döntéshozatali folyamatokban az egyéni körülmények egyenlő súllyal szerepeljenek. Az Ebtv. 19 védett tulajdonságot határoz meg, amelyek alapján szigorúan **tilos a megkülönböztetés, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás és a zaklatás**. Ezek a védett tulajdonságok többek között a következők: nem és nemi identitás, faj, bőrszín, nemzetiség, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozás, anyanyelv, fogyatékoság, egészségi állapot, vallási vagy világnézeti meggyőződés, politikai vagy egyéb vélemény, családi állapot, anyaság (terhesség) vagy apaság, szexuális irányultság, életkor, társadalmi származás, anyagi helyzet, a foglalkoztatási jogviszony részmunkaidős vagy határozott idejű jellege, szakszervezeti tagság, valamint bármely egyéb helyzet, jellemző vagy tulajdonság.

Bárki, aki úgy véli, hogy védett tulajdonsága alapján diszkrimináció áldozata lett, jogorvoslatért fordulhat az alapvető jogok biztosához. Ez az eljárás ingyenes. Az alapvető jogok biztosá hivatalos

minőségében jár el, és szükség esetén elrendelheti a jogellenes helyzet megszüntetését, valamint bírságot szabhat ki.

Természetesen a **MATE célja, hogy mind a hallgatók, mind a munkatársak megbízható intézménynek tekintsék az Egyetemet mind felsőoktatási intézményként, mind munkáltatóként.** Az elsődleges megközelítés mindig az intézményi keretek közötti megoldás keresése. Kijelenthetjük, hogy e tekintetben erőfeszítéseink sikeresek voltak. Elsődleges célunk, hogy szilárd intézményi keretek és egyértelmű belső szabályok révén megelőzzük a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos panaszokat és konfliktusokat, és az egyes eseteket átlátható, bizalomra épülő együttműködési keretek között kezeljük.

Az Egyetemen belül több belső jogi lehetőség is rendelkezésre áll ilyen panaszok esetén. Az egyetemi polgárok panaszt nyújthatnak be – akár a **campus esélyegyenlőségi koordinátorain, az esélyegyenlőségi felelősön** keresztül, akár közvetlenül – az **Esélyegyenlőségi Bizottsághoz**. Az Esélyegyenlőségi Bizottság ülésén megvizsgálja a panaszt, és javaslatot tehet a probléma megoldásához vezető intézkedésekre.

Jogok megsértésének gyanúja esetén az egyetemi polgárok **az Egyetem Etikai Bizottságához** is fordulhatnak. Az Etikai Bizottság tagjait a rektor, az egyes campusok főigazgatói, a Doktori és Habilitációs Központ főigazgatója, a koordinációs főigazgató, a gazdasági főigazgató, az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat és az Egyetemi Doktorandusz Önkormányzat jelöli ki. Az Etikai Bizottság elnöke a jogi és közbeszerzési igazgató.

Az Etikai Bizottság szükség szerint (felkérésre, bejelentésre vagy saját kezdeményezésre az etikai szempontból megítélhető vitás helyzetek esetén) ülésezik. Az Etikai Bizottság az Egyetem Etikai Kódexének rendelkezései alapján vizsgálja az etikai szempontból megkérdőjelezhető magatartásokat, elősegíti a párbeszédet konfliktusok esetén, és megfigyelései és tapasztalatai alapján ajánlásokat vagy javaslatokat tehet az Egyetem vezetésének. Az Etikai Bizottság működésének általános célja, hogy a rendelkezésére álló eszközökkel összehangolja **az Etikai Kódex** rendelkezéseit az egyetemi élet gyakorlati valóságával. Az etikai vétségek közé tartozik többek között az emberi méltóság megsértése és a zaklatás is.

A MATE **belső visszaélés-bejelentési rendszert** is működtet. Ez a rendszer lehetővé teszi az egyének számára, hogy bejelentsenek bármilyen jogellenes vagy vélelmezett jogellenes cselekményt, mulasztást vagy egyéb magatartást, beleértve az Ebtv. 10. § (1) bekezdésében meghatározott zaklatást is. A zaklatással kapcsolatos bejelentéseket, amennyiben lehetséges, olyan egyetemi alkalmazottal együtt vizsgálják ki, aki belső képzésen vett részt a nemek közötti egyenlőség témájában, vagy olyan személlyel, aki pszichológiai szakértelemmel rendelkezik. A vizsgálatot a bejelentés kézhezvételétől számított 30 napon belül kell lefolytatni és a koordinációs főigazgató feladata, hogy tájékoztassa a bejelentőt a vizsgálat eredményéről és az esetleges intézkedésekről.

Az Egyetem belső jogi keretének létrehozása és folyamatos frissítése elengedhetetlen, mivel ez pótolhatatlan garanciákat nyújt a jogbiztonság és az intézményi bizalom szempontjából. Az Egyetem azonban elsősorban a partnerségen és a kölcsönös tiszteleten alapuló együttműködésre törekszik. Az intézményi jogi struktúra, a belső mechanizmusaink által nyújtott garanciák és cselekvési terveink mind ezt az alapvető célt szolgálják.

4. Értékelés: a NET 1.0 végrehajtásának eredményei és a jelenlegi kihívások

A NET 1.0 és végrehajtása

A MATE NET 1.0 2022 januárjában került jóváhagyásra. A NET 1.0 a nemek közötti egyenlőséget az 5. fenntartható fejlesztési cél (angolul: Sustainable Developmental Goal, SDG) alapelveként tekinti, és hangsúlyozza annak integrálását az oktatásba, a kutatásba és az adminisztratív tevékenységekbe. A NET 1.0 több, egymással összefüggő tematikus prioritást vázol fel, amelyek mind az Egyetem szerkezeti reformját, mind a kulturális változást célozzák:

1. **Toborzás, karrierfejlődés és vezetés**
 - A nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő toborzás előmozdítása az álláshirdetések és a kiválasztási eljárások felülvizsgálata.
 - A nemek közötti egyensúly ösztönzése az interjúztató és előléptetést elbíráló bizottságokban.
 - A nők karrierfejlesztésének támogatása, különösen a STEM területeken és a vezető pozíciókban.
 - Belső irányelvek tervezetének kidolgozása a vezetői pozíciókban és az intézményi szervezetben a nemek közötti egyensúly javítása érdekében.
2. **Munka és magánélet egyensúlya és jólét**
 - Létrehozni mentális egészségügyi tanácsadási szolgáltatásokat az összes campuson, beleértve az angol nyelvű lehetőségeket is.
 - Törekvés a rugalmas munkarendekhez és részmunkaidős lehetőségekhez való hozzáférés javítására.
 - Családbarát intézkedések, például baba-mama szobák a gyermeket nevelő alkalmazottak és hallgatók támogatása.
3. **Intézményi tudatosság és szervezeti kulturális változás**
 - Láthatósági rendezvények szervezése, például a Lányok Napja és a Kutatók Éjszakája, a nők tudományos pályán való előrelépésének elősegítése érdekében.
 - Belső tudatosságnövelő kampányok kidolgozása az akadémiai életben jelen lévő nemi sztereotípiák leküzdésére.
 - Képzési modulok készítése a tudattalan előítéletekről és az inkluzív kommunikációról.
 - Ezeknek a moduloknak a beépítése a vezetőképzésbe és a munkavállalók képzésébe.
4. **A nemi alapú erőszak megelőzése**
 - A belső visszaélés-bejelentési rendszer elindítása, amely az Egyetem humánerőforrás (HR) portálján is elérhető.
 - Jogi és pszichológiai támogatás biztosítása zaklatás vagy nem megfelelő magatartás esetén.
 - Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása az esetek nyomon követésére és az intézményi válaszok iránymutatására.
 - Minden campuson biztonságos, tiszteletteljes és befogadó környezet megteremtése.
5. **A nemek szerepe a kutatásban és az oktatásban**
 - Konzultációk folytatása a doktori iskolákkal a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő kutatások előmozdítása érdekében.
 - Képzések a kutatók és az oktatók számára a nemek közötti egyenlőség beépítéséről a pályázatokba és az oktatásba.
 - Együttműködés külső mentorokkal az intézményi tanulás támogatása érdekében.

- A nemek közötti egyenlőségi szempontok beépítésének ösztönzése a tantervekbe és az akadémiai eredményekbe.
6. Adatfigyelés és értékelés
- A funkcionális és az akadémiai területen dolgozó munkavállalói kategóriák nemek szerint bontott adatainak gyűjtése.
 - A rendszeresebb, központosított és interszekcionális adatrendszerek iránti igény azonosítása.
 - Konkrét mutatók és jelentési mechanizmusok meghatározása a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia előrehaladásának nyomon követése érdekében.
 - Az intézményi visszajelzések és felmérések eredményeinek felhasználása a jövőbeli intézkedések létrehozása során.
7. Intézményi irányítás és fenntarthatóság
- Az esélyegyenlőségi felelős pozíciójának formalizálása az egyetemi szabályzatban.
 - Az Esélyegyenlőségi Bizottság aktiválása irányító testületként, rendszeres ülésezéssel és jelentéstételi feladatokkal.
 - A nemek közötti egyenlőség beépítése a belső szabályzatokba és stratégiai dokumentumokba a hosszú távú folytonosság biztosítása érdekében.
 - A NET végrehajtásának összekapcsolása az Egyetem szélesebb körű fejlesztésével és az EU projekterekkel (pl. AGRIGEP projekt).

A NET 1.0 a tudatosság növelésére és a szervezeti kulturális változás előmozdítására összpontosított, különös figyelmet fordítva a vezetői és kutatói pozíciókban lévő nők támogatására. A MATE által koordinált Horizont Európa projektek, különösen az AGRIGEP projekt keretében megvalósított oktatási kezdeményezések célja a munkavállalók és a hallgatók nemek közötti egyenlőség terén való kapacitásépítése volt.

2022. és 2025. között a MATE jelentős előrelépést tett a NET végrehajtásában, összhangban a Horizont Európa jogosultsági követelményeivel és az Európai Kutatási Térség (angolul: European Research Area – ERA) szélesebb körű céljaival. Ez az időszak a fokozatos fejlődést tükrözi, a kezdeti alapmunkától és a megfelelésre összpontosító tevékenységektől a mélyebb intézményi elkötelezettségig, a kapacitásépítésig és a nemek közötti egyenlőség beépítésére irányuló erőfeszítésekig az egyetem működésébe, szervezeti kultúrájába és a kutatásába. A 2022-es év alapvető fázist jelentett, amelyet elsősorban a felkészülés és a stratégiai összehangolás jellemezte. Mivel a Horizont Európa program követelményei előírják a NET meglétét a kutatási finanszírozás jogosultságához, a MATE belső értékelési folyamatokat indított és kidolgozta első hivatalos nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiáját. Az egyik legjelentősebb lépés az AGRIGEP projektjavaslat előkészítése és benyújtása volt a Horizont-WIDERA felhívás keretében, cseh és szlovén egyetemekkel együttműködésben. A javaslat célja nemcsak a finanszírozás biztosítása volt, hanem a tapasztaltabb európai uniós intézmények által nyújtott, szakértőkn alapuló útmutatás kialakítása is, a minél hatékonyabb és gyorsabb implementálás érdekében.

A NET 1.0 2022. és 2025. közötti végrehajtásának legfontosabb eredményei a következők:

2022.

- Ideiglenes esélyegyenlőségi felelős kinevezése a HR Igazgatóságról.
- A NET végrehajtási munkacsoportjának kialakítása.
- Megkezdődött a nemekhez kötődő adatok gyűjtése.

- Minden campuson elérhetővé váltak a mentális egészségügyi tanácsadási szolgáltatások a hallgatók számára, beleértve az angol nyelvű lehetőségeket is a nemzetközi hallgatók számára.
- Az AGRIGEP projekt támogatási megállapodásának aláírása, amely pénzügyi és mentori támogatást biztosít mind a NET 1.0 végrehajtásához, mind a további kapacitásértékeléshez és fejlesztéshez.

2023.

- Az AGRIGEP projekt hivatalos elindítása januárban.
- Az esélyegyenlőségi felelős szerepkör hivatalos intézményesítése (a szervezeti és működési szabályzat részeként).
- Az új HR-portál elindítása.
- Online bejelentési rendszer létrehozása a belső visszaélések (beleértve a visszaéléseket, a zaklatást és a szexuális visszaéléseket) bejelentésére.
- Tudatosságnövelő tevékenységek az egyenlőség, a nemek közötti egyenlőség és a NET témájában (pl. Lányok Napja, Kutatók Éjszakája).
- Célzott tudományos ismeretterjesztő tevékenységek a nők nagyobb mértékű részvételének ösztönzése érdekében a STEM területeken.
- Belső irányelvek kidolgozására tett javaslat a nemek közötti egyensúly javítása érdekében a vezetői struktúrákban, a testületekben és a különböző bizottságokban.
- Az Esélyegyenlőségi Bizottság létrehozása (a HR, a jogi szakterület, a hallgatói szervezetek, a campus koordinátorok és szakértők képviselőivel).
- A campusok esélyegyenlőségi koordinátorainak kinevezése az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökének koordinálásával.
- Képzés a nemek közötti egyenlőség témájában, beleértve a nemek közötti egyenlőségnek a kutatásba és az oktatásba való integrálását mentorok támogatásával.
- Megállapodások kötése a különböző campusok területén található bölcsődékkel (3 éves korig) és óvodákkal (3-6 éves korig) a munkavállalók gyermekei számára való férőhelyek biztosítása érdekében.

2024.

- A HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) munkacsoport létrehozása áprilisban.
- A HRS4R pályázat benyújtása szeptemberben.
- Elindult a MATE 2030 stratégia, amely elismeri az inkluzivitás és a sokszínűség fontosságát, és amelyben szerepel a fenntarthatósági jelentések és rangsorok kérdése is.
- A vezetői adatfigyelő és információs rendszer létrehozására vonatkozó döntés elfogadása és a munka megkezdése.
- Az év során aktív hallgatói mobilizációs és tudatosságnövelő rendezvények szervezése (10 rendezvény).
- Kerekasztal-megbeszélés szakértők és kormányzati képviselők részvételével.
- Az AGRIGEP projekt csapat vezetésével közös nemzetközi webinárium-sorozat szervezése a testvérprojektekkel, növelve a láthatóságot, a tudatosságot, valamint információt és képzési lehetőséget biztosítva az érdekelt felek számára a nemek közötti egyenlőség témájában.
- A hallgatói programok és az érdekelt felek bevonására törekvő rendezvények folytatása.
- Képzések:
 - webináriumok és szimpóziumok a sikeres női akadémikusok karrierútjának bemutatására,
 - szakosodott képzések HR-szakemberek és a NET-csapat számára,

- soft-skill és pályázatírási workshopok, valamint nyilvános tájékoztatók a családtámogatási rendszerekről, összehasonlítva a magyarországi helyi rendelkezéseket a nemzetközi bevált gyakorlatokkal.
- A Hallgatói Szolgáltató Központ csatlakozott a NET megvalósításához.
- 2024-ben a „MATE 2030” stratégia részeként új kutatási és oktatási díjrendszer került létrehozásra:
 - **Oktatási díjak:**
 - Oktatói életműdíj (KATEDRA-díj)
 - Az év oktatója díj (ETALON-díj)
 - Az év fiatal oktatója díj (START-díj)
 - Az év tehetséggondozója díj (MAGISTER-díj)
 - Az év innovatív oktatója díj (IRÁNYTŰ-díj)
 - Az év legnépszerűbb oktatója díj (DIÁKHANG-díj).
 - **3. Missziós díjak:**
 - Innovációs Impakt díj
 - Fenntarthatóságért díj
 - Agóra díj
 - MATE Média-nagykövet díj.
- Az AGRIGEP mentorpartner, a Yellow Window által szervezett kapacitásépítő képzés a nemi alapú erőszakról, amelyen bemutatták az UniSAFE projekt 7P-modelljét (prevalencia, megelőzés, védelem, büntetőeljárás, szolgáltatásnyújtás, partnerségek és politikák) a MATE felsővezetésének és döntéshozóinak, hogy támogassák a meglévő szabályozók és eljárások fejlesztésére irányuló helyi erőfeszítéseket.
- **A NET 1.0 2025 végéig meghosszabbításra került:** a MATE NET 1.0, hogy az AGRIGEP projekt támogathassa az új NET 2.0 terv kidolgozását a következő időszakra. A fő cél az AGRIGEP projekt végén egy testreszabott, jól illeszkedő, mezőgazdaságra fókuszáló NET létrehozása, szinergiában az intézmény stratégiai és fejlesztési céljaival. A módosítás 2024. november 1-jén került aláírásra és közzétételre az Egyetem weboldalán.

2025.

- Az esélyegyenlőségi referensek hálózatának létrehozása (amely jelenleg 20 referenssel rendelkezik az akadémiai területen).
- Az új esélyegyenlőségi referensek kinevezése a funkcionális területen (nem akadémiai képviselő).
- A második negyedévben elindult a vezetői információs rendszer (VIR) pilot programja, amely az HR-adatok között egy egyenlőségi modult is tartalmaz.
- Folytatódott a HR-weboldal fejlesztése:
 - „ötletdoboz” funkció létrehozása a szervezet működésével kapcsolatos javaslatok és ötletek gyűjtésére;
 - új információs anyagok feltöltése a munkavállalók számára;
 - a HRS4R pályázat önálló felületének kialakítása a weboldalon.
- Az AGRIGEP projekt **tananyagot** fejlesztett oktatók, kutatók és más alkalmazottak számára. A tananyagot angol nyelven fejlesztették ki, majd lefordították a nemzeti nyelvre és a helyi igényekhez igazították. A három modul a következő:
 - A nemek közötti egyenlőség a tanításban.
 - A nemek közötti egyenlőség a kutatásban.
 - Nemi alapú erőszak a felsőoktatási intézményekben.
- AGRIGEP zárókonferencia 2025.09.25-én, magas szintű politikai kerekasztal-megbeszéléssel.
- Önkéntes adatszolgáltató kérdőív kidolgozása a munkavállalók számára.

- Magatartási kódex kidolgozása a MATE polgárai számára.
- Munkavállalói Támogatási Program (angolul: *Employee Assistance Program* – EAP) elindítása, amely mentálhigiénés tanácsadást, jogi és pénzügyi tanácsadást, valamint életmód tanácsadást biztosít a MATE összes alkalmazottjának, valamint coaching szolgáltatást a vezetők számára.
- A Hallgatói Szolgáltató Központ tevékenységei:
 - felméréseket végez a hallgatók körében a hallgatói szolgáltatásokról, beleértve a mentálhigiénés tanácsadást, coachingot, mentorálást és esélyegyenlőségi kérdéseket;
 - mentálhigiénés tanácsadás és karrier-tanácsadási program nyomon követése;
 - MATE-Akadémia programsorozat szervezése és vendégek meghívása mentális egészség, egyenlőség, sokszínűség, munka-magánélet egyensúly, életvezetési tanácsadás és biztonságos oktatási hely témákban.

A 2022 és 2025 közötti időszak a MATE esélyegyenlőséget biztosító munkájának egyértelmű és következetes fejlődését tükrözi. A formális tervezés és a minimális struktúrák kiindulási pontjától az Egyetem az intézményesítés, a kulturális elkötelezettség és a gyakorlati megvalósítás felé mozdult el. Az AGRIGEP projekt katalizátorként és útmutatóként is szolgált, erőforrásokat és támogatást biztosítva a folyamat elősegítéséhez. Bár továbbra is vannak kihívások, különösen a hallgatói elkötelezettség és a fenntartható kulturális változás terén, az ebben az időszakban végrehajtott strukturális reformok és a tudatosság növelése szilárd alapot biztosít a nemek közötti esélyegyenlőség előmozdításához a jelenlegi NET cikluson túl.

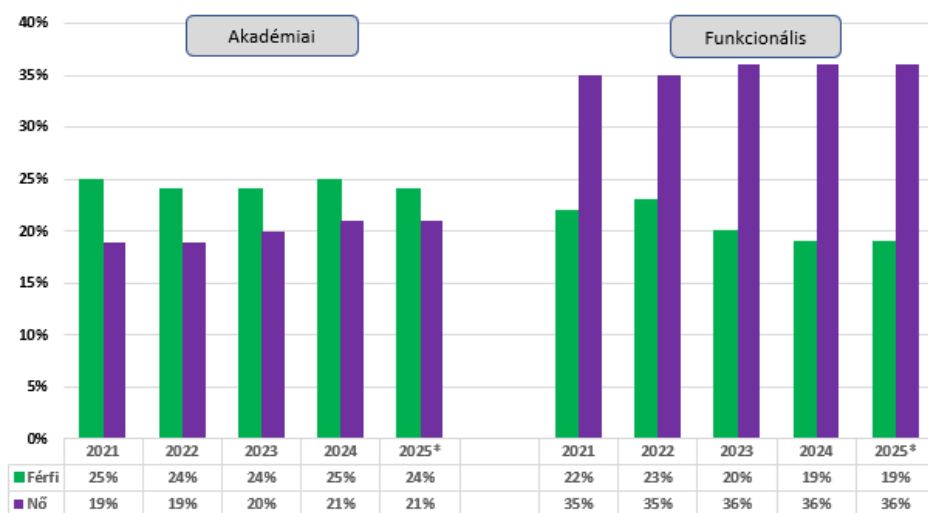
Adatgyűjtés és monitoring a NET végrehajtásával kapcsolatban

Ebben az alcímben átfogó statisztikai elemzést nyújtunk az egyenlőségre és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó adatokról. Az adatok nemek szerint vannak bontva, azonban további, egymást kiegészítő paramétereket is felhasználunk, mint például az életkor, a gyermekek száma, a fogyatékosság és a beosztás, hogy megértsük a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos problémákat szervezeti szinten és nyomon kövessük a NET előrehaladását. Bár nagy mennyiségű adathalmaz áll rendelkezésre, az elemzés az első NET végrehajtása során kezdődött, ezért a NET 1.0 hatását eddig nem lehet minden esetben megítélni.

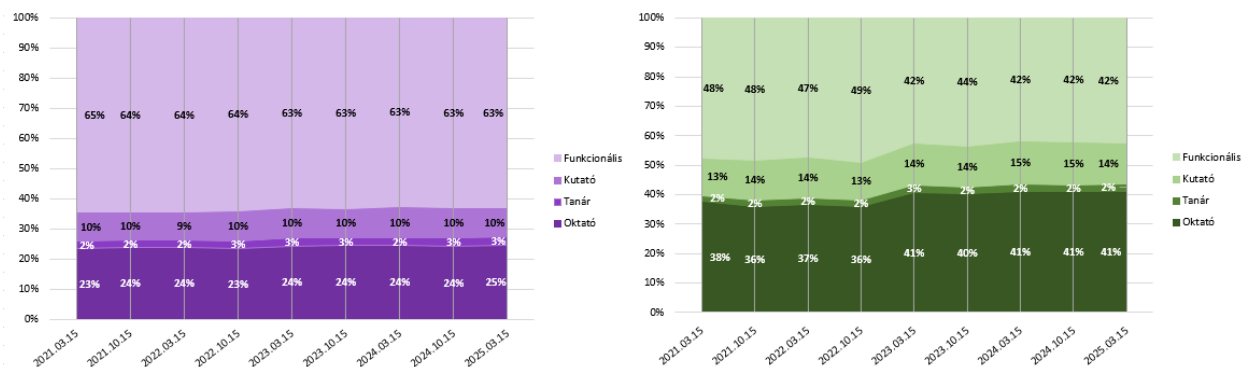
Míg a munkavállalói adatok a HR-adatbázisban (a HR Igazgatóságnál) állnak rendelkezésre, a hallgatói adatok a nemzeti és egyetemi szabályozásoknak megfelelően az Oktatási Igazgatósághoz kapcsolódnak. A statisztikai elemzés és az adatok nyomon követése évente kétszer történik, a Kulturális és Innovációs Minisztériumnak és a Központi Statisztikai Hivatalnak történő hivatalos nemzeti adatszolgáltatással összefüggésben, a Felsőoktatási Információs Rendszer Nemzeti Statisztikai Adatgyűjtési Programjának (FIR OSAP) részeként. A szabályozás minden évben március 15-ét és október 15-ét határozza meg az adatszolgáltatás határainaként. Ezért, hogy összhangban legyünk a hallgatói adatsorral, úgy döntöttünk, hogy az alkalmazotti adatokat is ugyanebben az időszakban és napon ellenőrizzük.

A MATE munkavállalóinak nem és életkor szerinti megoszlása

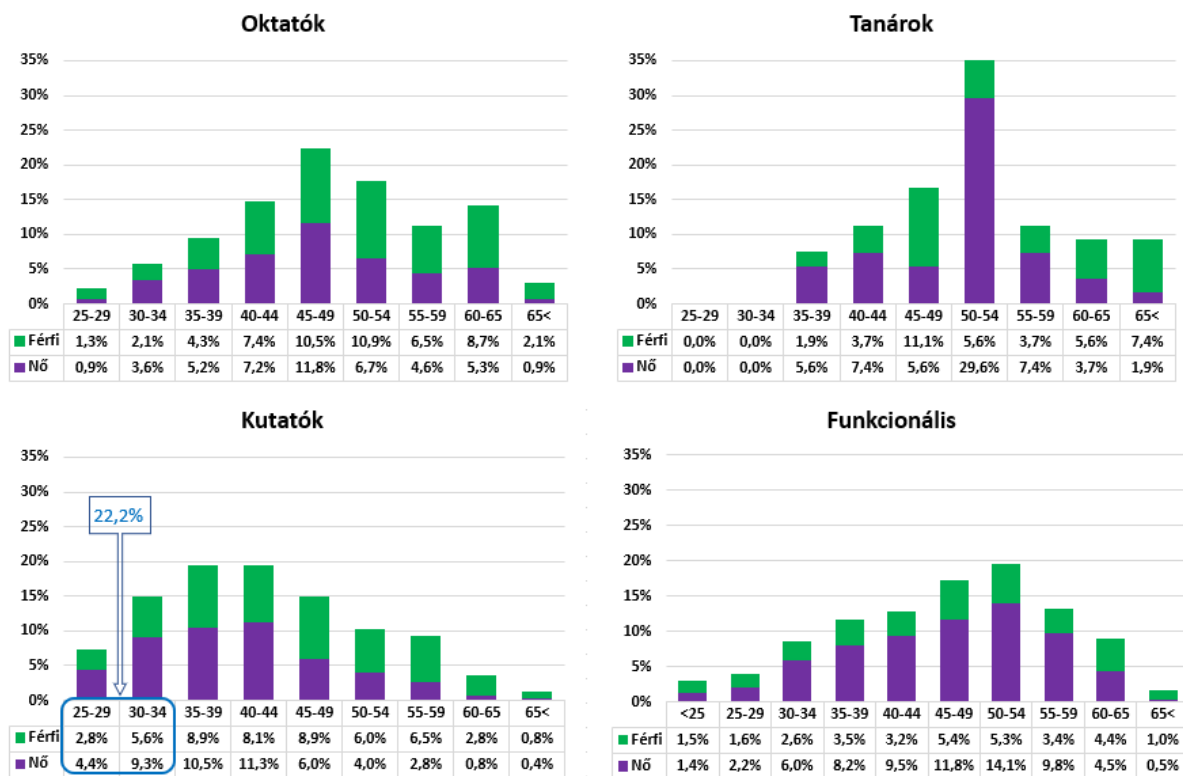
A MATE munkavállalóinak átlagos statisztikai száma 2025 első hat hónapjában 2065 fő volt, ebből 1175 nő (56,9%) és 890 férfi (43,1%). Az alábbiakban bemutatjuk a munkavállalók megoszlását munkakör, életkor, szolgálati idő és szervezeti egységek (szakértelem területe) szerint. Ahol értelmezhető, az akadémiai adatokat tevékenységek szerint (tanár, oktató vagy kutató) osztottuk fel.



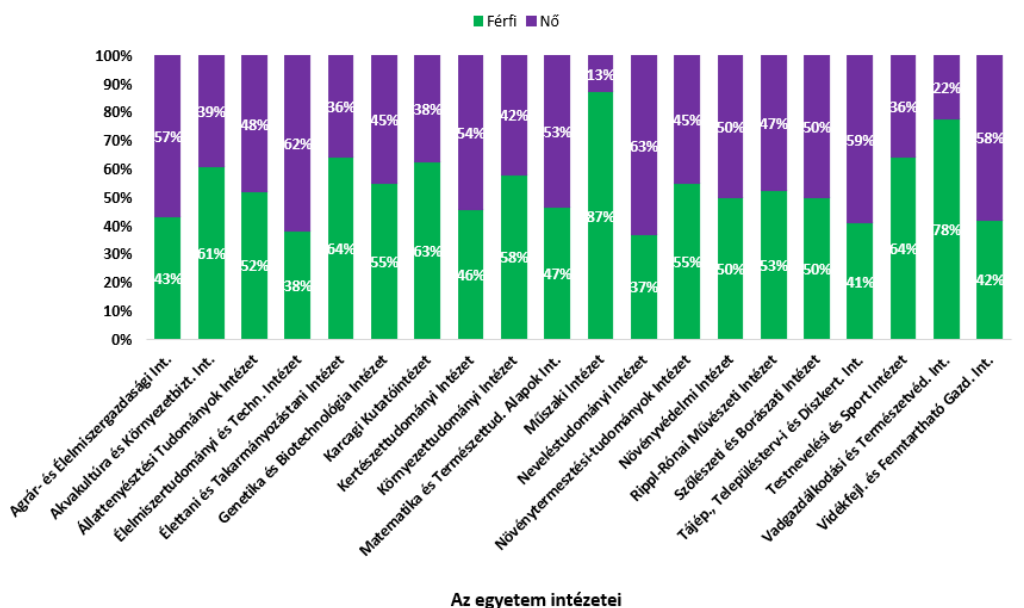
1. ábra: Az alkalmazottak nemek szerinti megoszlása akadémiai (oktató, tanár, kutató) és funkcionális (nem akadémiai pozíciókban 2021. óta. (Megjegyzés: az adott évben a funkcionális és akadémiai pozíciókban dolgozó női és férfi munkavállalók együttes létszámát vettük 100%-nak. A 2025-ös adatok csak az év első 6 hónapjának átlagos statisztikai adatait tükrözik.)



2. ábra: Az akadémiai (oktató, tanár, kutató) és funkcionális (nem akadémiai) pozíciókban foglalkoztatottak százalékos arányának változása 2021-től napjainkig. (Megjegyzés: a dátumok azoknak a statisztikai határnapoknak felelnek meg, amikor az egyetemi hallgatói létszámot bejelentik a nemzeti hatóságoknak és közzéteszik azt.)



3. ábra: A munkavállalók életkora és nemi megoszlása csoportonként 2024-ben.



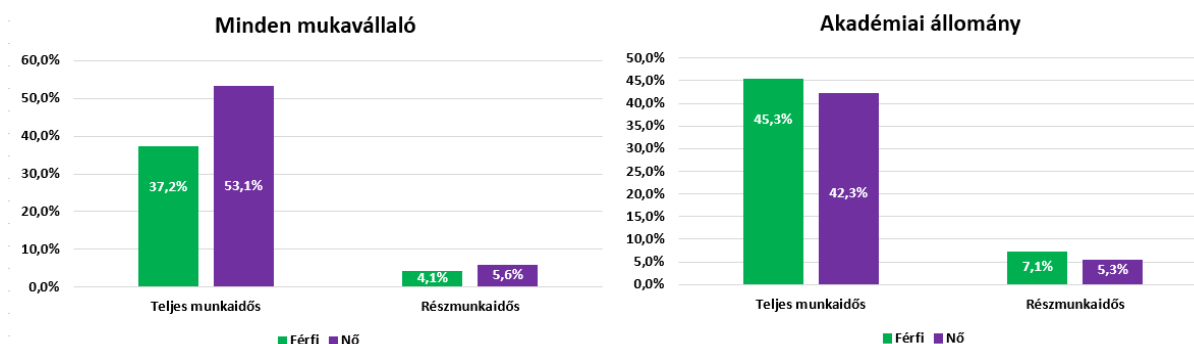
4. ábra: A munkavállalók nemek szerinti megoszlása intézetenként (2024) az egyes intézetek munkavállalóinak teljes számának százalékában. (Megjegyzés: az akadémiai és funkcionális pozíciókat együtt vettük számításba).

Összességként elmondható a fenti adatok alapján, hogy az akadémiai és a funkcionális területek eltérő kihívásokkal szembesülnek:

- a funkcionális területeken több nő dolgozik különböző nem akadémiai pozíciókban,
- a funkcionális pozíciókban dolgozók életkori megoszlása hasonló az akadémiai területen dolgozókéhoz,

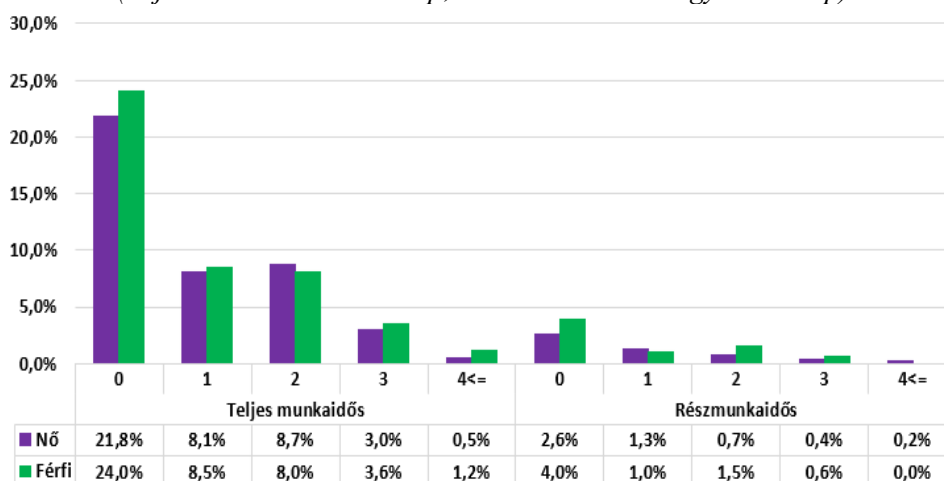
- a kutatói generáció valamivel fiatalabb, mint az oktatók és tanárok,
- a legnehezebb helyzet a tanárok pozíciójában van, ahol a legtöbb tanár 50 év feletti férfi,
- az akadémiai pozíciókban a nemek közötti eloszlás különbségei szorosan összefüggenek a tudományos területtel, így az adott területet képviselő intézményekkel is.

Munka és magánélet egyensúlya



5. ábra: A nemek megoszlása a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók (bal oldalon) és csak az akadémiai pozíciókban foglalkoztatottak (jobb oldalon) szerződéses munkaideje szerint 2024-ben.

(teljes munkaidős: 8 óra/nap; részmunkaidős: 6 vagy 4 óra/nap)

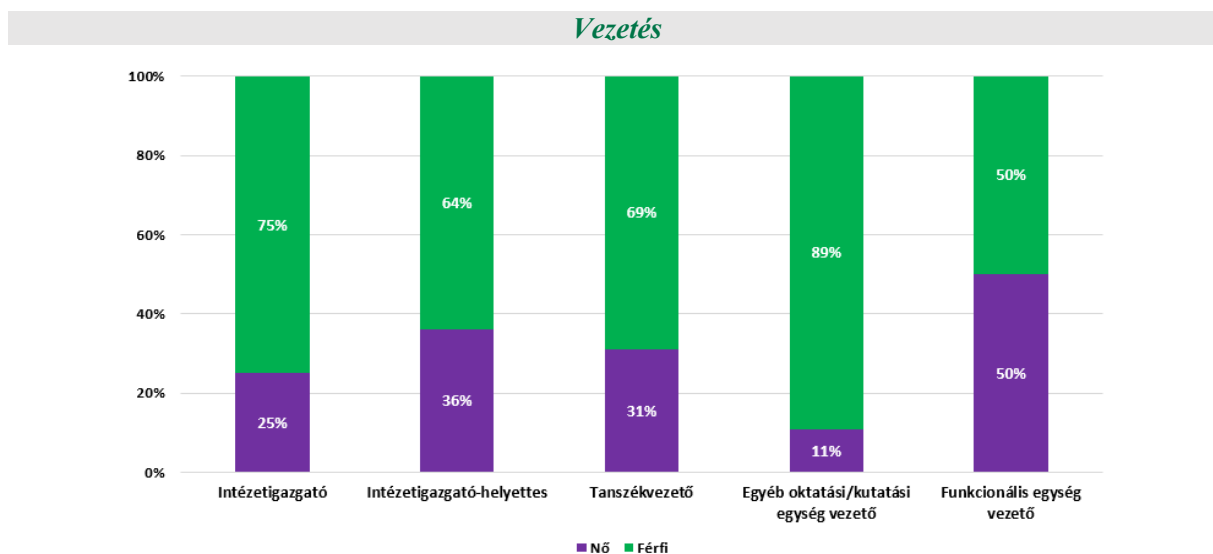


6. ábra: A nemek megoszlása és a gyermekek száma (18 év alattiak) a MATE teljes munkaidőben (bal oldalon) és részmunkaidőben (jobb oldalon) foglalkoztatott munkavállalók körében 2024-ben.

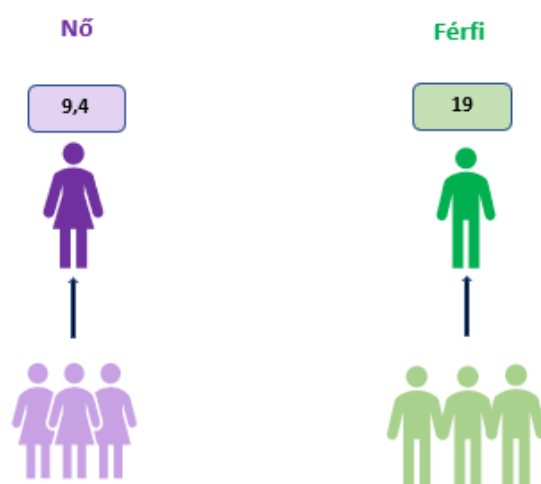
1. táblázat: A MATE gyermekeket (18 év alattiakat) nevelő munkavállalóinak nemek szerinti megoszlása 2024-ben, az összes munkavállaló százalékában kifejezve.

Gyermekek nevelő szülők	Férfi (%)	Nők (%)	Összesen (%)
1 gyermek	7,1	12,6	19,7
2 gyermek	6,4	10,1	16,5
3 gyermek	2,7	3,0	5,7
4 vagy több gyermek	0,6	0,7	1,3
Összesen	16,8	26,4	43,2

Összegzésként elmondható, hogy a munkavállalók jelentős része folyamatosan igyekszik megtalálni az egyensúlyt a gyermekgondozási feladatok, a családi szerepek és egyéb gondozási feladatok között. Ezért a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése rendkívül fontos, és a biztonságos és fenntartható munkakörnyezet új munkavállalókat vonzhat, valamint elősegítheti a munkavállalók megtartását. Ugyanakkor az Egyetem megbízható és értékes munkaadó lehet az ágazatban és a régióban.



7. ábra: A vezetői pozíciók nemek szerinti megoszlása 2024-ben.



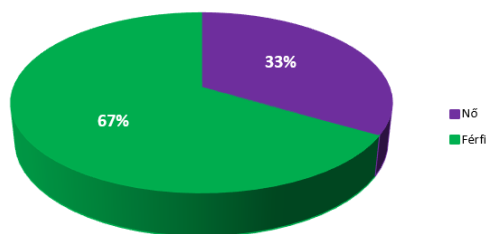
8. ábra: A 100 munkavállalóra jutó vezetők száma akadémiai pozíciókban nemek szerint 2024-ben.



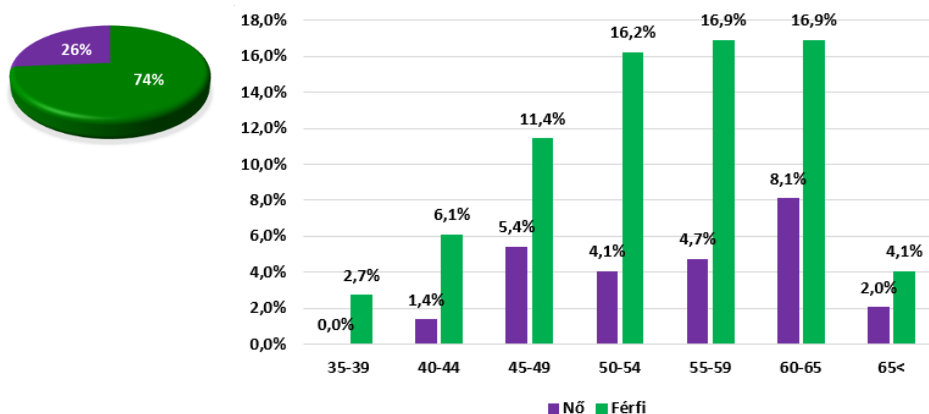
9. ábra: A nők arányának változása a különböző akadémiai (tanár, oktató, kutató) és funkcionális pozíciókban 2021 és 2024 között.

Összegzésként elmondható, hogy mind az állandó, mind a vezetői pozíciókban tartósan növekszik a nők aránya és képviselete, azonban az akadémiai vezetői pozíciókban még mindig fennáll a nemek közötti egyenlő képviselet tekintetében egy jelentős különbség.

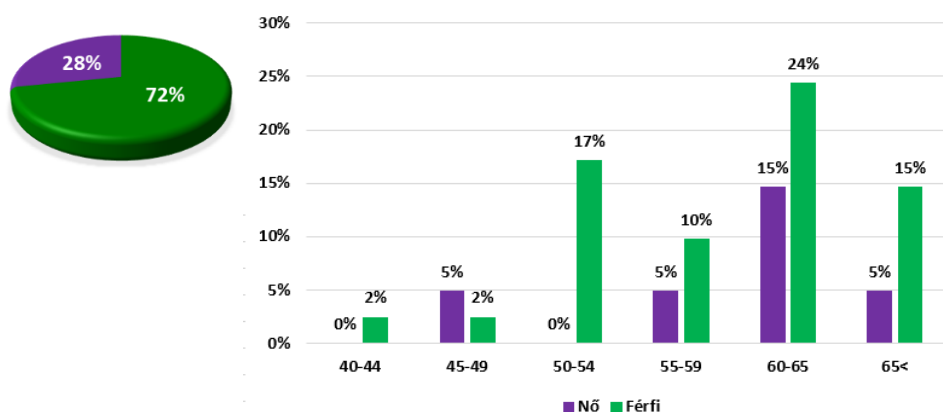
Karrierfejlődés és előrelépés



10. ábra: Nemek aránya az akadémiai előmenetelben 2024-ben. A számok az akadémiai munkavállalók körében történt összes előléptetést (egyetemi szintű előmenetel) jelzik.

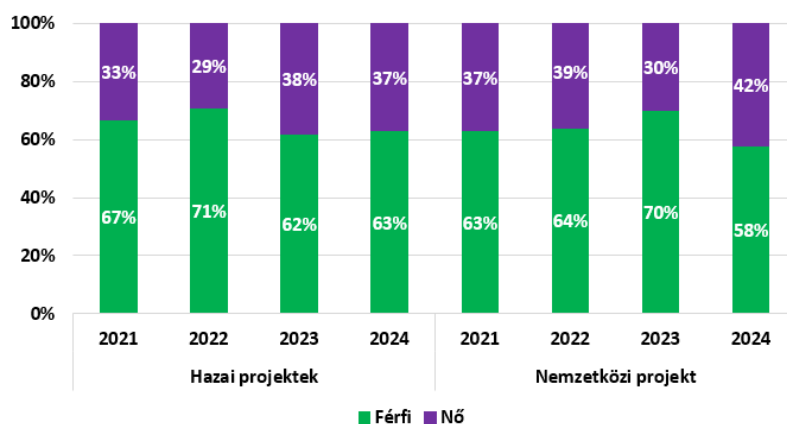


11. ábra: A habilitált akadémiai munkavállalók életkori és nemek szerinti megoszlása 2024-ben. A bal oldalon a kördiagram az összesített adatok nemek szerinti megoszlását mutatja korcsoportok nélkül.

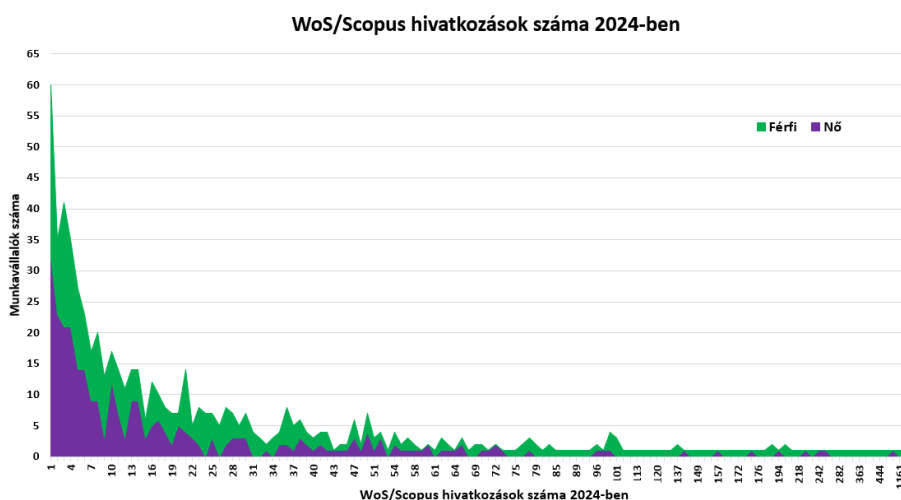


12. ábra: Az MTA doktori fokozattal rendelkező munkavállalók életkori és nemek szerinti megoszlása 2024-ben. A bal oldalon a kördiagram az összesített adatok nemek szerinti megoszlását mutatja korcsoportok nélkül.

Összefoglalva, az adatok minden korcsoportban jelentős nemek közötti különbséget mutatnak az előléptetés és a karrier előrehaladás terén. Ezért konkrét intézkedésekre van szükség a munkavállalók támogatására, hogy csökkenjenek a nemek és a korcsoportok közötti különbségek az akadémiai pozíciókban.



13. ábra: A hazai és nemzetközi projektek vezető kutatóinak nemek szerinti megoszlása a 2021–2024 közötti időszakban



14. ábra: A WoS/Scopus hivatkozások nemek szerinti megoszlása az akadémiai munkavállalók körében a MATE-hez kapcsolódó publikációkban, 2024-ben.

Az adatok alapján a MATE-n a tudományos eredmények nemek szerint jelentős eltérést mutatnak. Ezért elsőként jobban meg kell érteni az eltérések hátterét, és konkrét intézkedéseket kell hozni a különbségek és egyenlőtlenségek csökkentése érdekében.

A hallgatók nemek szerinti megoszlása

2. táblázat: A MATE egyetemi hallgatóinak nemek szerinti megoszlása félév és nemzetiség szerint.

Periódus	Férfi				Nő				Összes hallgató
	Nemzetközi	Magyar	Összesen	%	Nemzetközi	Magyar	Összesen	%	
2021/22 szemeszter II.	1074	5136	6210	46,6%	966	6146	7112	53,4%	13322
2022/23 szemeszter I.	1119	5431	6550	47,3%	971	6315	7286	52,7%	13836
2022/23 szemeszter II.	965	4681	5646	47,5%	880	5354	6234	52,5%	11880
2023/24 szemeszter I.	960	5341	6301	47,2%	926	6134	7060	52,8%	13361
2023/24 szemeszter II.	705	3857	4562	46,4%	704	4572	5276	53,6%	9838
2024/25 szemeszter I.	782	4593	5375	45,8%	790	5581	6371	54,2%	11746

3. táblázat: A MATE doktori hallgatóinak nemek szerinti megoszlása 2024-ben doktori iskolák szerint

Doktori Iskolák neve	Férfi	%	Nő	%	Összesen	Magyar	Külföldi	Ösztöndíjas	Önköltséges
Környezettudományi Doktori Iskola	23	41%	33	59%	56	33	23	54	2
Állatbiológiai és Állattudományi Doktori Iskola	22	48%	24	52%	46	32	14	44	2
Állattenyésztési Tudományok Doktori Iskola	15	60%	10	40%	25	17	8	25	0
Biológia Tudományi Doktori Iskola	16	42%	22	58%	38	20	18	37	1
Élelmiszertudományi Doktori Iskola	39	48%	42	52%	81	39	42	75	6
Festetics Doktori Iskola	17	59%	12	41%	29	21	8	29	0
Gazdaság- és Regionális Tudományi Doktori Iskola	100	52%	92	48%	192	98	94	180	12
Kertészettudományi Doktori Iskola	16	34%	31	66%	47	29	18	44	3
Műszaki Tudományi Doktori Iskola	37	79%	10	21%	47	22	25	46	1
Növénytudományi Doktori Iskola	39	50%	39	50%	78	42	36	76	2
Tájépítészeti és Tájökológiai Doktori Iskola	17	47%	19	53%	36	20	16	35	1
Minden PhD hallgató (2024-ben aktív)	341	51%	334	49%	675	373	302	645	30

Összegzésként megállapíthatjuk, hogy a női hallgatók aránya következetesen magasabb, 3-4 %-kal a MATE-n. Ehhez képest a PhD-hallgatók beiratkozása nemek szerint hasonló, bár tanulmányi területenként eltéréseket mutat. Ezért tudományterület-specifikus intézkedéseket kell fontolóra venni a PhD-fokozattal rendelkező szakemberek megtartásának támogatása és karrierlehetőségek biztosítása érdekében a MATE-n.

5. Célok és stratégiai prioritások

A MATE NET 2.0 célja, hogy minden alkalmazott és hallgató számára **biztonságos és fenntartható tanulási és munkakörnyezetet** biztosítson, egyenlő és méltányos alapon. A korábbi eredmények, a NET 1.0 végrehajtásának tapasztalatai, valamint az AGRIGEP projekt eredményei (képeségértékelés, kapacitásépítés, monitoring, mentorálás, szakirodalom áttekintése és empirikus kutatások) alapján az alábbiakban részletezett stratégiai célokat határoztuk meg, nyolc kulcsfontosságú prioritási területen, amelyek támogatják a nemek közötti egyenlőség javítását a MATE-n, és részét képezik a HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) intézkedéseinek. Mindemellett tovább erősítik az Egyetem MATE 2030 stratégiájának prioritásait.



1. TOBORZÁS, KARRIERFEJLESZTÉS ÉS MUNKAVÁLLALÓI MEGTARTÁS

1.1. cél	A munkavállalók és a hallgatók megtartásának javítása.
1.2. cél	A feladatok jobb elosztása a tervezés és a funkcionális területek, képzések és tapasztalatok jobb összehangolása révén.
1.3. cél	A nemek közötti egyenlőség figyelemmel kísérése a toborzási eljárás minden szakaszában.
1.4. cél	A karrierfejlődés támogatása.

2. VEZETÉS ÉS DÖNTÉSHOZATAL

2.1. cél	Célzott tájékoztatási kezdeményezések és támogató szolgáltatások megvalósítása a női vezetők munka-magánélet egyensúlyának javítása érdekében.
2.2. cél	A nemi előítéletek és a diszkrimináció megelőzésének támogatása az előléptetési döntések során.
2.3. cél	A nők támogatása vezetői pozíciókra való jelentkezésükben.

3. MUNKA ÉS MAGÁNELET EGYENSÚLYA ÉS GONDOZÁSI FELADATOK

3.1. cél	A munka és a magánélet egyensúlyát biztosító intézkedések, eljárások és csatornák előmozdítása.
3.2. cél	A hatékony munkafolyamatok elősegítése és a visszatérők számára nyújtott célzott támogatás.
3.3. cél	Lehetőségek a szervezeti támogatás javítására a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartása érdekében.
3.4. cél	A kisgyermekes szülők tudományos karrierjének előmozdítása.

4. SZERVEZETI KULTÚRA

4.1. cél	A rejtett, nemek közötti egyenlőtlenséget előidéző gyakorlatok azonosítása és kezelése.
4.2. cél	A szervezeti érdekelt felek felkészítése a szervezeti kultúrában rejlő szexizmus veszélyeinek felismerésére.

5. A NEMI ALAPÚ ERŐSZAK ELLENI INTÉZKEDÉSEK

5.1. cél	A szervezeti érdekelt felek felkészítése a nemi alapú erőszak megfelelő kezelésére.
5.2. cél	Részletes és hozzáférhető információk biztosítása az Egyetem összes érdekeltje számára a nemi alapú erőszak elleni intézményi politikákról és intézkedésekről.
5.3. cél	A zaklatás és diszkrimináció eseteinek hatékony csatornákon keresztül történő megoldása.

6. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG DIMENZIÓJÁNAK BEÉPÍTÉSE A KUTATÁSI ÉS OKTATÁSI TARTALMAKBA

6.1. cél	Minden érdekelt fél megérti a nemek közötti egyenlőség fontosságát a kutatásban és az oktatásban.
6.2. cél	Minden érdekelt fél megérti a nemek közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség fogalmi különbségét.

7. A NEMI EGYENLŐSÉG INTÉZMÉNYESÍTÉSÉNEK STRUKTÚRÁI

7.1. cél	A nemek közötti egyenlőség javítását célzó átfogó és hosszú távú megoldások támogatása.
7.2. cél	A szabályozási és szervezeti politikák nagyobb láthatósága.
7.3. cél	Az esélyegyenlőség intézményi hálózatának megerősítése.

8. MEGYEZŐ ÉS/VAGY ÉLETTUDOMÁNYOKKAL KAPCSOLATOS KÜLÖNLEGES KÉRDÉSEK

8.1. cél	Az egyetemi polgárok közötti interkulturális megértés erősítése.
8.2. cél	A szakmai gyakorlatok során felmerülő GE-kérdések azonosítása, megelőzése és kezelése.
8.3. cél	A nők karrierjének előmozdítása és vállalkozói tevékenységének támogatása az agráripárban.
8.4. cél	Az ágazat- és szervezetspecifikus jellemzők feltérképezése a NET 3.0 fejlesztésének támogatása érdekében.

6. Cselekvési terv a nemek közötti egyenlőségért

Ebben a fejezetben meghatározzuk azokat a problémákat, amelyek megoldása szükséges a nemek közötti egyenlőség javítása érdekében a MATE-nál. Leírjuk a konkrét célokat, és táblázat formájában felsoroljuk az azok eléréséhez szükséges konkrét intézkedéseket. A felelős osztályok (félkövér betűvel) és az érintett szervezeti egységek a nyomon követést támogató mutatóknak megfelelően vannak felsorolva. Az időpont az intézkedés befejezésének határidejét jelenti. Az előző szakaszban meghatározott legfontosabb prioritási területeket követjük.

6.1. Toborzás, karrierfejlesztés és megtartás

Azonosított problémák:	- Nehézségek a tehetségek megtartásában. - A felsőoktatási oktatói és kutatói karrier társadalmi szintű státuszának romlása. - A feladatok gyakran nemek szerint kerülnek meghatározásra.
-------------------------------	---

A szakmát elhagyók száma jelentős és a tehetségek megtartása komoly kihívást jelent. Az üzleti szektor jelentős szerepet játszik a képzett diplomások elvándorlásában, de Nyugat-Európa és Észak-Amerika „agyelszívó” hatása továbbra is jelentős. Elengedhetetlen az egyetemi oktatói és kutatói karrier presztízisének növelése a mezőgazdasági szektorban, valamint a nők karrierjének támogatása célzott intézkedésekkel.

A felsőoktatási oktatói és kutatói pozíciók presztízse társadalmi szinten csökkent, elsősorban az üzleti szektorhoz képest alacsonyabb fizetések, valamint a nagy munkaterhelés és az intellektuális követelmények miatt. Ez az általános munkaerőhiánnyal együtt még nehezebbé teszi a hatékony toborzási stratégia kidolgozását. A probléma megoldása nemcsak a munkakörülmények javítását, hanem a toborzási stratégiák megújítását és intézményi karriermodellek kidolgozását is igényli.

Javasolt stratégiai intézkedések:

- A munkakörülmények javítása.
- A toborzási stratégiák megújítása.
- Intézményi karriermodellek kidolgozása és bevezetése.
- A nők célzott támogatása az akadémiai életben.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 1.1 A munkavállalók és a hallgatók megtartásának javítása				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős / Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
1.1.1.	A munkavállalók számára nyújtott mentálhigiénés tanácsadási szolgáltatások fejlesztése és javítása, valamint a meglévő kapacitások bővítése.	HR, FV	munkavállalói elégedettség (Likert-skála); a szolgáltatás felhasználóinak száma és elégedettsége	2027. második negyedév
1.1.2.	A hallgatók számára nyújtott mentálhigiénés tanácsadási szolgáltatások fejlesztése és javítása, valamint a meglévő kapacitások bővítése.	OI, DHK, HSZK, FV	hallgatói elégedettségi felmérés; a szolgáltatások igénybe vevőinek száma és elégedettsége	2026. negyedik negyedév
1.1.3.	A PhD-hallgatók Egyetemen maradását ösztönző támogatási mechanizmusok javítása, valamint a felmérés és az adatgyűjtés fejlesztése a feltárt igények alapján történő kiegészítő képzés támogatása érdekében.	EDÖK, EHÖK, FV, OI, HSZK, HR	az Egyetemen végzett és ott maradó doktoranduszok száma; a válaszadók száma; a szükségletek kielégítésére kidolgozott	2027. negyedik negyedév

			új képzések/tevékenységek száma	
1.1.4.	A weboldal tartalmának fejlesztésével információk nyújtása a hallgatók és alkalmazottak számára az egyetemi karrierlehetőségekről.	HR, HSZK, OI, II, HSZK, EDÖK, EHÖK	az Egyetemre jelentkezők száma (hallgatók és alkalmazottak)	2026. harmadik negyedév
1.1.5.	Strukturált kilépési interjúk bevezetése a PhD hallgatókkal, hogy megértsük a magas fluktuáció okait.	DHK, EDÖK, HR	a kilépési interjú résztvevők száma	2026. harmadik negyedév
1.1.6.	Támogatás a női doktoranduszok hálózatépítő csoportjainak.	EDÖK, HSZK, CFőig, FV	a hálózat tagjainak száma; tevékenységek száma	folyamatos

Cél 1.2 A feladatok jobb elosztása a tervezés javítása és a funkcionális területekhez, képesítésekhez és tapasztalatokhoz való igazítás révén

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős / Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
1.2.1.	Az egyetemi közösség tagjai tudatosságának növelése a nemekhez kötődő feladatokról képzések és workshopok segítségével.	HR, EEB	a képzéseken résztvevők száma; a képzés utáni elégedettségi arány	folyamatos
1.2.2.	A nők és férfiak feladatainak szakértelem szerinti megosztásának vizsgálata kvantitatív és/vagy kvalitatív módszerekkel.	HR, EEB, FV	jelentés készítése; beavatkozások száma	folyamatos

Cél 1.3 A nemek közötti egyenlőség figyelemmel kísérése a toborzási eljárás minden szakaszában.

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős / Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
1.3.1.	Az OTM-R stratégia rendszeres kidolgozása a nemek közötti egyenlőség és méltányosság biztosítása érdekében a toborzási eljárásokban.	HR, FV	az érintettek elégedettségi aránya	folyamatos
1.3.2.	A nemek közötti egyensúly biztosítása és figyelemmel kísérése a teljes toborzási és kiválasztási folyamat során, beleértve a kiválasztási bizottságokat/szerveket is.	HR, FV	a jelöltek elégedettségi aránya; a bizottságok összetétele	folyamatos

Cél 1.4 A karrierfejlődés támogatása.

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős / Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
1.4.1.	Információs források révén történő integrációs támogatás kidolgozása a pályakezdő egyetemi munkatársak számára.	HR, II	elégedettségi arány 6 hónappal az integráció után; jelentés írása	2027. első negyedév
1.4.2.	Munkavállalói visszajelzési rendszer (kérdőív, „nyitott doboz”) bevezetése a HR-folyamatokról.	HR, FV, II	használat gyakorisága; jelentés a visszajelzésekről	2026. második negyedév

1.4.3.	A pályakezdő munkavállalók támogatása és mentorálása.	HR, FV	a karrier előrehaladásának nyomon követése 3 éven keresztül (felmérések, mentorálási ülések, esettanulmányokon alapuló támogatás)	2026. negyedik negyedév
---------------	---	---------------	---	-------------------------

6.2. Vezetés és döntéshozatal

Azonosított problémák:	- A nők körében tapasztalható „túlzott teljesítményre való nyomás” hozzájárul a munka és a magánélet közötti egyensúly felborulásához. - A kizárólag érdemeken alapuló előléptetés alig ismeri el és kezeli a nők karrierjének előrehaladását gátló strukturális akadályokat, ami visszatartja a nőket attól, hogy vezetői pozíciókra pályázzanak.
-------------------------------	---

A hatékony vezetés kritikus tényező az intézményi átalakulás szempontjából, tekintettel a tehetségek megtartásának kihívásaira. Számos mezőgazdasági felsőoktatási intézményben a vezetési és döntéshozatali struktúrák nem igazodtak teljes mértékben az oktatói állomány változó igényeihez, különösen a karrierfejlesztés, a munka és a magánélet egyensúlya, valamint a nemek közötti egyenlőség tekintetében. A legjobb tehetségeket vonzó és megtartó, rugalmas intézmény kiépítése érdekében a vezetésnek átláthatóbbá, részvételi alapúvá és előre mutatóbbá kell válnia.

Javasolt stratégiai intézkedések:

- Vezetői kapacitás kiépítése.
- Az átláthatóság és az elszámoltathatóság javítása.
- A nemekhez kötődő akadályok kezelése.
- Adatokon alapuló döntéshozatal és vezetés.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 2.1 Célzott tájékoztatási kezdeményezések és támogató szolgáltatások megvalósítása a női vezetők munka-magánélet egyensúlyának javítása érdekében				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
2.1.1.	Célzott rendezvények (pl. kerekasztal-megbeszélések) szervezése a „túlzott teljesítményre” irányuló magatartás megelőzésére alkalmas bevált gyakorlatok és példamutató modellek bemutatására.	HR, FV	intézkedések száma, résztvevők száma, elégedettségi arány a képzés/rendezvény után	folyamatos
2.1.2.	Információs csomag és képzés női kutatók és oktatók számára a karrierlehetőségekről.	HR, FV		folyamatos
2.1.3.	Információs csomag és képzés női adminisztratív alkalmazottak számára a karrierlehetőségekről.	HR, FV		2027. negyedik negyedév
Cél 2.2 A nemi előítéletek és a diszkrimináció megelőzésének támogatása az előléptetési döntések során				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
2.2.1.	A vezetők számára az egyenlőség és a nemek közötti egyenlőség témájában nyújtott képzési lehetőségek bővítése.	HR, FV	intézkedések száma, résztvevők száma, elégedettségi arány a képzés/rendezvény után	folyamatos
2.2.2.	Megbeszélések kezdeményezése (pl. kerekasztal-megbeszélések, World Café, felmérések) a nemi előítéletek és diszkrimináció kiváltó okainak jobb megértése érdekében.	HR, FV		2028. második negyedév

2.2.3.	A teljesítményértékelés felülvizsgálata a teljesítményértékelési rendszerben rejlő esetleges előítéletek ellenőrzése érdekében.	HR, FV, II, TMR	alkalmazotti elégedettség, felmérési eredmények az alkalmazottak/vezetők véleményének mérésére	2028. első negyedév
Cél 2.3 A nők támogatása vezetői pozíciókra való jelentkezésükben				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
2.3.1.	Nők számára testreszabott karrier-tanácsadási rendszer (kérésre).	HR, OI	a szolgáltatás felhasználóinak száma	folyamatos
2.3.2.	Vezetői képzési lehetőségek biztosítása, kifejezetten nőknek szóló modulokkal.	HR, FV, OI	szolgáltatások felhasználóinak száma	folyamatos

6.3. Munka és magánélet egyensúlya és gondozási feladatok

Azonosított problémák:	- A kisgyermekes szülők és az idős vagy beteg családtagokat gondozók számára nehézséget jelent a munka és a gondozási feladatok közötti egyensúly megteremtése. - A szülési szabadság vagy egyéb okok miatt hosszabb karrierszünet után az Egyetemre való visszatérés jelentős kihívást jelent minden érintett számára. - A szülői szerep és a tudományos karrier összeegyeztetése jelentős kihívást jelent az akadémikusok számára.
-------------------------------	--

A szakmai követelmények, a magánélet és a gondozási feladatok közötti egyensúly megteremtése továbbra is komoly kihívást jelent sok akadémikus számára, és kritikus akadályt jelent a tehetségek megtartása szempontjából, különösen a nők körében. Míg az akadémiai karrierút egyre nagyobb követelményeket támaszt, az intézményi támogatás a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtése terén nem tartott lépést ezzel, ami hozzájárul az egyenlőtlenséghez, a kiégéshez és a lemorzsolódáshoz. Az egyik legbefolyásosabb tényező, ami hozzájárul ehhez a tendenciához, az üzleti szektor vonzereje, amely gyakran vonzóbb fizetéseket, jobb munka-magánélet egyensúlyt és gyorsabb karrierlehetőségeket kínál. A tehetséges diplomásokat – különösen olyan területeken, mint a biotechnológia, a környezetmérnöki tudomány, az adattudomány és a precíziós mezőgazdaság – gyakran magáncégek veszik fel, elvonva a kritikus készségeket az akadémiai szférából. Ezért egyértelmű stratégiára van szükség a munkavállalók támogatására és vonzóbb munkakörülmények biztosítására a felsőoktatási szervezetek szintjén is.

Javasolt stratégiai intézkedések:

- Rugalmas munkamodellek és munkaidő-beosztás.
- Gyermekgondozási és családtámogatási szolgáltatások.
- Karrierszünetek és a reintegráció támogatása.
- Méltányos értékelési kritériumok.
- Vezetői tudatosság és képzés.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 3.1 A munka és a magánélet egyensúlyának biztosítását szolgáló intézkedések, eljárások és csatornák előmozdítása				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
3.1.1.	Családokat és szülőket támogató programok kidolgozása és megvalósítása (pl. nyári táborok és családbarát programok).	HR, FV, CFőig	programok száma, résztvevők száma és elégedettségi arány	folyamatos
3.1.2.	Életvezetési értékelés – a munkavállalók mentális egészsége – az igényeknek megfelelő új szolgáltatások bevezetésének támogatása érdekében.	HR, FV, HSZK	új programok száma, résztvevők száma	folyamatos
3.1.3.	Baba-mama szobák kialakítása minden campuson.	CFőig, HR, FV,	szobák száma, felhasználók száma,	2028. második negyedév
Cél 3.2 Hatékony munkafolyamatok elősegítése és a visszatérők számára nyújtott speciális segítségnyújtás				

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
3.2.1.	Célzott információk a visszatérők számára (pl. információs anyagok összeállítása a vezetők számára).	HR, FV	az információs anyagok (kiadványok, programok) száma és az azok iránti elégedettség	2027. harmadik negyedév
3.2.2.	Célzott tájékoztatás és támogatás a szülői szabadságról visszatérő fiatal szülők számára.	HR, FV		2026. harmadik negyedév
3.2.3.	Vezetői képzés a visszatérőkkel kapcsolatos helyzetek előkészítésére és kezelésére (pl. a visszatérők beillesztése a munkafolyamatokba és a munkaszervezésbe; kapcsolatok fenntartása a hosszabb távollét alatt a távollévő munkavállalókkal).	HR, FV		2028. első negyedév
Cél 3.3 Lehetőségek a munka és a magánélet egyensúlyának fenntartását célzó szervezeti támogatás javítására				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
3.3.1.	Információs csomag elkészítése a munka és a magánélet egyensúlyának támogatási lehetőségeiről a közvetlen felettesek számára, és beépítése a vezetői képzésbe.	HR, FV	információs anyagok száma, a vezetők elégedettsége a képzés után	2026. negyedik negyedév
3.3.2.	A munka és a magánélet egyensúlyának támogatása javítására szolgáló jogi lehetőségek kiaknázása és azok intézményi szintű megvalósításának ösztönzése.	HR, JKI, FV	alkalmazottak elégedettsége	2026. harmadik negyedév
3.3.3.	A határozott idejű munkaszerződés-módosítások szélesebb körű alkalmazása, a munkavállalók különleges élethelyzeteinek kezelése.	HR, JKI, FV		folyamatos
Cél 3.4 A kisgyermekes szülők tudományos karrierjének előmozdítása				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
3.4.1.	Tudatosságnövelés és példaképek népszerűsítése a munkavállalók és a hallgatók számára szervezett rendszeres rendezvények révén.	HSZK, HR, OI, EDÖK, EHÖK	résztvevők száma	folyamatos
3.4.2.	Információs csatornák és azok alkalmazásainak fejlesztése (pl. információs csomagok, információs fórumok, kiadványok, interaktív eszközök) a szülők számára.	HSZK, HR, DHK, OI, EDÖK, EHÖK, II	felhasználók/látogatók száma, felhasználók/látogatók elégedettségi aránya	folyamatos

3.4.3.	Az apák stratégiái a munka és a magánélet egyensúlyának megőrzésére – World Café sorozat.	HR, CFőig, FV	résztevők száma események száma	2027. negyedik negyedév
---------------	---	----------------------	------------------------------------	-------------------------------

6.4. Szervezeti kultúra (tudatosságnövelés a nemi előítéletek, sztereotípiák és szexizmus terén)

Azonosított problémák:	- Meglévő rejtett nemi alapú gyakorlatok és folyamatok. - A női hallgatók attól tartanak, hogy ha nyilvánosságra hozzák a szexizmussal vagy a nemi előítéletekkel kapcsolatos tapasztalataikat, az következményekkel járhat számukra. - A nemek közötti egyenlőtlenséget figyelmen kívül hagyó és a nemek közötti előítéleteket tükröző gyakorlatok hatásának ismerete hiánya a felsőoktatásban.
-------------------------------	--

A nemi előítéletek és a rejtett egyenlőtlenségek tudatosításának előmozdítása elengedhetetlen az akadémiai kiválóságra, az inkluzivitásra és az innovációra törekvő egyetemek számára. A támogató és méltányos szervezeti kultúra javítja a munkavállalók és a hallgatók jólétét, növeli a tehetségek megtartását és erősíti az intézmény hírnevét.

Ha a nemi előítéletek és a diszkriminatív gyakorlatok nem kerülnek kezelésre, azok alássák a méltányosságot, korlátozzák a kutatás és az oktatás sokszínűségét, és visszatartják a nőket és az alulreprezentált csoportokat az akadémiai karrierjük előrehaladásától. A nyitottság, a tisztelet és a felelősségvállalás kultúrájának kiépítése ezért egyrészt társadalmi igazságosság, másrészt stratégiai szükségszerűség az intézményi siker és a hosszú távú fenntarthatóság szempontjából.

Javasolt stratégiai intézkedések:

- Tudatosságnövelő kampányok.
- Biztonságos bejelentési és támogatási mechanizmusok.
- Nemek közötti egyenlőségre érzékeny kommunikáció és nyelvhasználat.
- Monitoring és elszámoltathatóság.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 4.1 A rejtett nemi alapú gyakorlatok azonosítása és kezelése				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
4.1.1.	Tudatosságnövelés, tájékoztatás és a nemek közötti egyenlőség és méltányosság fontosságával kapcsolatos bevált gyakorlatok megosztása a szervezeti kultúra részeként.	HR, EEB	események száma, a résztvevők elégedettsége	folyamatos
4.1.2.	A rejtett nemi alapú gyakorlatokról szóló viták fokozása és a közös alkotás technikáinak bevezetése a szervezeti kultúrában.	HR, FV, CFőig		2027. negyedik negyedév
4.1.3.	Workshop-találkozók férfi és női oktatók számára a tanításban előforduló diszkrimináció ellen (a NET 1.0 sorozat folytatása).	HR, EEB, JKI		2028. első negyedév
4.1.4.	A jólét értékelésének beépítése a munkavállalói elégedettségi felmérésekbe.	HR, FV, CFőig, EEB, JKI	válaszadók száma, elégedettségi arány	2026. negyedik negyedév
Cél 4.2 A szervezeti érdekelt felek felkészítése a szervezeti kultúrában rejlő szexizmus veszélyeinek felismerésére				

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
4.2.1.	A meglévő szabályozások értékelése a szexizmus szempontjából.	HR, JKI	érdekeltek visszajelzései	2026. negyedik negyedév
4.2.2.	A meglévő szabályzatok szükség szerinti felülvizsgálata a jogszabályi környezet változásai és a munkavállalók visszajelzései alapján.			folyamatos
4.2.3.	Olyan kommunikációs csatornák fejlesztése és javítása, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és a hallgatók számára, hogy véleményüket a szexizmusról a megfelelő egyetemi szervezetnek kifejezzék, valamint a visszajelzési mechanizmusok javítása.	HR, II, FV, HSZK, CFőig	kommunikációs csatornák használata, visszajelzések száma	folyamatos

6.5. A nemi alapú erőszak, beleértve a szexuális zaklatás elleni intézkedéseket

Azonosított problémák:	• Kevés vagy pontatlan információ a nemi alapú erőszak vagy zaklatás kezelésére szolgáló eljárásokról és csatornákról. • A nemi alapú erőszak eseteinek nyilvánosságra hozatalától való félelem, amely a következmények, a munkahelyi biztonság vagy a szakmai hírnév romlásával kapcsolatos aggodalmakhoz kapcsolódik. • A munkavállalók és a hallgatók ismereteinek hiánya a jogi vagy mentálhigiénés szolgáltatásokról, az etikai szabályokról, a nemi alapú erőszakra vonatkozó szabályokról és normákról.
-------------------------------	--

A felsőoktatási intézmények felelőssége, hogy minden hallgató és munkavállaló számára biztonságos, tiszteletteljes és befogadó környezetet biztosítsanak. A nemi alapú erőszak, beleértve a szexuális zaklatást is, súlyosan aláássa ezt a célt. Amikor ilyen események történnek – vagy attól tartanak –, és az intézmények nem reagálnak hatékonyan, az rontja a bizalmat, félelem és hallgatás légkörét teremt, és visszatartja a kiszolgáltatott csoportok, különösen a nők részvételét és előrelépését. A nemi alapú erőszak, beleértve a szexuális zaklatást is, hatékony leküzdése érdekében az egyetemeknek átfogó megközelítést kell alkalmazniuk, amely ötvözi a tudatosságot, a megelőzést, a világos eljárásokat az intézményi felelősségre vonással. A biztonságosabb és támogatóbb akadémiai környezet megteremtése érdekében a következő stratégiai célokat és intézkedéseket tervezzük:

Javasolt stratégiai intézkedések:

- Tájékoztató és tudatosságnövelő kampányok.
- Monitoring és elszámoltathatóság.
- A meglévő politikai keret megerősítése.
- Biztonságos munkakörnyezetet célzó kampányok.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 5.1 A szervezeti érdekelt felek felkészítése a nemi alapú erőszak megfelelő kezelésére				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
5.1.1.	Érzékenyítő és tudatosságnövelő kezdeményezések (beleértve egy erre a témára szakosodott online weboldalt), személyes képzések és megbeszélések a nemi alapú erőszakról.	HSZK, HR, EEB	résztvevők száma, rendezvények száma, információs oldalak	2027. második negyedév
5.1.2.	A „Biztonságos és fenntartható munkahely” kezdeményezés márkanevének kialakítása: A „Biztonságos és fenntartható munkahely” kampány erős márkanevének kialakítása.	MK, HR, JKI, FV, CFőig	látogatói, elégedettségi arány	2026. második negyedév
Cél 5.2 Részletes és hozzáférhető információk biztosítása az Egyetem összes érdekelt fele számára a nemi alapú erőszak elleni intézményi politikákról és intézkedésekről				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
5.2.1.	Tájékoztatás az intézményi stratégiákról és a nemi alapú erőszak elleni intézkedésekről (online: a weboldalon található, részletes információkat tartalmazó külön oldal; személyesen: képzés és megbeszélések)	HSZK, HR	a munkavállalók visszajelzései felmérések útján	2026. harmadik negyedév

5.2.2.	A meglévő szabályozások felülvizsgálata és fejlesztése (az 5.2.1. pont eredményei alapján).	HR, JKI	az információs oldalak látogatói, a felülvizsgált vagy újonnan kidolgozott szabályozások száma	2026. negyedik negyedév
5.2.3.	Diszkriminációellenes poszterkampány az egyetemi közösség tagjai számára.	HSZK, MK; JKI, EEB, CFőig, HR	visszajelzések a hallgatóktól	2027. második negyedév
Cél 5.3 A zaklatás és diszkrimináció eseteinek hatékony csatornákon keresztül történő megoldása				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
5.3.1.	A meglévő szabályozások és kommunikációs gyakorlatok felülvizsgálata, az érintett érdekelt felek bevonásával.	HR	az érintettek visszajelzései	2027. második negyedév

6.6. A nemek közötti egyenlőség dimenziójának integrálása a kutatási és oktatási tartalmakba

Azonosított problémák:	- A nemek közötti egyenlőség hiányos megértése vagy téves elképzelések a kutatási tartalmakban és elvárásokban. - Kevés magyar nyelvű pedagógiai és információs anyag áll rendelkezésre a nemek közötti egyenlőségről az oktatásban és a kutatásban. - Zavar a nemek közötti egyensúly elérése és a nemek közötti egyenlőség előmozdítása között.
-------------------------------	---

A nemek közötti egyenlőség dimenziójának beépítése a kutatásba és az oktatásba elengedhetetlen a magas színvonalú, inkluzív és társadalmilag releváns tudományos eredmények eléréséhez. Ez túlmutat a személyzeti összetétel nemek közötti egyensúlyán, és biztosítja, hogy a kutatási kérdések, módszerek, elemzések és oktatási anyagok figyelembe vegyék a nemet, a nemi identitást és az interszekcionális tényezőket, ahol ez releváns. A növekvő tudatosság ellenére Egyetemünkön is az oktatás és kutatás egyes területein még mindig hiányzik a koherens stratégia vagy a kapacitásépítő kezdeményezések, amelyek ezeket az elveket beépítenék.

Javasolt stratégiai intézkedések

- Tudatosságnövelés és kapacitásépítés.
- Fogalmi tisztázás és kommunikáció.
- Monitoring és elszámoltathatóság.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 6.1 Minden érdekelt fél megérti a nemek közötti egyenlőség fontosságát a kutatásban és az oktatásban				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
6.1.1.	A kutatók rendszeres képzése a nemek közötti egyenlőség kutatási tartalomba való integrálásáról.	TMRH, HR, EEB	képzések száma, résztvevők száma	folyamatos
6.1.2.	Rendszeres képzés oktatók számára a nemek közötti egyenlőség oktatási tartalomba való integrálásáról.	TMRH, HR, EEB		folyamatos
6.1.3.	A nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tartalom kidolgozása a PhD-hallgatók kutatási és oktatási tevékenységéhez, képzésük részeként.	TMRH, HR, EEB		2026. negyedik negyedév
Cél 6.2 Minden érdekelt fél megérti a nemek közötti egyensúly és a nemek közötti egyenlőség fogalmi különbségét				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
6.2.1.	A kutatók számára szervezett egyenlőségi és nemek közötti egyenlőségi képzés.	HR, EEB	képzések száma, résztvevők száma	folyamatos
6.2.2.	Információs anyagok gyűjteményének kidolgozása és terjesztése a nemek közötti egyenlőség kutatásba és oktatásba való integrálásáról.	TMRH, HR, EEB	felhasználók száma, látogatások/letöltések száma	2027. első negyedév

6.7. A nemek közötti egyenlőség intézményesítésének struktúrái

Azonosított problémák:	- A gyors eredményekre való összpontosítás tendenciája a megfelelő emberi és pénzügyi erőforrások befektetése helyett. - A szervezeti tagok nincsenek tisztában az új politikák, szerepek és kezdeményezések következményeivel.
-------------------------------	--

A nemek közötti egyenlőség érdekében állandó, megfelelő erőforrásokkal rendelkező struktúrák létrehozása elengedhetetlen a szisztematikus, fenntartható és hatékony előrelépés biztosításához. Intézményi támogatás nélkül a nemek közötti egyenlőségért tett erőfeszítések fragmentáltak, rövid életűek vagy egyes elkötelezett személyektől függőek lehetnek. A formális struktúrák – például a nemek közötti egyenlőségért felelős szervezeti egységek, a kijelölt szerepek és a világos irányítási mechanizmusok – beépítik az egyenlőséget az Egyetem alapvető döntéshozatali folyamataiba, stratégiai tervezésébe és napi működésébe.

Javasolt stratégiai intézkedések

- Állandó struktúrák létrehozása és erőforrásokkal való ellátása.
- Az átláthatóság és a belső kommunikáció előmozdítása.
- Aktív intézményi hálózat támogatása.
- A végrehajtás támogatása monitoring eszközökkel.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 7.1 Átfogó és hosszú távú megoldások támogatása a nemek közötti egyenlőség javítása érdekében.				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
7.1.1.	A szabályozások rendszeres felülvizsgálata (éves).	JKI, HR	a közösség visszajelzése, referensek visszajelzése, vezetőség visszajelzése	folyamatos
7.1.2.	A különböző szervezeti csatornákon az egyenlőségről nyújtott információk éves felülvizsgálata és a tartalomfejlesztés támogatása.	HR, JKI		folyamatos
7.1.3.	A HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) és előnyeinek népszerűsítése.	HR, FV		folyamatos
7.1.4.	A NET végrehajtásának nyomonkövetési rendszerének felülvizsgálata és frissítése.	HR, FV		folyamatos
7.1.5.	Az adatgyűjtési rendszer felülvizsgálata és frissítése a nemek és a többszörös diszkrimináció szempontjából releváns adatok gyűjtésének javítása érdekében.	HR, FV	új elemzések száma, új mutatók száma	2027. első negyedév
Cél 7.2 A szabályozási és szervezeti politikák nagyobb láthatósága.				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
7.2.1.	Jobban strukturált és átláthatóbb belső szabályozási rendszer (a meglévőkhöz átalakítása).	JKI, II	munkavállalók elégedettsége, állásfoglalási kérelmek száma	2027. második negyedév

7.2.2.	A NET 2.0 végrehajtásának előrehaladásáról és eredményeiről való tájékoztatás.	MK, HR, EEB, HSZK	résztevők száma, terjesztési események/tevékenységek száma	folyamatos
7.2.3.	A HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) előrehaladásának és eredményeinek terjesztése.	MK, HR, HSZK	terjesztési tevékenységek/események száma a megújítási eljárás sikere	folyamatos
Cél 7.3 Az esélyegyenlőség intézményi hálózatának megerősítése.				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztvevő	Nyomon követés	Időzítés
7.3.1.	Az intézményi esélyegyenlőségi referensek rendszerének megerősítése és egy egyetemi gyakorlati közösség létrehozása.	HR, EEB	referensek visszajelzése	folyamatos
7.3.2.	Belső szabályozási keret létrehozása az esélyegyenlőségi referensek számára.	JKI, HR, EEB		2026. negyedik negyedév
7.3.3	A NET 2.0 félidős felülvizsgálata.	HR, EEB, FV	félidős jelentés	2028. év 1. negyedév

6.8. Mezőgazdaság és/vagy élettudományok specifikus kérdései.

Azonosított problémák:	- Az interkulturális akadályok tudatosságának hiánya. - A „férfiak által dominált” területeken (pl. erdőszet, halászat, lótenyésztés, trópusi tanulmányok) végzett terepmunka és szakmai gyakorlat során felmerült kihívások. - Az agrárüzleti szektorban alacsony a női vállalkozók száma.
-------------------------------	---

A mezőgazdasági és élettudományi ágazatok történelmileg férfiak által dominált területek, amelyeknek sajátos kulturális, strukturális és gyakorlati kihívásai vannak, amelyek befolyásolják a nemek közötti egyenlőséget. Ezen túlmenően a digitális átállás, a munkaerőpiac igényei, a mezőgazdasági termelők előregedése és a generációváltás szükségessége további kihívásokat jelentenek az ágazat számára. A MATE-nál ezeknek a speciális kérdéseknek a kezelése elengedhetetlen az ágazat és a társadalom változó sokszínűségét tükröző, inkluzív akadémiai környezet kialakításához.

Javasolt stratégiai intézkedések:

- Az egyetemi polgárok közötti interkulturális dimenziók erősítése (közösségépítés és tudatosságnövelés).
- A nemek közötti egyenlőség kérdéseinek azonosítása, megelőzése és kezelése a szakmai gyakorlatok során.
- A nők karrierje előrehaladásának és az agrárüzleti vállalkozói tevékenységnek a támogatása.
- Az ágazat- és szervezetspecifikus jellemzők további feltérképezése a NET 3.0 fejlesztésének támogatása érdekében.

Célok és cselekvési tervek:

Cél 8.1 Az egyetemi közösség tagjai közötti interkulturális megértés erősítése.				
Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
8.1.1.	A hallgatók figyelmének felkeltése és tájékoztatása a hatályos szabályokról és előírásokról, valamint a bejelentési mechanizmusról.	OI, HSZK	események száma, résztvevők száma, résztvevők visszajelzései	2026. negyedik negyedév
8.1.2.	Képzés a Nemzetközi Hallgatói Ügyek Központja munkavállalóinak a könnyebb interkulturális megértésről	NI, OI, HR		2026. negyedik negyedév
8.1.3.	Felmérések elvégzése a konfliktusok jobb megértése és a biztonsági intézkedések javítása érdekében.	HSZK, EHÖK, EDÖK, NI, OI	a felmérés eredménye	2027. második negyedév
8.1.4.	A hallgatók közötti, valamint a hallgatók és az oktatók közötti interkulturális párbeszéd erősítése a nemzetközi hallgatók integrációjának további támogatása érdekében (pl. érzékenyítő képzések és közösségépítő rendezvények).	NI, OI, HSZK, EHÖK, EDÖK	események száma, résztvevők száma	folyamatos
Cél 8.2 A szakmai gyakorlatok során felmerülő, nemek közötti egyenlőséget érintő problémák azonosítása, megelőzése és kezelése				

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
8.2.1.	Célzott kommunikációs és képzési kezdeményezések végrehajtása a hallgatók tájékoztatása érdekében a szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályokról és bejelentési csatornákról.	OI, NI; HSZK, EDÖK, EHÖK, DHK	események száma, résztvevők száma	folyamatos
8.2.2.	Éves felmérések végzése a laboratóriumi és terepmunka biztonságával kapcsolatosan, az ismeretek elmélyítése és a biztonsági intézkedések javítása érdekében.	HSZK, NI, OI, EDÖK, EHÖK, DHK	jelentés a felmérésről	folyamatos
8.2.3.	A külső munkahelyek tájékoztatása a MATE biztonságos munkakörnyezetre vonatkozó követelményeiről.	OI, CFőig, FV, JKI	hallgatói visszajelzések, partnerszervezetek visszajelzései	2026. negyedik negyedév

Cél 8.3 A nők karrierjének előrehaladásának és vállalkozói tevékenységének támogatása az agrárparban

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
8.3.1.	A MATE öregdiákok közössége szerepének erősítése egy női vállalkozói gyakorlati közösség létrehozásával.	HSZK, OI, FV	visszajelzések az alumni tagoktól, az alumni tagság növekedése	2027. első negyedév
8.3.2.	A Jövő Vezetői Program (JVP) megerősítése a nők munkaerőpiaci helyzetének javítása érdekében az agrárparban, a női résztvevők számára nyújtott képzéssel.	OI, FV, JVP	résztvevők száma, a résztvevők elégedettsége	2027. első negyedév

O8.4 A szektor- és szervezet-specifikus jellemzők feltérképezése a NET 3.0 fejlesztésének támogatása érdekében

Intézkedés	A tevékenység leírása	Felelős Résztevő	Nyomon követés	Időzítés
8.4.1.	A NET 2.0 végrehajtásának eredményeinek elemzése és a NET 3.0 igényeinek feltérképezése.	HR, esélyegyenlőségi felelős, EEB, FV	jelentések, NET 3.0	2028. első negyedév / 2029. második negyedév

7. Irányítási és végrehajtási struktúra

A NET kidolgozásáért és végrehajtásáért a MATE-nál a HR igazgató és a HR Igazgatóságon belül egy kijelölt munkatárs, az úgynevezett **esélyegyenlőségi felelős** felel. Ezt a munkát az **Esélyegyenlőségi Bizottság** támogatja.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai:

- Elnök: HR igazgató,
- az egyes campusok főigazgatói által javasolt campus esélyegyenlőségi koordinátorok (összesen 5 fő, minden campusról egy koordinátor),
- az Oktatási Igazgatóság Tanulmányi Főosztályának vezetője,
- a Jogi és Közbeszerzési Igazgatóság vezetője által delegált jogász végzettségű munkatárs,
- a HR igazgató által delegált munkatárs a HR Igazgatóságról,
- mentálhigiénés tanácsadást végző pszichológus munkatárs,
- az Egyetemi Doktorandusz Önkormányzat által delegált 1 fő hallgató,
- az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat által delegált 1 fő hallgató,
- nemek közötti esélyegyenlőségi felelős.

Az esélyegyenlőségi törekvéseket az egyes campusok elkötelezett esélyegyenlőségi koordinátorai támogatják. Fő feladataik közé tartozik a hallgatóktól – és adott esetben a munkavállalóktól – beérkező panaszok fogadása és továbbítása az Esélyegyenlőségi Bizottságnak.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság fő feladata:

- az esélyegyenlőségi törekvések koordinálása intézményi szinten és az esélyegyenlőségi követelmények betartásának ellenőrzése;
- az általános esélyegyenlőségi terv kidolgozásában és végrehajtásában való közreműködés, valamint a NET végrehajtásában való részvétel;
- a fogyatékkal élő hallgatók által benyújtott hivatalos regisztrációs kérelmek véleményezése;
- a fogyatékkal élő hallgatóktól beérkező fogyatékkal kapcsolatos kedvezmény és mentesség kérelmek véleményezése az Egyetemi Diákjóléti Bizottság számára, döntéshozatal;
- az esélyegyenlőségi elvek megsértésével kapcsolatos panaszok kivizsgálása, és szükség esetén az ilyen panaszok továbbítása az Etikai Bizottságnak, a rektor egyidejű tájékoztatásával;
- a nők és férfiak arányos képviseletének figyelemmel kísérése az Egyetem működésében;
- a nők egyenlő részvételét akadályozó diszkriminatív gyakorlatok vagy intézkedések azonosítása és megszüntetésére irányuló javaslatok kidolgozása;
- a fogyatékkal élő egyetemi polgárok esélyegyenlőségének javítását célzó intézkedések végrehajtásának figyelemmel kísérése, és szükség esetén ilyen intézkedésre javaslattevés;
- a nagycsaládos, egyedülálló szülők vagy kisebbségi csoportok tagjaihoz tartozó munkavállalók esélyegyenlőségének megvalósításának figyelemmel kísérése;
- különösen a hátrányos helyzetű, halmozottan hátrányos helyzetű, a valamely etnikai kisebbséghez tartozó egyetemi polgárokat, külföldi hallgatókat, fogyatékkal élő egyetemi polgárokat célzó kutatások és beavatkozások figyelemmel kísérése.

A MATE **Esélyegyenlőségi Bizottsága** 2023 áprilisa óta működik az Egyetemen, átlagosan havonta egyszer ülésezik. A beérkező panaszok értékelése mellett a bizottság feladata a belső szabályzatok – például a Tanulmányi és Vizsgaszabályzat – esélyegyenlőségi szempontú felülvizsgálata.

A NET végrehajtását az intézményi **esélyegyenlőségi referensek** is támogatják, akiknek elsődleges feladata az Egyetem intézeteinek munkatársai és az Egyetem döntéshozói közötti közvetlen kapcsolattartás.

Fő feladataik a következők:

- kapcsolatot tartanak a campus szintű esélyegyenlőségi koordinátorokkal és az esélyegyenlőségi felelőssel az esélyegyenlőséggel kapcsolatos kérdésekben;
- az intézetek munkatársainak tájékoztatása az esélyegyenlőségi kérdésekről, valamint az Egyetem által szervezett programokról és szolgáltatásokról (pl. egészségnapok, képzések, szakmai továbbképzések, mentálhigiénés tanácsadás, jogi segítségnyújtás)
- az intézetben belüli, a munkavállalókat érintő esélyegyenlőségi kérdésekkel kapcsolatos adatok gyűjtése és rendelkezésre bocsátása (pl. kérdőívek kitöltése, adatok benyújtása);
- jelentések, stratégiák és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos releváns kérdések megosztása az intézet munkatársaival, és szükség esetén az azonosított problémák vagy igények továbbítása a campus esélyegyenlőségi koordinátorainak;
- az esélyegyenlőséggel kapcsolatos belső kommunikációs tevékenységek támogatása.

Az esélyegyenlőségi referenseknek lehetőség szerint évente legalább két esélyegyenlőségi képzésen kell részt venniük. 2025 második felétől az esélyegyenlőségi referensek hálózata kiterjed az Egyetem funkcionális területeinek szervezeti egységeire is. A jelenleg is alakuló és formálódó esélyegyenlőségi segítő hálózat pontos belső szabályozásának kialakítása folyamatban van.

Emellett fontos szerepet tölt be az **Etikai Bizottság**, amely a MATE Etikai Kódexében foglaltak alapján, az etikailag kifogásolható magatartás kivizsgálását végzi, vitás kérdésekben egyeztetéseket folytat le, továbbá a működése során tapasztaltak felhasználásával javaslatot, ajánlást fogalmaz meg az Egyetem vezetése részére. Működésének általános célja, hogy a rendelkezésére álló eszközökkel az Etikai Kódexben rögzítetteket és az Egyetem gyakorlatát összhangba hozza. Az Etikai Bizottság tagjait a Szenátus választja meg a rektor, a campus főigazgatók, a Doktori és Habilitációs Központ főigazgatója, a koordinációs főigazgató és a gazdasági főigazgató javaslata alapján. Az Egyetemi Doktorandusz Önkormányzat és az Egyetemi Hallgatói Önkormányzat egy-egy képviselője is tagja a bizottságnak. Elnökét a megválasztott tagok közül a rektor nevezi ki.

Az Etikai Bizottság egy konkrét etikai ügy vizsgálata során 5 főből álló testületként jár el, amelyet az összeférhetetlenségre figyelemmel a tagokból az elnök állít össze. Az ülés állandó meghívottja az Egyetem valamely jogtanácsosa. Az Etikai Bizottság – a hatályos jogszabályoknak és az egyetemi belső szabályoknak megfelelően – működési rendjéről maga dönt, amely az Egyetem honlapján nyilvánosan elérhető.

Az esélyegyenlőség kérdéseiben szoros az együttműködés a **Jogi és Közbeszerzési Igazgatóságon belül az Igazgatási, Adatvédelmi és Oktatási Jogi Osztállyal**, hiszen az osztály feladata a belső szabályozó dokumentumok (szabályzatok, utasítások, ügyrendek) jogi előkészítése, véleményezése, ellenőrzése, értelmezése, valamint a belső szabályozó dokumentumok kiadása, nyilvántartása. Feladata továbbá az Egyetem adatvédelmi tisztviselője munkájának támogatása, az adatvédelemmel kapcsolatos dokumentumok (adatkezelési tájékoztató, érdekmentesség-teszt, hatásvizsgálat) elkészítése, véleményezése, valamint az adatkezelési nyilvántartás vezetésével kapcsolatos feladatok ellátása, adatvédelmi tárgyú megkeresések megválaszolása, részvétel az adatvédelmi incidensek kivizsgálásában stb. Feladata továbbá a belső visszaélés-bejelentési rendszer működtetése azzal, hogy a bejelentés alapján tett intézkedés elrendelője a koordinációs főigazgató.

A belső visszaélés-bejelentési rendszert külön rektori utasítás szabályozza, amely szerint a belső visszaélés-bejelentési rendszerben jogellenes vagy jogellenesnek feltételezett cselekményre vagy mulasztásra, illetve egyéb visszaélésre – ideértve az Ebtv. 10. § (1) bekezdése szerinti zaklatást is – vonatkozó információt lehet bejelenteni.

A belső visszaélés-bejelentési rendszerben bejelentést tehet:

- az Egyetem által foglalkoztatott,

- az a foglalkoztatott, akinek az Egyetemnél fennálló foglalkoztatásra irányuló jogviszonya megszűnt,
- az Egyetemmel foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött,
- az egyéni vállalkozó, az egyéni cég, ha az Egyetemmel szerződéses kapcsolatban áll,
- az Egyetemmel szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárást megkezdett, szerződéses kapcsolatban álló vagy szerződéses kapcsolatban állt vállalkozó, alvállalkozó, beszállító, illetve megbízott felügyelete és irányítása alatt álló személy,
- az Egyetemnél tevékenységet végző gyakornok és önkéntes,
- az Egyetemmel – a foglalkoztatásra irányuló jogviszony kivételével – jogviszonyt vagy szerződéses kapcsolatot létesíteni kívánó olyan személy, aki esetében e jogviszony vagy szerződéses kapcsolat létesítésére vonatkozó eljárás megkezdődött, és
- az a személy, akinek a jogviszonya vagy szerződéses kapcsolata az Egyetemmel megszűnt.

A bejelentést írásban vagy szóban lehet megtenni. A bejelentést írásban egy kizárólag erre a célra létrehozott e-mail-címre vagy postai úton lehet megtenni. Az Igazgatási, Adatvédelmi és Oktatási Jogi Osztály a bejelentésben foglaltakat a körülmények által lehetővé tett legrövidebb időn belül, de legfeljebb a bejelentés beérkezéstől számított harminc napon belül kivizsgálja. E határidő különösen indokolt esetben három hónapra meghosszabbítható. A bejelentőt tájékoztatni kell a határidő meghosszabbításáról, annak indokairól, valamint a kivizsgálás várható időpontjáról.

Fontos, hogy a bejelentés kivizsgálását – éppen áldozatvédelmi szempontok figyelembevételé miatt – az Igazgatási, Adatvédelmi és Oktatási Jogi Osztály – lehetőség szerint – a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, belső egyetemi képzést elvégző munkavállaló, illetve pszichológus szakképzettséggel rendelkező személy bevonásával végzi.

A vizsgálat végén a koordinációs főigazgató a bejelentés kivizsgálásáról vagy annak mellőzéséről és a mellőzés indokáról, a bejelentés kivizsgálás eredményéről, a megtett vagy megtenni kívánó intézkedésről a bejelentőt tájékoztatja.

A HR igazgató az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke és a HR Igazgatóság feladata az esélyegyenlőségi felelős személyének biztosítása, aki a HR igazgató közvetlen irányításával végzi tevékenységét. Emellett a **HR Igazgatóság kiemelt feladata:**

- a MATE működéséhez szükséges humánerőforrás biztosítását szolgáló rendszer kialakítása és működtetése,
- a HR stratégia, az időszakos HR tervek és HR projektek végrehajtása,
- HR személyügyi adminisztrációs feladatok ellátása,
- a munkaerőmegtartó - fluktuáció csökkentését szolgáló intézkedések kidolgozása és alkalmazása,
- a munkatársak fejlesztését (képzését) szolgáló rendszerek kialakítása és az ahhoz megállapított pénzügyi keretben annak működtetése,
- a teljesítményértékelési rendszer HR illetékességébe tartozó feladatainak végrehajtása,
- a HR reputációjának növelése,
- az intézményi HR kommunikáció működtetése,
- a HR adatszolgáltatás naprakész és megfelelő elvégzése,
- a szervezeti kultúra kialakításában és fejlesztésében való aktív részvétel,
- toborzási feladatok ellátása,
- a toborzás és kiválasztás hatékonyságának HR területet érintő elemzése,
- a munkaerő-fluktuáció és a munkavállaló-megtartás elemzése,
- a képzési és fejlesztési programok hatékonyságának mérése,
- a munkavállalói elégedettség felmérése és elemzése,
- esélyegyenlőségi felelős személyének biztosítása,
- esélyegyenlőségi HR feladatok ellátása, kimutatások, riportok készítése,

- a munkavállalókra vonatkozó rendszeres és eseti bérszámfejtési feladatok ellátása, kapcsolódó bevételei és adatszolgáltatási kötelezettségek teljesítése.

A MATE számára a személyi állomány kiemelt jelentőséggel bír, hiszen legfőbb feladatának, a hallgatók számára biztosított színvonalas képzés, oktatás biztosításának a záloga a stabil, jól képzett, kiegyensúlyozott személyi állomány. Ezen törekvés elismerése, egyben további komoly felelősség, hogy az Egyetem idén elnyerte a HR Kiválóság megtisztelő címet. Eddig is és ezután is azon fogunk dolgozni, hogy az ott is megfogalmazott kritériumoknak továbbra is megfeleljünk, amelyben természetesen nagy szerepet kapnak az esélyegyenlőséget általában, illetve kifejezetten a nemi esélyegyenlőséget célzó törekvések.

8. Erőforrások és költségvetés-elosztás

Az Egyetem évről évre – a HR Igazgatóság költségvetésén belül – elkülönült forrást biztosít az Egyetem esélyegyenlőségi és nemek közötti egyenlőségi törekvéseinek finanszírozására.

Számos tevékenység költségsemleges intézkedés (szabályok felülvizsgálata és módosítása, adatgyűjtés stb.), amelyek végrehajtásához nincs szükség külön költségvetésre, de előrelépést eredményezhetnek a nemek közötti egyenlőség területén. Ez a döntés a NET végrehajtásával kapcsolatos intézményesítési és fenntarthatósági erőfeszítések részét képezi.

Az Egyetem saját forrásaiból finanszírozta az olyan kezdeményezéseket, mint az adatok nyomon követése (pl. VIR rendszer) és a baba-mama szobák kialakítása. Bár a források különböző stratégiákra kerülnek elkülönítve, közvetlenül támogatják a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó stratégia végrehajtását is. Hasonlóképpen, a HR Kiválósági Díj (HR Excellence in Research Award) költségvetése tartalmaz olyan tevékenységeket, amelyek több nemek közötti egyenlőségi intézkedést is lefednek.

Az Egyetem elkötelezett amellett, hogy pályázzon olyan nemzeti és nemzetközi felhívásokra, amelyek tovább támogathatják a jövőbeli előrelépést és végrehajtást.

Kifejezetten a nemek közötti egyenlőségi stratégia megvalósítása érdekében az első évre vonatkozó javaslat – amelynek elfogadásáról a Kuratórium hoz majd döntést – az alábbi:

NET-hez kapcsolódó költségek kalkulációja	2026. évi tervezett összeg (Ft)		
	Havi/alkalom	Éves	Éves járulékkal
Munkavállalói keresetkiegészítések	315 000/3 fő	3 780 000	4 271 400
Munkavállalói Támogató Program – EAP (ÁFA nélkül, 2 hónapra 10% emeléssel kalkulálva)	671 000	8 052 000	10 712 381
Mobil egészségügyi szűrés (minimális emeléssel kalkulálva)	2 200 000	13 200 000	17 561 280
Előadók, trénerek részére megbízás (béren keresztül)		1 900 000	2 122 300
Előadók, trénerek részére megbízás (szolgáltatásként)		1 900 000	1 900 000
Összesen (Ft)		28 832 000	36 567 361

A költségvetés – az Egyetemi általános költségvetés-tervezéssel egyidejűleg és annak részeként – évről évre felülvizsgálatra kerül majd a célszerűség és a hatékonyság érdekében, majd éves szinten a Kuratórium elé kerül betérjesztésre, amely jogosult minden évben a döntés meghozatalára.



Hungarian University of Agriculture and Life Sciences

Rector's Directive No. 19/2025 (XII. 9.)

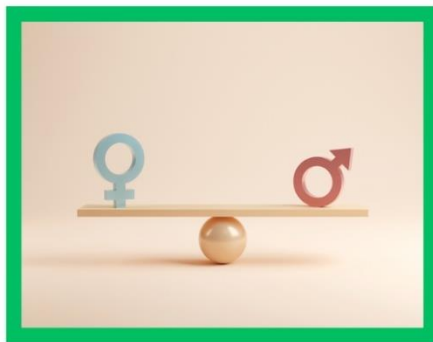
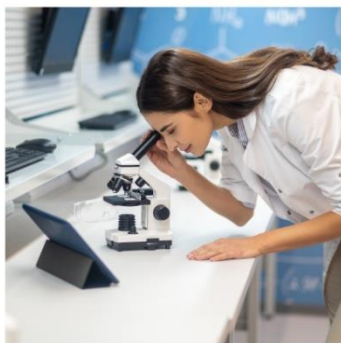
Annex 2

Gender Equality Plan

Effective: 1 January 2026



MATE
HUNGARIAN UNIVERSITY OF
AGRICULTURE AND LIFE SCIENCES



GEP 2.0
2026 - 2029



**Safe and Sustainable Working
and Learning Environment**

Table of Contents

Table of Contents	53
Executive summary	55
1. Introduction	58
2. Institutional Commitment to Gender Equality	60
3. Legal and Policy Framework	61
4. Assessment: the result of GEP 1.0 implementation and current challenges	63
5. Objectives and Strategic Priorities	74
6. Action Plan for Gender Equality	76
6.1. Recruitment, career progression, and retention	76
6.2. Leadership and decision-making	79
6.3. Work-life balance and caring duties	81
6.4. Organisational culture (awareness-raising about gender biases, stereotypes, and sexism)	83
6.5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment	85
6.6. Integration of the gender dimension into research and teaching content	87
6.7. Structures for the institutionalisation of gender equality	88
6.8. Agriculture and/or life sciences specific issues	90
7. Governance and Implementation Structure	92
8. Resources and Budget allocation	95

Abbreviations

<i>A</i>	<i>Alumni</i>
<i>C</i>	<i>Continuous</i>
<i>CD</i>	<i>Campus Directorate(s)</i>
<i>CIE</i>	<i>Centre for International Education</i>
<i>CSS</i>	<i>Centre for Student Services</i>
<i>DS</i>	<i>Doctoral Schools</i>
<i>DSC</i>	<i>Doctoral Student Council</i>
<i>E</i>	<i>Ethics Committee</i>
<i>ED</i>	<i>Education Directorate</i>
<i>EOC</i>	<i>Equal Opportunities Committee</i>
<i>eTMR</i>	<i>Electronic Performance Evaluation System Working Group (in Hungarian)</i>
<i>FD</i>	<i>Financial Department</i>
<i>GEP</i>	<i>Gender Equality Plan</i>
<i>HR</i>	<i>Human Resource Directorate</i>
<i>IT</i>	<i>Information Technology Department</i>
<i>JVP</i>	<i>Future Leaders Programme</i>
<i>LD</i>	<i>Legal Department</i>
<i>M</i>	<i>Top Management</i>
<i>MATE</i>	<i>Hungarian University of Agricultural and Life Sciences (short name in Hungarian)</i>
<i>MC</i>	<i>Media Centre</i>
<i>O</i>	<i>Objective</i>
<i>OTM-R</i>	<i>Open, Transparent and Merit-based recruitment practices in RPOs</i>
<i>RPO</i>	<i>Research Performing Organisation</i>
<i>USC</i>	<i>University Student Council</i>
<i>VRQ</i>	<i>Vice-Rector for Academic Affairs and Quality Assurance</i>

Executive summary

The Hungarian University of Agricultural and Life Sciences (MATE) played an active role in the implementation of the first Gender Equality Plan (GEP 1.0; *in Hungarian abbreviated as NET*), as part of the AGRIGEP project, which was funded by Horizon Europe and aimed to assess and implement the first Gender Equality Plans of agriculture and life science universities in widening countries (grant agreement number 1010944158). Two other universities from widening countries (CZU and UP) took part in the project, which was supported by three mentor partners (UPC, Yellow Window and NaTE), who were experienced in gender equality (GE) strategies. The three-year process resulted in GEP 2.0, a customised institutional plan that fits seamlessly into MATE's strategy, particularly the MATE 2030 programme. For MATE, gender equality is a key factor in academic excellence, institutional development and social responsibility. Over the past three years, MATE has made significant progress in implementing the GEP. The development arc has ranged from initial compliance steps to structured, institutionalised solutions. This period reflects a gradual evolution from initial groundwork and compliance-focused activities to a deeper institutional commitment and capacity building to embed GE into the university's operations, culture and research. This document details the key outcomes of the implementation of GEP 1.0 between 2022 and 2025.

2022 – Foundation: Appointment of the GEP Officer, establishment of the core implementation team, launch of gender-disaggregated data collection, and expansion of mental health counseling services. In this year, the grant agreement of the AGRIGEP project was also signed.

2023 – Institutionalization: Formalization of the GEP Officer's role, creation of an online misconduct reporting system, organization of awareness-raising programs, establishment of the Equality Committee, and development of new internal policies.

2024 – Strategic Integration: Establishment of the HRS4R working group, launch of the MATE2030 strategy implementation—acknowledging the importance of inclusiveness and diversity—organization of roundtable discussions with experts and government representatives, and engagement of the Student Service Center in GEP implementation.

2025 – Networking and Systemic Developments: Creation of a network of Equality Officers, pilot launch of the VIR Equality Module, development of the HR website, and preparation of dedicated training materials for researchers and lecturers.

The period between 2022 and 2025 reflects the clear and consistent development of MATE GE's work. The AGRIGEP project served as both a catalyst and a guide, providing resources and support to facilitate the process. Although challenges remain, particularly in terms of student engagement and sustainable cultural change, the initiatives implemented during this period and the increased awareness provide a robust basis for promoting GE beyond the current GEP cycle.

Strategic goals – GEP 2.0

Building on earlier achievements, the experiences gained from the implementation of GEP 1.0, and the outcomes of the AGRIGEP project (including capacity assessment, capacity building, monitoring, mentoring, literature review, and empirical research), GEP 2.0 defines strategic objectives across eight key priority areas. These areas are designed to advance gender equality at MATE, while each of them also supports the priorities of the university's MATE2030 strategy. GEP 2.0 provides a comprehensive framework for addressing equality-related challenges embedded in the university's operations, organizational culture, and sector-specific characteristics.

Recruitment, career development, and retention

GEP 2.0 aims to ensure that MATE provides an attractive and supportive environment for both students and employees. This includes expanding mental health services, developing new support mechanisms for PhD students, and developing web content showcasing career opportunities at. Special attention is given to promoting a fair distribution of tasks between genders, which is supported by training courses, workshops, and research. The principles of fairness and transparency are applied during recruitment and selection, which is also ensured by regular updates to the OTM-R strategy. An important goal is the integration of career starters through mentoring and information resources, while the new feedback system provides space for all employees to develop HR processes. The measures of the program thus serve professional development, community building, and fair university operations at the same time.

Leadership and decision-making

The second priority area focuses on strengthening women's leadership roles, supporting work-life balance, and reducing gender bias and discrimination. These objectives are served by targeted information initiatives, such as roundtable discussions and events showcasing positive role models, as well as training courses and information packages for female employees. Expanding training opportunities for managers helps to promote equality in decision-making, while various forums, roundtables, World Café-style meetings, and surveys provide space for community dialogue and exploring the causes of prejudice. Regular performance reviews help to identify hidden biases in evaluations. Women's career paths are supported by targeted measures, including tailored career advice and special management training modules. Together, these measures help women advance professionally and develop their leadership skills.

Work-life balance and caring duties

The third key area is strengthening the work-life balance, which is essential for increasing the university's retention rate. In addition to family-friendly programs such as summer camps and joint events, baby-mother rooms on every campus support student and staff. Mental health is supported by regular lifestyle assessments and needs-based services that contribute to long-term well-being. Targeted information materials are produced for those returning from maternity or paternity leave, and their managers receive special training to support their reintegration. The academic careers of parents with young children are strengthened through events, publications, and forums that showcase positive examples and provide up-to-date assistance. The World Café series collects the experiences of fathers, emphasizing that work-life balance is a shared responsibility.

Organisational culture (awareness-raising about gender biases, stereotypes, and sexism)

One of the key objectives of GEP 2.0 is to transform organisational culture so that it truly supports gender equality and eliminates hidden gender-based practices. To this end, awareness-raising programs, sharing of best practices, and open discussions help to make the values of equality and fairness part of everyday operations. As a continuation of GEP 1.0, workshops organized for male and female educators will promote joint action against discrimination in teaching. Employee satisfaction surveys will include assessments of well-being and workplace atmosphere, which will support the early detection of hidden problems. All stakeholders will be trained to recognize and address sexism, and regulations will be reviewed and updated based on feedback and changes in the regulatory environment. In addition, the goal is to develop new, secure feedback channels that allow students and staff to effectively report their experiences. Together, these measures ensure that MATE's organizational culture remains open, fair, and supportive in the long term.

Measures against gender-based violence, including sexual harassment

MATE is committed to providing a safe and equitable environment for all members of the university community, which is why GEP 2.0 includes a separate chapter on the prevention and management of gender-based violence (GBV). First, the university emphasises preparing organisational actors for the "actions against GBV" through sensitivity and awareness-raising programs, online platforms, and in-person training. Related to this is the "Safe and Sustainable Workplace" campaign, which sends a visible and powerful message to the university community. Secondly, detailed and easily accessible information is provided to all members of the university community on institutional rules and measures against gender-based violence. This includes a dedicated website, face-to-face training, regular review of the regulations, and an anti-discrimination poster campaign. Thirdly, priority is given to the effective handling of specific cases of harassment and discrimination. The review of existing regulations and communication practices, with the involvement of the parties concerned, ensures that cases are resolved quickly, confidentially, and transparently.

Integration of the gender dimension into research and teaching content

MATE GEP 2.0 pays particular attention to ensuring that the principles of gender equality are integrated into research and teaching content. The first step in this process is to ensure that all stakeholders – researchers, teachers, and students – understand why it is important to take gender considerations into account. Regular training sessions are organised for researchers on how to integrate the gender dimension into research content, and for teachers on how to incorporate it into teaching materials. Additionally, a module focusing specifically on the application of gender equality in research and education will be integrated into the training of PhD students. It is equally important that members of the community are aware of the difference between gender balance and gender equality. Training courses organised for researchers help them understand the different meanings and practical applications of the two concepts. At the same time, a comprehensive collection of information materials shows how the gender perspective can be integrated into both research projects and educational processes.

Structures for the institutionalisation of gender equality

The seventh key area focuses on ensuring that gender equality is not just a project-based initiative, but becomes a lasting change embedded at the institutional level. Regulations and internal communication channels are reviewed annually to ensure that they always reflect the principles of equality. Special attention is given to the HR Excellence Award, which reinforces the university's commitment to international standards. Monitoring and data collection systems are continuously updated, with a focus on the relationship between gender and socio-economic status. The network of equal opportunity officers and the Community of Practice will be further developed to ensure the sharing of experiences, transparency, and continuity. The mid-term review provides an opportunity to evaluate the results achieved so far and to fine-tune further goals and tools, thus ensuring that the implementation of GEP 2.0 remains sustainable and transparent.

Agriculture and/or life sciences-specific issues

The seventh key area focuses on ensuring that gender equality is not just a project-based initiative, but becomes a lasting change embedded at the institutional level. Regulations and internal communication channels are reviewed annually to ensure that they always reflect the principles of equality. Special attention is given to the HR Excellence Award, which reinforces the university's commitment to international standards. Monitoring and data collection systems are continuously updated, with a focus on the relationship between gender and socio-economic status. The network of equal opportunity officers and the Community of Practice will be further developed to ensure the sharing of experiences, transparency, and continuity. The mid-term review provides an opportunity to evaluate the results achieved so far and to fine-tune further goals and tools, thus ensuring that the implementation of GEP 2.0 remains sustainable and transparent.

The implementation of GEP 2.0 contributes not only to MATE meeting the requirements of Horizon Europe and ERA, but also sets **an example for other higher education institutions in the region. Furthermore, it also contributes to the institution's fulfilment of the gender equality criteria for the HR Excellence Award.**

1. Introduction

It is with pleasure that our university prepares the second Gender Equality Plan, the GEP 2.0. This valuable document enables us to understand the complexity of our community in terms of its differences and, above all, the gaps that still exist, allowing us to set targeted policies and actions that help implement GEP2.0 over the next four-year period, from 2026 to 2029.

We are proud that our university was coordinating one of the ERA-NET projects, which supported the implementation of the first GEP plan (GEP1.0) for the participating widening country-origin partners and the transfer of good practices. In January 2023, the implementation of the AGRIGEP project began, and our mentor partners, the Yellow Window (Belgium), the UPC Universitat Politècnica de Catalunya (Spain) and the Association of Hungarian Women in Science (Hungary) continued to support us in assessing our GEP 1.0 implementation, conducting capacity building, and revising our GEP to develop a new, tailor-made strategy for the next period. This document, GEP 2.0, is the result of a three-year process.

The AGRIGEP - *Assessment and implementation of Agriculture and Life Science Universities' first Gender Equality Plans in widening countries* (GA number 1010944158) Horizon Europe project is a community of three Research Performing Organisations (MATE, CZU, UP) from widening countries operating in the broadly framed field of research in agriculture and life science, supported by three mentor partners with experience in Gender Equality (GE) strategy (UPC, YW, NaTE). Provided that Horizon Europe's GEP eligibility criterion entered into force in January 2022, AGRIGEP partners already have their GEP 1.0 in place. The objective of the project is thus to conduct a comprehensive assessment of the status of partners' GEP implementation processes and to develop inclusive GEPs that are fully tailored to the needs of each partner university and conducive to long-term institutional change. In line with this goal, AGRIGEP works to integrate Gender Equality (GE) issues into universities' educational systems and curricula.

The **specific objectives of the AGRIGEP project** are to:

- Assess the capabilities of the institutions implementing their Gender Equality Plans 1.0 for the first time and identify strengths and weaknesses, risks, and possibilities.
- Increase capabilities through capacity building; promote reforms and structural changes for the efficient implementation of GEPs.
- Perform sector-specific assessment, revise and update GEP strategies based on the sectoral needs and determine specific relevant measures.
- Provide relevant knowledge on GEP issues in relation to agriculture and life science to the next generation of professionals, with a special focus on international students.
- Ensure the long-term implementation and impact of institutional GEPs beyond the project lifetime through structural changes.

On-site visits and mentoring sessions, coordinated by the mentor partners, were conducted to monitor progress, engage stakeholders, and support the local adaptation of GEP strategies. These visits were aligned with the ongoing self-assessment exercises and contributed to refining implementation practices. These coordinated efforts were designed not only to improve institutional capacities but also to promote long-term structural reforms towards inclusive and effective GE strategies in the sector. In the final year of the project, widening partners developed their new GEP 2.0, which builds on the conclusions of the previous GEP and includes the best practices learned from the mentors, supported by their mentoring activities.

The **Hungarian University of Agriculture and Life Sciences** (MATE) was established in 2021 through the merger of several major agricultural and life sciences institutions, including the former Szent István University. With roots dating back to the 18th century, MATE carries forward a long tradition of agricultural education and innovation in Hungary. Today, MATE is one of the country's largest higher education institutions, with five campuses across multiple regions and a broad academic portfolio spanning agriculture, environmental sciences, food technology, rural development, and engineering. The university plays a leading role in addressing contemporary challenges related to food security, sustainability, and climate resilience. Since its formation, MATE has engaged in major institutional transformation, which includes strengthening its international partnerships, modernising governance structures, and implementing cross-cutting strategies. The fundamental transformation of the institution required substantial adjustments, but this change also brought new opportunities. In addition to the change in model, the objectives also included the development of new directions and novel organisational and operational models. A new strategy, the "**MATE 2030** Empowering the Future: A Dynamic University in Motion" strategic roadmap, has defined the key areas that will drive this change throughout the decade. The most critical challenges facing the sector, the region, society, and the economy have determined the thematic areas where

measures need to be implemented to achieve the objectives. The strategic goals of the university and the sector are organised around them.

2. Institutional Commitment to Gender Equality

The Hungarian University of Agriculture and Life Sciences (MATE) is strongly committed to promoting gender equality as an integral part of its institutional development, academic excellence, and social responsibility. This commitment is deeply embedded in the University's mission, vision, and strategic documents, including the MATE 2030 Strategy and the University's application for the HR Excellence in Research Award.

Strategic Relevance of the Gender Equality Plan (GEP)

MATE views the Gender Equality Plan as a vital strategic tool to foster an inclusive, fair, and supportive institutional culture. The GEP is aligned with the goals of MATE 2030, which envisions the university as a leading institution in education, research, and innovation across the fields of agriculture, environment, food sciences, and rural development — all areas where inclusivity, diversity, and gender balance are essential to sustainable progress. The GEP supports this vision by promoting equal opportunities and reducing systemic barriers across academic, research, and administrative staff.

Alignment with the University's Mission and Vision

MATE's mission is to generate and disseminate high-level knowledge and to train professionals who contribute to sustainable development, environmental stewardship, and the well-being of rural and urban communities. Ensuring gender equality is central to fulfilling this mission, as diversity enhances the quality and impact of scientific research, teaching, and innovation.

The University's vision for 2030 includes becoming a national and international centre of excellence, known for its interdisciplinary, sustainable, and socially responsible research and education. Gender equality is recognised as a key enabler of this vision, supporting the recruitment and retention of talented staff, ensuring a safe, sustainable and supportive working environment, and enhancing innovation through diverse perspectives.

HR Excellence in Research Award and Gender Equality

MATE's commitment to gender equality is further demonstrated through its participation in the HR Excellence in Research Award process. This European Commission recognition encourages the implementation of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, which emphasise non-discrimination and equal opportunities. The GEP supports these principles by integrating gender-sensitive practices in recruitment, career development, work-life balance, and decision-making structures.

By institutionalising gender equality through a strategic and structured approach, MATE reaffirms its dedication to building a more innovative and internationally competitive academic environment.

3. Legal and Policy Framework

Ensuring equal treatment and promoting equal opportunities, with a special focus on gender equality, is of paramount importance to MATE. The university seeks to implement these principles through action plans, internal regulations that extend beyond applicable legal provisions, and various institutional and organisational frameworks.

The legal principle and policy framework behind equal treatment are defined by several **national laws and regulations** in Hungary for Higher Education and Research Institutions:

- Constitution of Hungary – as a fundamental law, defines the principles,
- Act V of 2013 on the Civil Code – defining personal rights,
- Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and Promotion of Equal Opportunities – defining equal treatment and promotion of equal opportunities,
- Act I of 2012 on the Labour Code – defining labour-related issues,
- Act No. 204 of 2011 National Higher Education Act – defining the legal framework of higher education institutions.

The **organisational regulations at MATE**, which ensure the legislative and policy framework of equal treatment and promote equal opportunities, are the following:

- Organisational and operational regulations (SZMR)
- Code of Ethics
- Equal Opportunities Plan
- Gender Equality Plan
- Study and Exam Regulations

The university's current Equal Opportunities Plan has been in effect since March 13, 2025, for a three-year term. This plan comprehensively addresses equal opportunity considerations. In line with this regulation, in 2022, the University adopted a separate **Gender Equality Plan (GEP)** for a period of three years, ensuring the inclusion of GE in the equality strategy of the university.

In cases involving violations related to gender equality, university citizens – including both students and staff – may seek redress through the following internal and external channels.

In Hungary, the most important piece of legislation in this field is Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities. The scope of this Act extends to our University in two capacities: both as a higher education institution (in relation to students) and as an employer (in relation to employees). The purpose of the Act is to ensure that all persons residing in Hungary, their communities, as well as legal entities and organisations without legal personality, are treated with equal respect and consideration, and that individual circumstances are given equal weight in decision-making processes. The Act identifies 19 protected characteristics, on the basis of which discrimination, unlawful segregation, retaliation, and harassment are strictly prohibited. These protected characteristics include, but are not limited to: gender and gender identity, race, skin colour, nationality, affiliation with a national or ethnic minority, native language, disability, health status, religious or ideological beliefs, political or other opinion, marital status, motherhood (pregnancy) or fatherhood, sexual orientation, age, social origin, financial status, the part-time or fixed-term nature of an employment or work-related legal relationship, trade union membership, and any other status, characteristic, or trait.

Anyone who believes that they have been subjected to discrimination on the basis of a protected characteristic may seek legal remedy from the Commissioner for Fundamental Rights (Ombudsman). This procedure is free of charge. The Ombudsman acts in an official capacity and, where necessary, may order the termination of the unlawful situation and may impose fines.

Naturally, the university's aim is to be regarded as a trustworthy institution both in its role as a higher education provider and as an employer, by both students and staff. The preferred approach is always to seek resolution within the institutional framework. We can state that our efforts in this respect have been successful. Our primary focus is to prevent grievances and conflicts related to gender equality through a robust institutional framework and clear internal regulations, and to address individual cases within a transparent and trust-based system of cooperation.

That said, several internal legal avenues are available within the University in the event of such grievances. University citizens may submit a complaint – either through the **Campus Equal Opportunities Coordinators, the Officer for Equal Opportunities/GEP officer**, or directly – to the **Equal Opportunities Committee**. The Committee will review the complaint during its meeting and may propose the necessary measures to resolve the issue.

In cases of perceived violations of rights, university citizens may also turn to the **University Ethics Committee**. Members of the Committee are nominated by the Rector, the Directors General of each campus, the Director General of the Doctoral and Habilitation Centre, the Director General for Coordination, the Director General for Economic Affairs, the University Student Union, and the University Doctoral Student Union. The Chair of the Ethics Committee is the Director of Legal and Public Procurement Affairs.

The Ethics Committee meets on a regular basis. The Committee investigates conduct that may be ethically questionable based on the provisions of the University's Code of Ethics, facilitates dialogue in cases of conflict, and may issue recommendations or proposals to University leadership based on its observations and experiences. The general objective of the Committee's operation is to align the provisions of the **Code of Ethics** with the practical realities of university life, using the tools at its disposal. Ethical misconduct includes, among other things, violations of human dignity and harassment.

MATE also operates an **internal whistleblowing system**. This system allows individuals to report any unlawful or allegedly unlawful act, omission, or other misconduct, including harassment as defined in Section 10 (1) of Act CXXV of 2003 on Equal Treatment and the Promotion of Equal Opportunities. Reports concerning harassment are, whenever possible, investigated with the involvement of a university employee who has completed internal training on gender equality or a person with professional qualifications in psychology. The investigation must be carried out within 30 days of receiving the report, and the Director General for Coordination is responsible for informing the whistleblower of the findings and any actions taken.

The establishment and continuous updating of the university's internal legal framework is essential, as it provides irreplaceable guarantees for legal certainty and institutional trust. However, the university primarily strives for cooperation based on partnership and mutual respect. The institutional legal structure, the guarantees provided by our internal mechanisms, and our action plans all serve to promote and uphold this fundamental objective.

4. Assessment: the result of GEP 1.0 implementation and current challenges

GEP 1.0 and its implementation

MATE's first Gender Equality Plan was approved in January 2022. It positioned GE as a core principle in line with Sustainable Development Goal 5 (SDG 5) and emphasised its integration into education, research, and administrative operations. The GEP 1.0 outlines several interconnected thematic priorities aimed at both structural reform and cultural change across the university:

1. Recruitment, Career Progression, and Leadership

- Promote gender-sensitive recruitment by reviewing job advertisements and selection procedures.
- Encourage gender-balanced representation in hiring and promotion committees.
- Support career development for women, particularly in STEM fields and senior positions.
- Initiate draft internal guidelines to improve gender balance in leadership roles and institutional bodies.

2. Work-Life Balance and Well-being

- Establish mental health counselling services across all campuses, including English-language options.
- Aim to improve access to flexible working arrangements and part-time options.
- Explore family-friendly measures such as mother-baby rooms and support for parenting staff and students.

3. Institutional Awareness and Cultural Change

- Organise visibility events such as Girls' Day and Researchers' Night to promote women in science.
- Develop internal awareness campaigns to challenge gender stereotypes in academia.
- Design training modules on unconscious bias and inclusive communication.
- Integration of these modules into mandatory onboarding and staff training.

4. Prevention of Gender-Based Violence

- Launch a confidential abuse reporting system integrated into the university's Human Resources (HR) portal.
- Provide pathways for legal and psychological support in cases of harassment or misconduct.
- Establish an Equal Opportunities Committee to monitor cases and guide institutional responses.
- Work to create a safe, respectful, and inclusive environment across all campuses.

5. Gender in Research and Education

- Conduct consultations with doctoral schools to promote gender-sensitive research.
- Offer training for researchers and academic staff on integrating gender in proposals and teaching.
- Collaborate with external mentors to support institutional learning.
- Encourage the inclusion of gender perspectives in curricula and academic outputs.

6. Data Monitoring and Evaluation

- Collection of gender-disaggregated data across staff and academic categories.
- Identify the need for more regular, centralised, and intersectional data systems.
- Aim to define specific indicators and reporting mechanisms to track GEP progress.
- Plan to use institutional feedback and surveys to guide future actions.

7. Institutional Governance and Sustainability

- Formalise the position of GEP Officer within university regulations.
- Activate the Equal Opportunities Committee as a governance body with regular meetings and reporting roles.
- Embed GE into internal rules and strategic documents to ensure long-term continuity.
- Link GEP implementation with broader university development and EU project frameworks (e.g. AGRIGEP).

The plan focused on raising awareness and promoting cultural change, with specific attention on supporting women in leadership and research positions. Educational initiatives under Horizon Europe projects, most notably AGRIGEP, coordinated by MATE, aimed to build gender capacity among staff and students.

Between 2022 and 2025, MATE made significant strides in implementing its GEP, aligning with Horizon Europe eligibility requirements and broader goals within the European Research Area (ERA). The period reflects a gradual evolution, from initial groundwork and compliance-focused activities to deeper institutional engagement, capacity-building, and efforts to embed GE into the university's operations, culture, and research. The year 2022 represented a foundational phase, primarily shaped by preparation and strategic alignment. With the Horizon Europe requirement mandating the presence of a GEP for research funding eligibility, MATE initiated internal assessment processes and developed its first formal GE strategy. One of the most significant steps was the preparation and submission of the AGRIGEP project proposal under the Horizon-WIDERA call, in collaboration with universities from the Czech Republic and Slovenia. The proposal aimed not only to secure funding but also to establish peer-based guidance from more experienced EU institutions.

The most significant results of the GEP 1.0 implementation between 2022 and 2025 are:

2022

- Appointment of a temporary GEP Officer from the Human Resources department
- Formation of a core GEP implementation team
- Gendered data collection started
- Mental health counselling services were made available for all the 5 Campuses for students, including English-language options available for international students
- AGRIGEP project grant agreement was signed, providing financial and mentor support for both the implementation of GEP1.0 and further capacity assessment and development.

2023

- The official launch of the AGRIGEP project in January
- Formal institutionalisation of the GEP Officer role (part of the Organisational and Operational Rules)
- The new HR portal was launched
- An online reporting system established to report internal whistleblowing (including abuse, harassment, and sexual misconduct)
- Awareness-raising efforts to provide information on equality, gender equality and GEP (e.g. Girls' Day, Researchers' Night)
- Targeted science outreach activities to foster greater female engagement in STEM fields)
- Internal guidelines to improve gender balance across leadership structures, panels, speaker lists, and governance committees were designed
- Equal Opportunities Committee was established (with representatives from HR, legal services, student bodies, campus directors, and counselling professionals)
- Campus equality coordinators are established with the coordination of the Equality Committee Chairman
- Training on GE topics, including how to integrate GE into research and teaching with mentors' support
- Agreements with nurseries (until age 3) and kindergartens (between age 3-6) at the different Campus sites to provide places for employees' kids

2024

- HRS4R (HR Excellence in Research) Working Group established in April
- HRS4R Application was submitted in September

- MATE 2030 strategic document launched that acknowledges the importance of inclusivity and diversity, featuring sustainability reporting and rankings
- The decision was accepted on the establishment of the executive data monitoring and information system, and the work was started with an external IT expert
- Active student mobilisation and awareness raising event series was organised throughout the year (10 events)
- Policy roundtable discussion with experts and representatives of the government was organised
- Joint international webinar series with sister projects was led by AGRIGEP and MATE GEP core Team, increasing visibility, awareness and providing information and training possibilities for stakeholders
- Student programs and stakeholder events continued
- Trainings:
 - webinars and symposia to highlight the career paths of successful women academics, expanded mentoring exchanges with partner institutions, and
 - specialised training for both HR professionals and the GEP team
 - soft-skills and grant-writing workshops, as well as public information sessions on family support systems, comparing local Hungarian provisions with international good practices.
- The Student Service Centre (SSC) has participated in the implementation of the GEP since this year.
- A new research and teaching award system was established in 2024 as part of the 'MATE 2030' strategy:
 - **Education Awards:**
 - Lifetime Achievement Award for Teachers (KATEDRA Award)
 - Teacher of the Year Award (ETALON Award)
 - Young Teacher of the Year Award (START Award)
 - Talent Manager of the Year Award (MAGISTER Award)
 - Innovative Teacher of the Year Award (IRÁNYTŰ Award)
 - Most Popular Teacher of the Year Award (DIÁKHANG Award).
 - **3. Mission Awards:**
 - Innovation Impact Award
 - Sustainability Award
 - Agora Award
 - MATE Media Ambassador Award
- **Capacity building training on GBV** by AGRIGEP mentor partner Yellow Window, presenting the UniSAFE project's 7Ps model (Prevalence, Prevention, Protection, Prosecution, Provision of services, Partnerships, and Policies) for top management and 'gatekeepers' of MATE, to support local efforts to develop the existing policies
- **GEP1.0 was extended until the end of 2025:** MATE's Gender Equality Plan (GEP) has been extended until 31/12/2025 to allow the AGRIGEP project to support the development of a new GEP 2.0 plan for the next period. A key goal is to create a customised, well-fitting agriculture-focused GEP in synergy with the institution's strategic and developmental goals at the end of the AGRIGEP project. The amendment was signed on 01/11/2024 and published on the university's website.

2025

- A network of equality referents was established (which currently has 20 referents in the academic area)
- New equality referents are nominated in Q3 for the functional area (non-academic representation)
- The executive information system (VIR) pilot was started in Q2, containing an equality module under HR data
- HR website development continued:
 - "idea box" for proposals and ideas concerning the organisation and its operation was established
 - new information materials were uploaded for employees
 - HRS4R section was developed
- **Training material** for teachers, researchers, and other staff was developed as part of the AGRIGEP project's WP4 activities. The training materials are developed in English and translated into the national language and adapted for local needs. The three modules are:
 - Gender in teaching

- Gender in research
 - GBV at higher education institutions
- AGRIGEP Final Conference “Rooting Sustainable Change: Inclusive Gender Equality Plans in Agriculture and Life Sciences Universities in Central and Eastern Europe” organised on 25th September 2025 including a high-level policy roundtable
- voluntary questionnaire for employees
- development of a “behavioural codex” for MATE citizens
- Launch of the **Employee Assistance Program** (EAP), which provides mental health counseling, legal and financial advice, and lifestyle counseling to all MATE employees, as well as coaching services for managers (external contract based).
- Student Service Center activities:
 - conducts surveys with students on student services, including mental health counselling, coaching, mentoring, and equality issues
 - monitoring of mental health counselling and career advisory program
 - organising MATE-Academy program series and inviting guests related to mental health, equality, diversity, work-life balance, life coaching, and safe educational place topics.

In sum, the period from 2022 to 2025 reflects a clear and consistent evolution in MATE’s GE work. Starting from formal planning and minimal structures, the university has moved towards institutionalisation, cultural engagement, and practical implementation. The AGRIGEP project served as both a catalyst and a guide, providing resources and peer support to facilitate navigation of the process. While challenges persist, particularly in terms of student engagement and sustainable cultural change, the structural reforms and awareness raised during this period provide a strong foundation for advancing GE beyond the current GEP cycle.

Data collection and monitoring

In this subchapter, we provide a comprehensive statistical analysis of equality and GE-related data. The data are gender disaggregated; however, further intersectional parameters, such as age, number of children, disability, and position, are also used to understand GE-related problems at the organisational level and monitor the progress of GEP. Although a large dataset is available, the analysis was started during the first GEP implementation; therefore, the effect of GEP 1.0 cannot be concluded in every case to date.

While employee data is available on the HR database (at the HR Directorate), students' data is related to the Educational Directorate in accordance with national and institutional regulations. Statistical analysis and data monitoring are conducted twice a year, in conjunction with the official national data provision to the ministry and the Hungarian Central Statistical Office, as part of the Higher Education Information System National Statistical Data Collection Program (FIR OSAP). The regulations define the dates as the 15th of March and the 15th of October for data reporting every year. Therefore, to align with the student dataset, we decided to monitor the employee data at the same period and date.

Gender and age distribution of MATE employees

The average number of employees at MATE in the first six months of 2025 was 2,065 people, comprising 1,175 women (56.9%) and 890 men (43.1%). Below we present their distributions by position, age, seniority, and organisational units (area of expertise). Where it was meaningful, we divided the academic data by activity (teacher, lecturer or researcher).

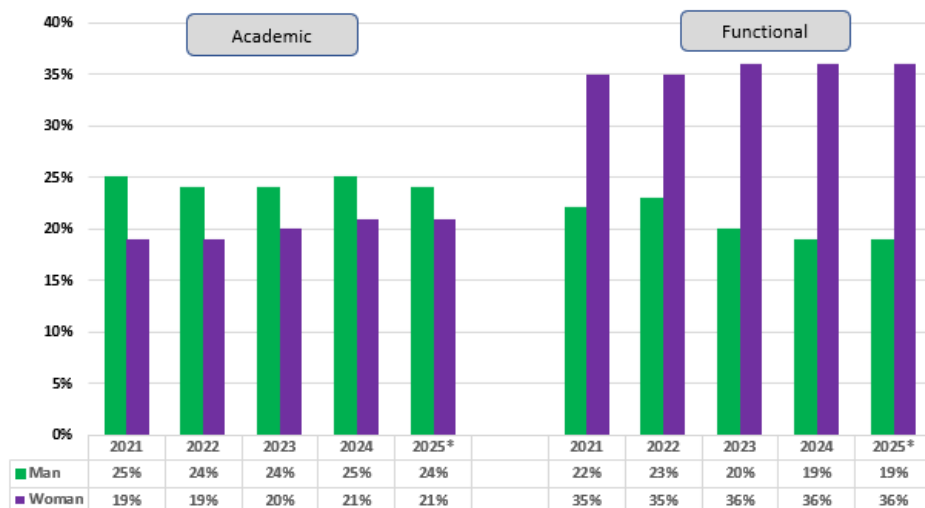


Figure 1. Gender distribution of employees in academic (lecturer, teacher, researcher) and functional (non-academic) positions, since 2021. *ote: the sum of men and women employees in functional and academic positions each year represents 100%. The data for 2025 represents the average statistical numbers for the first six months of the year only.*

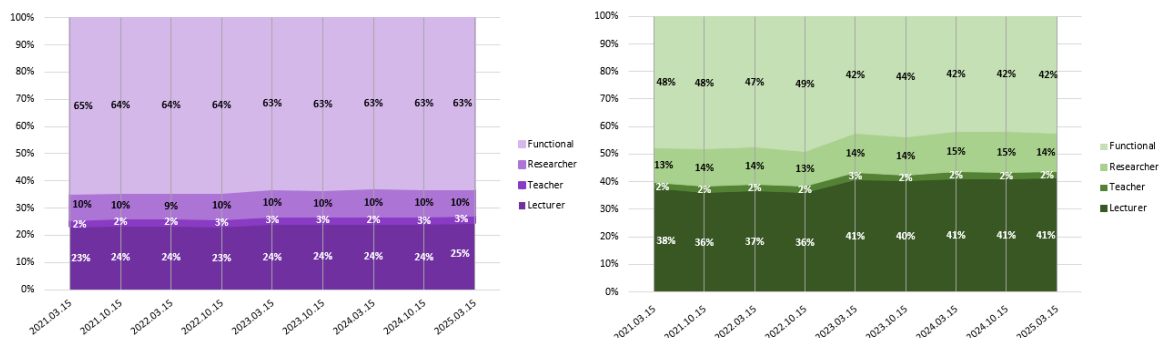


Figure 2. Change in the percentage of employees in academic (lecturer, teacher, researcher) and functional (non-academic) positions, from 2021 to the present. Left side women (lilac), right side men (green) data are presented. *Note: the dates represent the statistical border dates when university student numbers are reported to the national authorities and published.)*

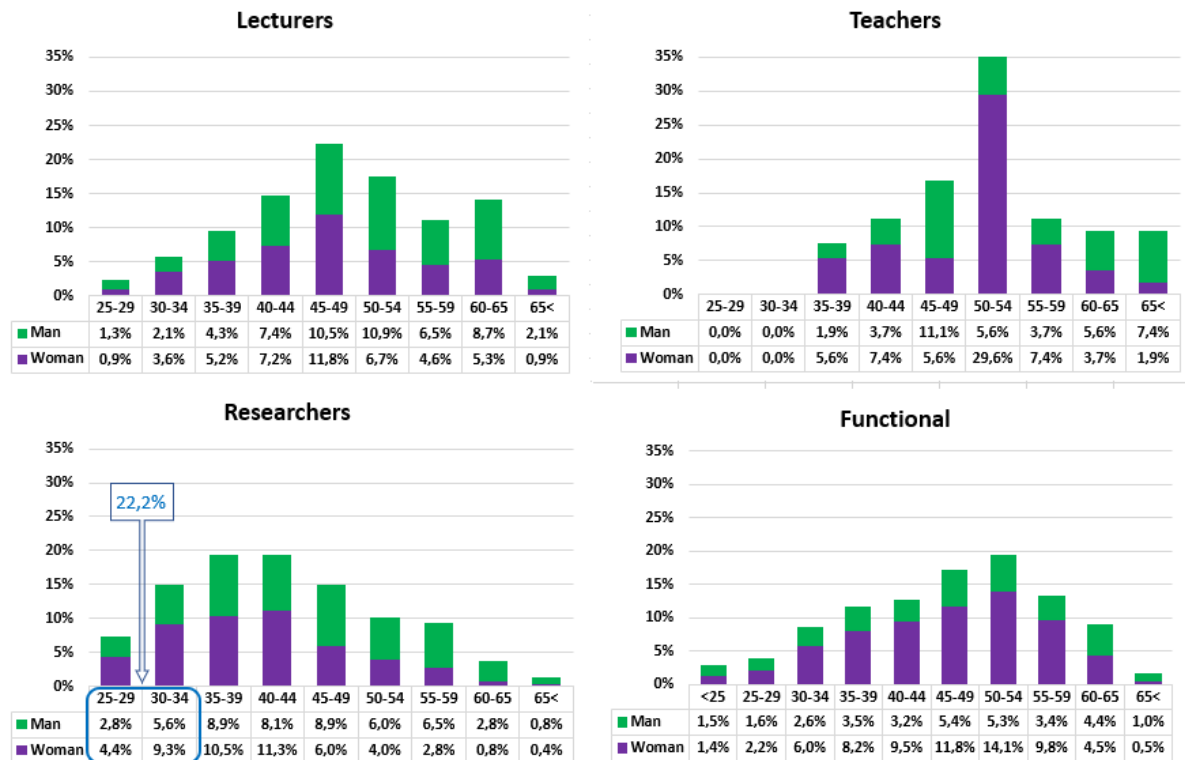


Figure 3. Age and gender distribution of employees by positions in 2024.

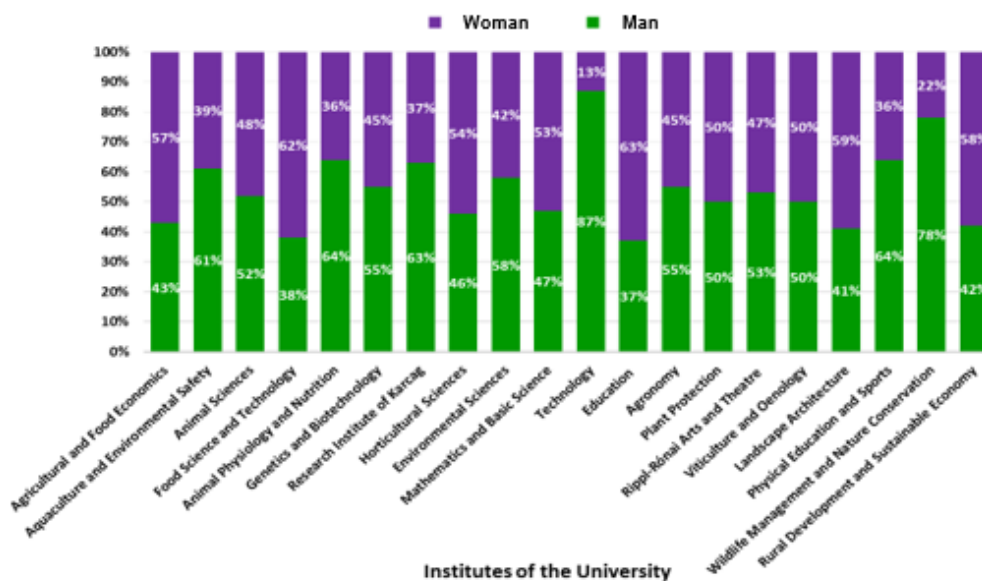


Figure 4. Gender distribution of employees by Institute in percentages of the total number of employees of the different Institute (in 2024). Note: academic and functional (non-academic) positions are calculated in the sum.

In conclusion, the data presented above indicate that academic and functional areas face distinct challenges:

- more women are working in different non-academic (functional) positions,
- the age distribution of employees in non-academic positions is similar to that of the academics,
- the researchers are a bit younger generation than lecturers and teachers,
- senior teachers has the highest proportion of men above age of 50,
- gender distribution differences in academic positions are strongly related to the scientific field, therefore, to the Institutions.

Work-life-balance

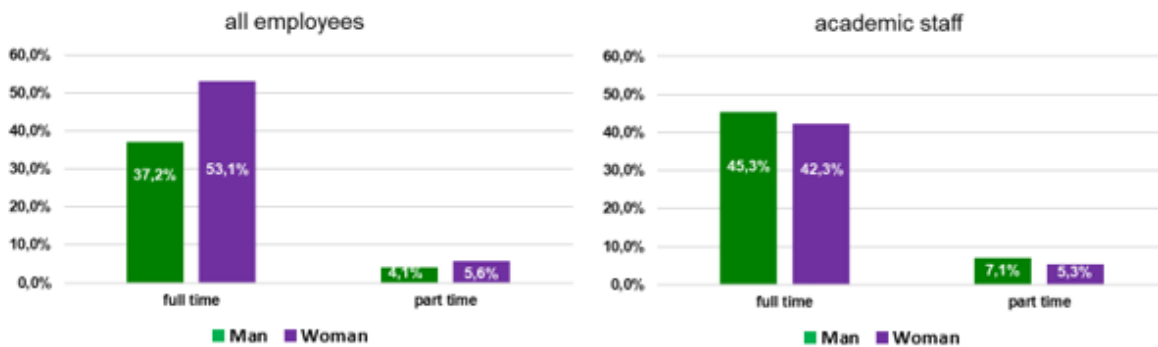


Figure 5. Gender distribution according to the contractual working hours of all employees (left side) and academic positions only (right side) in 2024. (full-time: 8 hours/day; part-time: 6 or 4 hours/day)

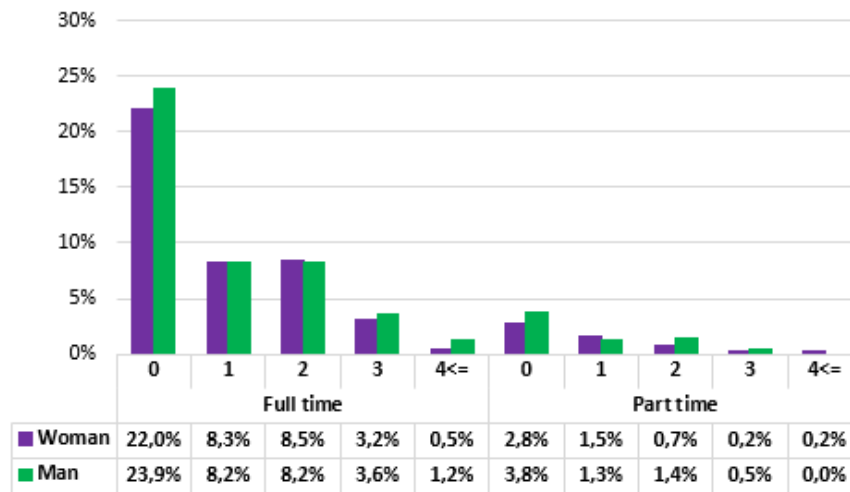


Figure 6. Gender distribution and number of children (under age 18) of full-time (left side) and part-time (right side) working employees of MATE in 2024.

Table 1: Gender distribution of MATE employees raising a child (under age 18) in 2024, as a percentage of all employees.

Parents raising a child	Men (%)	Women (%)	Sum (%)
1 child	7,1%	12,6%	19,7%
2 children	6,4%	10,1%	16,5%
3 children	2,7%	3,0%	5,7%
4 or more children	0,6%	0,7%	1,3%
Total	16,8%	26,4%	43,2%

In conclusion, a significant number of employees are balancing childcare responsibilities with family roles and other caring duties. Therefore, WLB has considerable importance, and a safe and sustainable working environment can attract new employees and support employee retention. At the same time, the university can be a reliable and valued employer in the sector and the region.

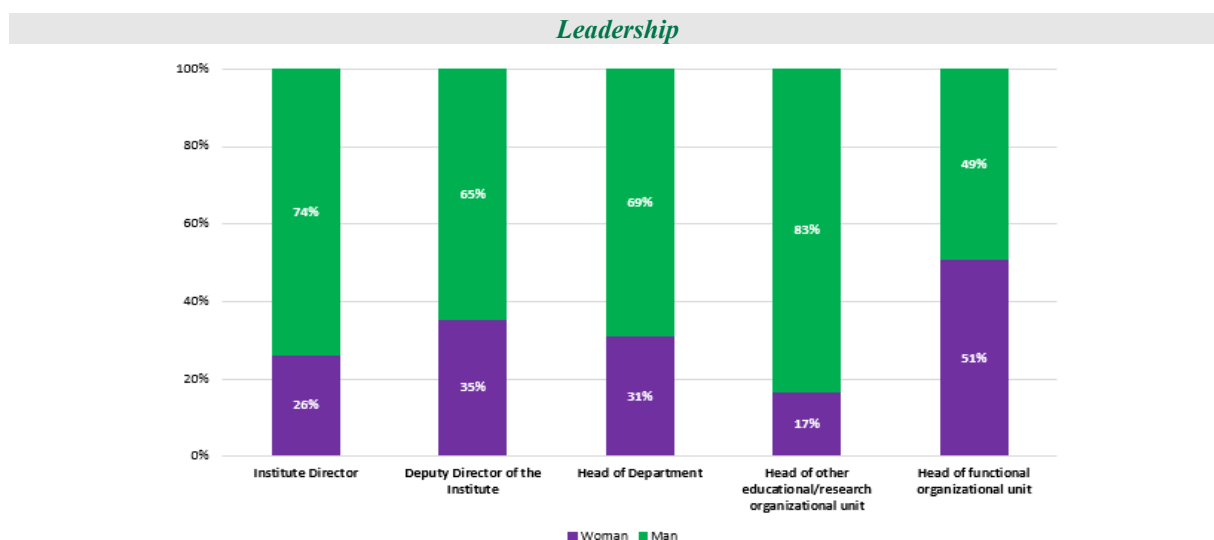


Figure 7. Gender Distribution in Leadership Positions in 2024.

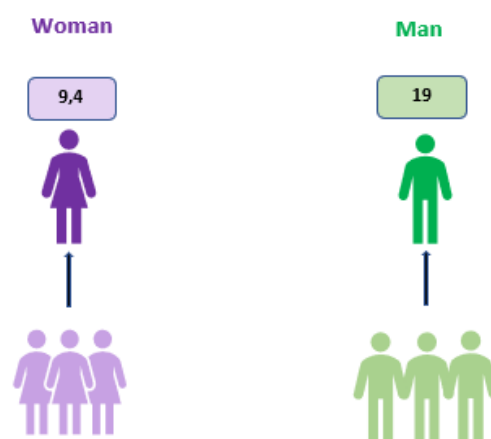


Figure 8. Number of leaders per 100 employees in academic positions by gender (in 2012/24)



Figure 9. Increase in the proportion of women in the different permanent academic (teacher, lecturer, researcher) and non-academic (functional) positions between 2021 and 2024.

In conclusion, there is a permanent increase in the proportion of women in both permanent and leadership positions; however, a gap remains in academic leadership positions, considering the equal representation of women and men.

Career progression and advancement

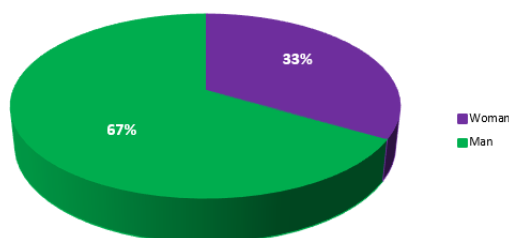


Figure 10. Gender ratio in academic career advancement in 2024. The numbers represent the total number of promotions (advancement at university level) among academic staff.

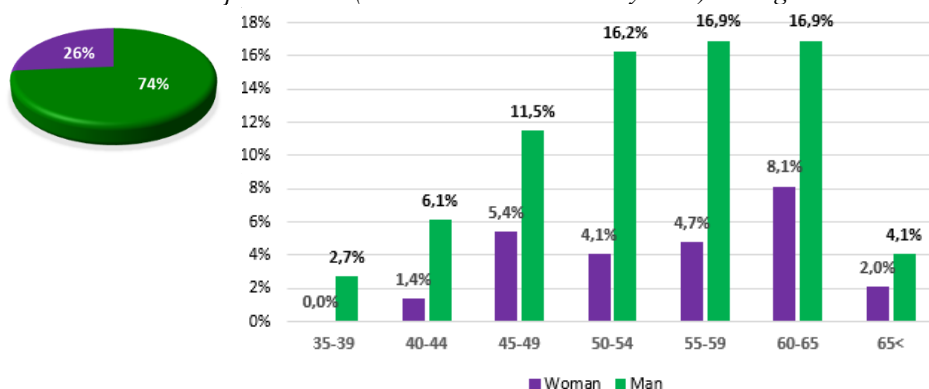


Figure 11. Age and gender distribution of the habilitated academic staff in 2024.

On the left side, the pie chart illustrates the gender distribution of the aggregated data, excluding age groups.

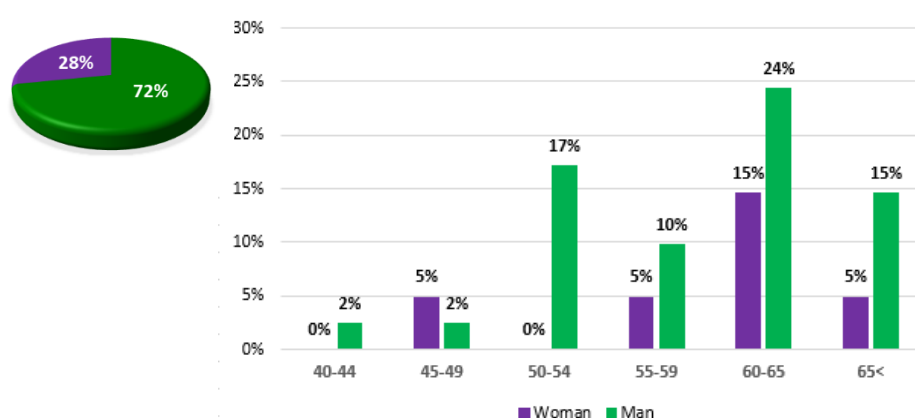


Figure 12. Age and gender distribution of the academic staff with a DSc degree in 2024.

On the left side, the pie chart illustrates the gender distribution of the aggregated data, excluding age groups.

In conclusion, the data reveal significant gender differences in promotion and career progression across all age groups. Therefore, specific actions are required to provide support for employees to decrease differences among genders and age groups in academic positions.



Figure 13. Gender distribution of the project principal investigators (PIs) of national and international projects in the period of 2021-2024.

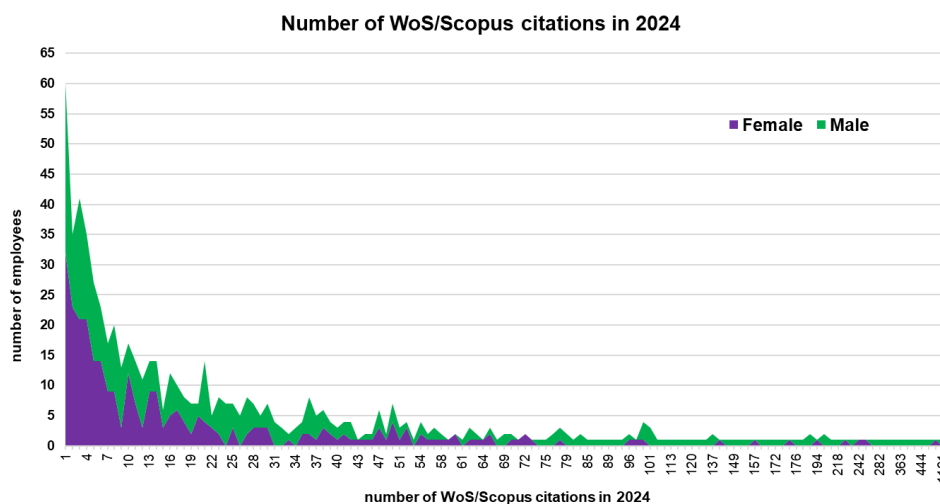


Figure 14. Gender distribution of the WoS/Scopus citations of academic staff with publications affiliated with MATE in 2024.

Based on the data, the scientific output at MATE is significantly gendered. Therefore, the background should be better understood, and specific actions should be taken to lower disparities or inequalities.

Breakdown of students by gender

Table 2: Gender distribution of university students at MATE by semester and nationality.

Periódus	Man				Woman				All students
	International	Hungarian	Total	%	International	Hungarian	Total	%	
2021/22 semester II.	1074	5136	6210	46,6%	966	6146	7112	53,4%	13322
2022/23 semester I.	1119	5431	6550	47,3%	971	6315	7286	52,7%	13836
2022/23 semester II.	965	4681	5646	47,5%	880	5354	6234	52,5%	11880
2023/24 semester I.	960	5341	6301	47,2%	926	6134	7060	52,8%	13361
2023/24 semester II.	705	3857	4562	46,4%	704	4572	5276	53,6%	9838
2024/25 semester I.	782	4593	5375	45,8%	790	5581	6371	54,2%	11746

Table 3: Gender distribution of PhD students at MATE in 2024 by Doctoral Schools

Name of Doctoral School	Man	%	Woman	%	Total	Hungarian	Foreign	Scholarship	self-financed
Doctoral School of Environmental Sciences	26	45%	32	55%	58	34	24	55	3
Doctoral School of Animal Biotechnology and Animal Sciences	21	49%	22	51%	43	28	15	40	3
Doctoral School of Animal Sciences	15	56%	12	44%	27	19	8	27	0
Doctoral School of Biological Sciences	14	36%	25	64%	39	21	18	38	1
Doctoral of Food Science	37	47%	41	53%	78	36	42	68	10
Festetics Doctoral School	14	54%	12	46%	26	18	8	26	0
Doctoral School of Business Management and Regional Sciences	98	52%	92	48%	190	97	93	177	13
Doctoral School of Horticulture	21	38%	34	62%	55	35	20	51	4
Doctoral School of Engineering	35	81%	8	19%	43	18	25	41	2
Doctoral School of Plant Sciences	41	51%	40	49%	81	44	37	79	2
Doctoral School of Landscape Architecture and Ecology	17	44%	22	56%	39	22	17	38	1
All PhD students (active in 2024)	339	50%	340	50%	679	372	307	640	39

In conclusion, we can state that the proportion of women students is consistently higher at MATE, at 3-4%. In comparison, the PhD students' enrolment is similar across genders, though it differs by study area. Therefore, science area-specific actions should be considered to support the retention of professionals with a PhD degree and provide them with career options at MATE.

5. Objectives and Strategic Priorities

The objective of MATE's **second Gender Equality Plan (GEP 2.0)** is to ensure a **Safe and Sustainable Working and Learning Environment** for all employees and students on an equal and equitable basis. Based on earlier achievements, the experiences of GEP 1.0 implementation, as well as the results of the AGRIGEP project (capability assessment, capacity building, monitoring, mentoring, literature review and empirical explorations), we defined the following strategic objectives related to eight key priority areas that could support the improvement of gender equality at MATE, also part of the HR Excellence Award. Furthermore, all of the key priorities support the priorities of the University's MATE 2030 strategy.



Safe and Sustainable Working and Learning Environment



Key area 1: RECRUITMENT, CAREER PROGRESSION, RETENTION

Objective 1.1	Enhancing staff and student retention.
Objective 1.2	Improved task allocation through better planning and alignment with functional areas, qualifications, and experience.
Objective 1.3	Monitoring gender equality at all stages of the recruitment procedure.
Objective 1.4	Supporting career progression.

Key Area 2: LEADERSHIP AND DECISION-MAKING

Objective 2.1	Implementing focused information initiatives and support services to improve female leaders' work-life balance.
Objective 2.2	Support the prevention of gender bias and discrimination in promotion decisions.
Objective 2.3	Supporting women to apply for management positions.

Key Area 3: WORK-LIFE BALANCE AND CARING DUTIES

Objective 3.1	Promote measures, procedures, and channels to ensure work-life balance.
Objective 3.2	Facilitating efficient work processes alongside dedicated assistance for returnees.
Objective 3.3	Opportunities to enhance organisational support to keep WLB.
Objective 3.4	Supporting the advancement of scientific careers for parents raising young children

Key Area 4: ORGANISATIONAL CULTURE

Objective 4.1	Identifying and addressing hidden gender-based practices.
Objective 4.2	Preparing organisational stakeholders to identify the dangers of sexism within the organisational culture

Key Area 5: MEASURES AGAINST GENDER-BASED VIOLENCE

Objective 5.1	Preparing organisational stakeholders to handle GBV professionally.
Objective 5.2	Provide detailed and accessible information to all university stakeholders on the institutional policies and measures against GBV.
Objective 5.3	Resolving cases of harassment and discrimination through effective channels.

Key Area 6: INTEGRATION OF THE GENDER DIMENSION INTO RESEARCH AND TEACHING CONTENT

Objective 6.1	All stakeholders understand the relevance of gender equality in research and teaching.
Objective 6.2	All stakeholders understand the conceptual difference between gender balance and gender equality.

Key Area 7: STRUCTURES FOR THE INSTITUTIONALISATION OF GENDER EQUALITY

Objective 7.1	Supporting comprehensive and long-term solutions for improving gender equality.
Objective 7.2	More visibility of the regulatory and organisational policies.
Objective 7.3	Strengthen the institutional network for equal opportunities.

Key Area 8: AGRICULTURE AND/OR LIFE SCIENCES SPECIFIC ISSUES

Objective 8.1	Strengthen the intercultural understanding among the university citizens.
Objective 8.2	Identifying, preventing, and managing GE issues encountered during internships.
Objective 8.3	Supporting women's career progression and entrepreneurship in the agrobusiness sector.
Objective 8.4	Map the sector- and organisation-specific characteristics to support the development of GEP3.0

6. Action Plan for Gender Equality

In this section, we define the identified problems that need to be addressed to improve gender equality at MATE. We describe the specific objectives and list the specific actions to achieve them in a table format. The responsible departments (with bold letters) and involved organisational units are listed in line with the indicators supporting the monitoring. The timing represents the deadline for completing the action, while continuous activities are labelled with “C”. We follow the Key priority areas defined in the previous section.

6.1. Recruitment, career progression, and retention

Identified problems:	• Difficulties in talent retention. • Decline in the status of higher education teaching and research careers at the societal level. • Tasks are often defined by gender.
-----------------------------	---

The number of people leaving the profession is substantial, and retaining talent presents significant challenges. The business sector plays a significant role in the drain of skilled graduates, but the impact of Western Europe and North America's “brain drain” effect remains substantial. It is vital to raise the prestige of university teaching and research careers in the agricultural sector, as well as support the careers of women with dedicated action.

The prestige of higher education teacher and researcher positions has declined at the societal level, primarily due to lower salaries compared to the business sector and the heavy workload and intellectual demands. Combined with the general labour shortage, this makes it even harder to formulate an effective recruitment strategy. Solving this problem requires not only improving working conditions but also renewing recruitment strategies and developing institutional career models.

Proposed strategic actions:

- **Improve working conditions**
- **Renew recruitment strategies**
- **Develop and implement institutional career models**
- **Support women in academia**

Objectives and action plans:

O 1.1 Improving the retention of staff and students				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 1.1.1	Develop and improve mental health counselling services for employees and expand existing capacities.	HR, M	employee satisfaction (Likert scale), number of service users. satisfaction of service users	2027 Q2
Action 1.1.2	Develop and improve mental health counselling services for students and expand existing capacities.	ED, DS, ED, CSS, M	student satisfaction survey; number of service users. satisfaction of service users	2026 Q4
Action 1.1.3	Improving support mechanisms to encourage PhD students to remain at the university and developing monitoring and data collection to support additional training based on identified needs.	DSC, USC, M, ED, CSS, HR	The number of doctoral students who graduated and remain at the university. Number of respondents; Number of	2027 Q4

			new trainings/activities developed to meet the needs	
Action 1.1.4	Providing information about university career paths and opportunities for students and employees by developing the webpage content.	HR , CSS, ED, IT, CSS, DSC, USC	number of university applicants (students and employees)	2026 Q3
Action 1.1.5	Introduction of structured exit interviews with PhD students to understand the reasons behind high turnover.	DS , DSC, HR	number of participants in the exit interview	2026 Q3
Action 1.1.6	Support for the networking groups for women doctoral candidates	DSC , CSS, CD, M	number of network members number of activities	C

O1.2 Improved task allocation through better planning and alignment with functional areas, qualifications, and experience

Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 1.2.1	Raising awareness among university citizens about gendered tasks through training and workshops.	HR , EOC	number of participants in trainings and workshops, satisfaction rate after training	C
Action 1.2.2	Examining the division of tasks for women and men by field of expertise with quantitative and/or qualitative methods.	HR , EOC, M	report, number of interventions	C

O1.3 Monitoring gender equality at all stages of the recruitment procedure.

Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 1.3.1	Regularly develop the OTM-R strategy to ensure gender equality and equity in recruitment procedures.	HR , M	satisfaction rate of stakeholders	C
Action 1.3.2	Ensuring and monitoring gender balance throughout the entire recruitment and selection process, including in selection committees/bodies.	HR , M	satisfaction rate of candidates, composition of committees	C

O1.4 Supporting career progression.

Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 1.4.1	Development of integration support for early-career university staff through informational resources.	HR , IT	satisfaction rate 6 months after the integration, report	2027 Q1

Action 1.4.2	Introduction of an employee feedback system (questionnaire, “open box”) on HR processes.	HR, M, IT	frequency of usage, report on the feedback	2026 Q2
Action 1.4.3	Supporting and mentoring of entry-level employees	HR, M	follow-up on career progress for three years (surveys, mentoring sessions, case-based support)	2026 Q4

6.2. Leadership and decision-making

Identified problems:	• "Pressure to overachieve" among women contributes to work-life imbalance. • Strongly merit-based promotion hardly recognises and handles structural obstacles to women's career advancement, which discourages women from applying for leadership positions.
-----------------------------	---

Effective leadership is a critical enabler of institutional transformation in the face of talent retention challenges. In many agricultural higher education institutions, leadership and decision-making structures have not fully adapted to the evolving needs of academic staff, particularly in relation to career development, work-life balance, and gender equity. To build resilient institutions capable of attracting and retaining top talent, leadership must evolve to become more transparent, participatory, and forward-looking.

Proposed strategic actions:

- **Build leadership capacity**
- **Enhance transparency and accountability**
- **Address gender-specific barriers**
- **Data-informed leadership**

Objectives and action plans:

O2.1 Implementing focused information initiatives and support services to improve female leaders’ work-life balance.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 2.1.1	Organising focused events (e.g. roundtable discussions) to highlight good practices and exemplary role models that could prevent ‘overachieve’ behaviour.	HR, M	number of actions, number of participants, satisfaction rate after training/event	C
Action 2.1.2	Information package and training for women researchers and lecturers on career development opportunities.	HR, M		C
Action 2.1.3	Information package and training for women administration staff on career development opportunities.	HR, M		2027 Q4
O2.2 Support the prevention of gender bias and discrimination in promotion decisions				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 2.2.1	Enhancing the training opportunities for leaders on equality and gender equality.	HR, M	number of actions, number of participants, satisfaction rate after training/event	C
Action 2.2.2	Initiating discussions (e.g., round-table discussions, World Café, surveys) to better understand the root causes of gender bias and discrimination.	HR, M		2028 Q2
Action 2.2.3	Revision of the performance evaluation to check potential biases in the performance evaluation system.	HR, M, IT, eTMR	employee satisfaction, survey results measuring perceptions among employees/managers	2028 Q1

O2.3 Supporting women to apply for management positions

Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 2.3.1	Tailor-made career advisory system for women (upon request)	HR , ED	number of service users	C
Action 2.3.2	Providing leadership training opportunities, with specific modules for women.	HR , M, ED	number of service users	C

6.3. Work-life balance and caring duties

Identified problems:	• Difficulty in balancing work and caring responsibilities for parents of young children and those caring for elderly or ill family members. • Returning to the university after a prolonged career break due to childbirth or other reasons presents significant challenges for all actors. • Navigating parenthood and a scientific career is a significant challenge for academics.
-----------------------------	--

Balancing professional demands with private life and caring responsibilities remains a major challenge for many academics — and a critical barrier to retaining talent, especially among women. While the academic career path is increasingly demanding, institutional support for work-life balance has not kept pace, contributing to inequality, burnout, and attrition. One of the most influential factors contributing to this trend is the pull of the business sector, which often offers more attractive salaries, better work-life balance, and faster career progression. Talented graduates—especially in fields such as biotechnology, environmental engineering, data science, and precision agriculture—are frequently recruited by private companies, diverting critical skills away from academia. Therefore, a clear strategy is needed to support employees and provide more attractive working conditions at the higher education organisational level as well.

Proposed strategic actions:

- **Flexible work models and scheduling**
- Childcare and family support services
- Support for career breaks and reintegration
- Equitable evaluation criteria
- Leadership awareness and training

Objectives and action plans:

O3.1 Promote measures, procedures, and channels to ensure work-life balance.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 3.1.1	Mapping and implementing programs to support families and parents (e.g. summer camping and family-friendly opportunities).	HR, M, CD	number of programs, number and satisfaction rate of participants,	C
Action 3.1.2	Life management assessment—employees' mental health— to support the introduction of new services according to needs.	HR, M, CSS	number of new programs, number of participants	C
Action 3.1.3	Implement baby-mother rooms on every campus.	CD, HR, M,	number of rooms, number of users,	2028 Q2
O3.2 Facilitating efficient work processes alongside dedicated assistance for returnees				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 3.2.1	Targeted information for returnees (e.g. compilation of information materials for leaders)	HR, M	number of information materials (publications, programs) and satisfaction with them	2027 Q3
Action 3.2.2	Targeted information and support for young parents returning to the job after parental leave	HR, M		2026 Q3

Action 3.2.3	Leadership training for preparing and handling situations with returnees (e.g. integrating returnees into work processes and work organisation; keeping in touch with the absent employees during the long-term absence).	HR, M		2028 Q1
O3.3 Opportunities to enhance organisational support to keep WLB				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 3.3.1	Prepare an information package about WLB support possibilities for line managers and include it in their manager training.	HR, M	number of information materials, satisfaction of managers after training	2026 Q4
Action 3.3.2	Exploiting legal opportunities to enhance WLB support and encouraging their implementation at the institutional level	HR, LD, M	satisfaction of employees	2026 Q3
Action 3.3.3	Strengthening the contract amendment for a fixed period, handling special life situations of employees.	HR, LD, M		C
O3.4 Supporting the advancement of scientific careers for parents raising young children				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 3.4.1	Awareness raising and promoting role models through regular events for staff and students	CSS, HR, ED, DSC, USC	number of participants	C
Action 3.4.2	Development of information channels and their applications (e.g., information packages, information forums, publications, interactive tools) for parents.	CSS, HR, DS, ED, DSC, USC, IT	number of users/visitors, satisfaction rate of users/visitors	C
Action 3.4.3	Fathers' strategies for keeping WLB - World café series	HR, CD, M	number of participants number of events	2027 Q4

6.4. Organisational culture (awareness-raising about gender biases, stereotypes, and sexism)

Identified problems:	- Existing hidden gendered practices and processes. - Female students fear that speaking out about their experiences of sexism or gender biases could have consequences for them. - Lack of knowledge on the effect of gender-blind and gender-biased practices in higher education.
-----------------------------	--

Promoting awareness of gender bias and hidden inequalities is essential for universities striving for academic excellence, inclusivity, and innovation. A supportive and equitable organisational culture enhances staff and student well-being, improves talent retention, and strengthens the institution's reputation. When gender biases and discriminatory practices go unaddressed, they undermine fairness, limit diverse perspectives in research and teaching, and deter women and underrepresented groups from advancing in academic careers. Building a culture of openness, respect, and accountability is therefore both social justice and a strategic imperative for institutional success and long-term sustainability.

Proposed strategic actions:

- Awareness-raising campaigns**
- Safe reporting and support mechanisms**
- Gender-sensitive communication and language**
- Monitoring and accountability**

Objectives and action plans:

O4.1 Identifying and addressing hidden gender-based practices				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 4.1.1	Raising awareness, informing, and sharing best practices about the importance of gender equality and equity as part of the organisational culture	HR, EOC	number of events, satisfaction of participants	C
Action 4.1.2	Increase discussions on hidden gender-based practices and adopt co-creation techniques in organisational culture.	HR, M, CD,		2027 Q4
Action 4.1.3	Workshop meetings for men and women lecturers on anti-discrimination in teaching (continue the series from GEP1.0)	HR, EOC. LD		2028 Q1
Action 4.1.4.	Including well-being assessment in employee satisfaction surveys	HR, M, CD, EOC, LD	number of respondents, satisfaction rates	2026 Q4
O4.2 Preparing organisational stakeholders to identify the dangers of sexism within the organisational culture				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 4.2.1	Evaluating existing regulations —with regard to sexism.	HR, LD	feedback of stakeholders	2026 Q4
Action 4.2.2	Updating and revising existing regulations as needed, based on changes in the policy			C

	environment and feedback from employees.			
Action 4.2.3	Develop and enhance communication channels that enable employees and students to express their opinions on sexism to the appropriate university bodies and improve feedback mechanisms	HR , IT, M, CSS, CD	usage of communication channels number of feedbacks	C

6.5. Measures against gender-based violence, including sexual harassment

Identified problems:	• Little or inaccurate information about procedures and channels for addressing GBV or harassment. • Fear of voicing cases of GBV linked to concerns about consequences, job security, or damage to professional reputation. • Lack of knowledge of employees and students about legal or mental health services, ethical regulations, regulations and standards in case of GBV.
-----------------------------	--

Universities have a responsibility to provide a safe, respectful, and inclusive environment for all students and staff. Gender-based violence (GBV), including sexual harassment, severely undermines this goal. When such incidents occur—or are feared—and institutions fail to respond effectively, it damages trust, creates a climate of fear and silence, and discourages the participation and advancement of vulnerable groups, particularly women. To effectively combat gender-based violence, including sexual harassment, universities must implement a comprehensive approach that combines awareness, prevention, clear procedures, and institutional accountability. The following strategic objectives and actions are proposed to create a safer and more supportive academic environment:

Proposed strategic actions:

- Information and awareness-raising campaigns
- **Monitoring and accountability**
- **Strengthen existing policy framework**
- **Safe working environment campaigns**

Objectives and action plans:

O5.1 Preparing organisational stakeholders to handle GBV professionally				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 5.1.1	Sensitisation and awareness-raising initiatives (including an online dedicated webpage), in-person training sessions, and discussions on gender-based violence (GBV)	CSS, HR, EOC	number of participants, number of events, visitors at information sites, satisfaction rate	2027 Q2
Action 5.1.2	Branding the "safe & sustainable workplace" initiative: Establishing a strong brand presence for the 'Safe & Sustainable Workplace' campaign	MC, HR, LD, M, CD		2026 Q2
O5.2 Provide detailed and accessible information to all university stakeholders on the institutional policies and measures against GBV				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 5.2.1	Informing on institutional policies and measures against GBV (online: dedicated content on the website; in-person: training and discussions	CSS, HR	feedback of employees through surveys	2026 Q3
Action 5.2.2	Review and develop existing regulations (based on 5.2.1 results).	HR, LD	visitors at information sites, number of revised or newly developed regulations	2026 Q4

Action 5.2.3	Anti-discrimination poster campaign for university citizens.	CSS and MC; LD, EOC, CD; HR	feedback from students	2027 Q2
O5.3 Resolving cases of harassment and discrimination through effective channels				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 5.3.1	Revising existing regulations and communication practices, with the involvement of relevant stakeholders.	HR	feedback of stakeholders	2027 Q1

6.6. Integration of the gender dimension into research and teaching content

Identified problems:	• Lack of understanding or misconceptions regarding gender equality in research content and expectations. • Few pedagogical and information materials in Hungarian about GE in teaching and research. • Confusion between achieving gender balance and promoting gender equality.
-----------------------------	---

Integrating the gender dimension into research and teaching is essential for producing high-quality, inclusive, and socially relevant academic outcomes. It moves beyond gender balance in staffing to ensure that **research questions, methods, analyses, and educational materials account for sex, gender, and intersectional factors** where relevant. Despite growing awareness, many universities still lack a coherent strategy or capacity-building initiatives to embed these principles into everyday academic practice.

Proposed Strategic Actions

- Awareness-raising and capacity building
- Conceptual clarification and communication
- Monitoring and accountability

Objectives and action plans:

O6.1 All stakeholders understand the relevance of gender equality in research and teaching				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 6.1.1	Regular training for researchers on how to integrate GE in research content	VRQ, ED HR, EOC	number of trainings, number of participants	C
Action 6.1.2	Regular training for teachers on how to integrate GE in teaching content	VRQ, ED, HR, EOC		C
Action 6.1.3	Develop content about GE in research and teaching for PhD students as part of their training	VRQ, ED, HR, EOC,		2026 Q4
O6.2 All stakeholders understand the conceptual difference between gender balance and gender equality.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 6.2.1	Equality and gender equality training for researchers	HR, EOC	number of trainings, number of participants	C
Action 6.2.2	Developing and disseminating a collection of informational materials on how to integrate GE into research and teaching	VRQ, ED, HR, EOC	number of users, number of visits/downloads	2027 Q1

6.7. Structures for the institutionalisation of gender equality

Identified problems:	• Tendency to focus on quick wins rather than investing adequate human and financial resources. • Organisational members are unaware of the implications of new policies, roles, and initiatives.
-----------------------------	--

Establishing permanent, well-resourced structures for gender equality is essential for ensuring that progress is systematic, sustainable, and impactful. Without institutional support, gender equality efforts risk becoming fragmented, short-lived, or dependent on individual champions. Formal structures — such as gender equality offices, dedicated roles, and clear governance mechanisms — embed equality into the university's core decision-making processes, strategic planning, and daily operations.

Proposed Strategic Actions

- Establish and resource permanent structures
- Promote transparency and internal communication
- Support an active institutional network
- Support Implementation with monitoring tools

Objectives and action plans:

O7.1 Supporting comprehensive and long-term solutions for improving gender equality.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 7.1.1	Regular review of regulations (annual).	LD, HR	feedback of the community feedback of referents feedback of the management	C
Action 7.1.2	Annual revision of information provided at different organisational channels on equality, and to support content development.	HR, LD		C
Action 7.1.3	Promoting the HR Excellence Award and its benefits	HR, M		C
Action 7.1.4	Revision and update of the GEP implementation monitoring system	HR, M	report	C
Action 7.1.5	Revision and update of data collection system to improve gendered and intersectional data collection	HR, M	number of new analysis number of new indicators	2027 Q1
O7.2 More visibility of the regulatory and organisational policies.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 7.2.1	A more structured and accessible internal regulatory system (structuring the existing ones)	LD	satisfaction of employees, number of requests for clarification	2027 Q2
Action 7.2.2	Disseminating the progress and results of GEP2.0 implementation	MC, HR, EOC, CSS	number of participants, number of dissemination events/activities	C
Action 7.2.3	Disseminating the progress and achievements of the HR Excellence Award	MC, HR, CSS	number of dissemination actions/events	C

			success of the renewal procedure	
O7.3 Strengthen the institutional network for equal opportunities.				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 7.3.1	Strengthening the system of Institutional Equal Opportunity Referents and developing a university Community of Practice (CoP).	HR , EOC	feedback of referents	C
Action 7.3.2	Establishment of an internal regulatory framework for equality referents.	LD , HR, EOC		2026 Q4
7.3.3.	Mid-term revision of GEP2.0	HR , EOC, M	mid-term report	2028 Q1

6.8. Agriculture and/or life sciences specific issues.

Identified problems:	• Lack of awareness of intercultural barriers. • Challenges encountered during fieldwork and internships in “male-dominated” fields (e.g. forestry, fisheries, equine science, tropical studies) • Low number of women entrepreneurs in the agri-business sector.
-----------------------------	---

The agricultural and life sciences sectors are historically male-dominated fields with unique cultural, structural, and practical challenges that affect gender equality. Furthermore, the digital transition, the demand of the labour market, the ageing farmer population and the need for generational change pose further challenges for the sector. At MATE, addressing these specific issues is essential to fostering an inclusive academic environment that reflects the evolving diversity of the sector and society.

Proposed Strategic Actions

- Strengthen intercultural dimensions among university citizens (community building and awareness raising)
- Identify, prevent, and manage gender equality issues during internships
- Support women’s career progression and entrepreneurship in agro-business
- Further map sector- and organisation-specific characteristics to support GEP 3.0 development

Objectives and action plans:

O8.1 Strengthen the intercultural understanding among the university citizens.				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 8.1.1	Awareness raising and information for students about the existing rules and regulations, and the reporting mechanism	ED, CSS	number of events, number of participants, feedback of participants	2026 Q4
Action 8.1.2	Training on intercultural understanding of personnel at the International Students Office	CIE, ED, HR		2026 Q4
Action 8.1.3	Conducting surveys to deepen understanding of conflicts and enhance safety measures	CSS, USC, DSC, CIE, ED	result of the survey	2027 Q2
Action 8.1.4	Strengthen intercultural discussions between students and between students and teachers, to further support the integration of international students (e.g. sensitisation training and community building events).	CIE, ED, CSS, USC, DSC	number of events, number of participants	C
O8.2 Identifying, preventing, and managing GE issues encountered during internships				
Nr.	Description of the Action	Responsible Involved	Monitoring	Timing
Action 8.2.1	Implementing targeted communication and training initiatives to inform students about regulations and reporting channels regarding internship	ED and CIE, CSS, DSC, USC, DS	number of events, number of participants	C
Action 8.2.2	Conducting yearly surveys to deepen understanding on laboratory and fieldwork safety and enhance safety measures	CSS, CIE, ED, DSC, USC, DS	report about the survey	C

Action 8.2.3	Informing external workplaces about MATE's requirements for a safe working environment.	ED , CD, M, LD,	feedback of students, feedback of partner organisations	2026 Q4
O8.3 Supporting women's career progression and entrepreneurship in the agro-business sector				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 8.3.1	Strengthen the role of the MATE alumni community by establishing a Women Entrepreneur Community of Practice (CoP).	CSS , ED, M	feedback from alumni members, increase in alumni memberships	2027 Q1
Action 8.3.2	Strengthen the Future Leaders Programme (JVP) to strengthen women's labour market position in agrobusiness by providing training for women participants.	ED , M, JVP program	number of participants, satisfaction of participants	2027 Q1
O8.4 Map the sector- and organisation-specific characteristics to support the development of GEP3.0				
Nr.	Description of the Action	Responsible / Involved	Monitoring	Timing
Action 8.4.1	Analyse the results of GEP2.0 implementation and map the needs for GEP3.0	HR , GEP Officer , EOC, M	reports, GEP3.0	2028 Q1 / 2029 Q2

7. Governance and Implementation Structure

At MATE, the HR Director and a designated member of the HR Management Board, known as the **Equal Opportunities Officer / GEP Officer**, are responsible for developing and implementing the GEP. This work is supported by the **Equal Opportunities Committee**

The members of the Equal Opportunities Committee are:

- Chair: HR Director,
- Campus equal opportunities coordinators nominated by the directors of each campus (a total of five, one coordinator from each campus),
- Head of the Academic Department of the Education Directorate,
- a legal officer delegated by the Head of the Legal and Public Procurement Directorate,
- an employee from the HR Directorate delegated by the HR Director,
- a psychologist providing mental health counselling,
- 1 student delegated by the University Doctoral Student Council,
- 1 student delegated by the University Student Council,
- gender equality officer.

Equal opportunity efforts are supported by dedicated equal opportunity coordinators at each campus. Their main tasks include receiving complaints from students – and, where applicable, employees – and forwarding them to the Equal Opportunity Committee.

The main tasks of the Equal Opportunities Committee are:

- coordinating equal opportunities efforts at the institutional level and monitoring compliance with equal opportunities requirements;
- to contribute to the development and implementation of the general equal opportunities plan and to participate in the implementation of the gender equality plan (NET);
- reviewing official registration applications submitted by students with disabilities;
- reviewing applications for concessions and exemptions related to disabilities submitted by students with disabilities for the University Student Welfare Committee, preparing decisions;
- investigating complaints of violations of equal opportunity principles and, if necessary, forwarding such complaints to the Ethics Committee, while simultaneously informing the rector;
- monitoring the proportional representation of women and men in the operation of the University;
- developing proposals for identifying and eliminating discriminatory practices or measures that hinder the equal participation of women;
- monitoring the implementation of measures aimed at improving equal opportunities for university citizens with disabilities and, if necessary, proposing such measures;
- monitoring the implementation of equal opportunities for employees who are members of large families, single parents or minority groups;
- monitoring research and interventions targeting university citizens who are disadvantaged, multiply disadvantaged, belong to an ethnic minority, are foreign students or have disabilities.

The MATE **Equal Opportunities Committee** has been operating at the University since April 2023, meeting on average once a month. In addition to evaluating complaints received, the Committee is responsible for reviewing internal regulations, such as the Study and Examination Regulations, from an equal opportunities compliance.

The implementation of the GEP is also supported by institutional **equal opportunities officers**, whose primary task is to maintain direct contact between the staff of the University's institutes and the University's decision-makers.

Their main tasks are as follows:

- maintaining contact with campus-level equal opportunities coordinators and the equal opportunities officer on issues related to equal opportunities;
- informing institute staff about equal opportunities issues and programmes and services organised by the University (e.g. health days, training courses, professional development courses, mental health counselling, legal assistance)
- collecting and making available data on equal opportunities issues affecting employees within the institute (e.g. completing questionnaires, submitting data);
- sharing reports, strategies and relevant issues related to equal opportunities with the institute's staff and, if necessary, forwarding identified problems or needs to the campus equal opportunities coordinators;
- supporting internal communication activities related to equal opportunities.

Equal opportunities officers should attend at least two equal opportunities training courses per year, if possible. From the second half of 2025, the network of equal opportunities officers will also extend to the organisational units of the University's functional areas. The precise internal regulations for the equal opportunities support network, which is currently being established and developed, are in the process of being drawn up.

In addition, the **Ethics Committee** plays an important role in investigating ethically objectionable behaviour in accordance with the MATE Code of Ethics, conducting consultations on contentious issues, and making proposals and recommendations to the University management based on its experience. The general aim of its operation is to use the means at its disposal to bring the provisions of the Code of Ethics into line with university practice. The members are elected by the Senate on the basis of proposals from the rector, the campus directors, the director of the Doctoral and Habilitation Centre, the director of coordination and the director of finance. One representative each from the University Doctoral Student Council and the University Student Council is also a member of the committee. The chair is appointed by the rector from among the elected members.

When investigating a specific ethical issue, the Ethics Committee acts as a body of five members, which is assembled by the chairperson from among the members, taking into account any conflicts of interest. A legal advisor of the University is a permanent guest at the meetings. The Ethics Committee decides on its own rules of procedure in accordance with the applicable laws and internal university regulations, which are publicly available on the University's website.

There is close cooperation on equal opportunities issues **within the Legal and Public Procurement Directorate with the Administration, Data Protection and Education Law Department**, as the department is responsible for the legal preparation, review, control and interpretation of internal regulatory documents (regulations, instructions, rules of procedure), as well as the publication and registration of internal regulatory documents. Its tasks also include supporting the work of the university data protection officer, preparing and reviewing documents related to data protection (data processing information, balancing test, impact assessment), performing tasks related to maintaining the data processing register, responding to data protection inquiries, participating in the investigation of data protection incidents, etc. This department is also responsible for operating the internal abuse reporting system, with the Director-General for Coordination ordering the measures to be taken on the basis of the report.

The internal abuse reporting system is regulated by a separate rector's directive, according to which the internal abuse reporting system covers unlawful or suspected unlawful acts or omissions, as well as other abuses, including harassment as defined in Section 10(1) of Act CXXV of 2003 on equal treatment and the promotion of equal opportunities.

Reports may be made in the internal abuse reporting system by:

- employees of the University,
- employees whose employment relationship with the University has been terminated,
- persons wishing to establish an employment relationship with the University, in whose case the procedure for establishing such a relationship has been initiated,
- sole traders and sole proprietorships if they have a contractual relationship with the University,
- entrepreneurs, subcontractors, suppliers or persons under the supervision and control of the University who have commenced the procedure for establishing a contractual relationship with the University, are in a contractual relationship with the University or have been in a contractual relationship with the University,
- interns and volunteers working at the University,

- persons wishing to establish a legal relationship or contractual relationship with the University, in whose case the procedure for establishing such a legal relationship or contractual relationship has been initiated, and
- persons whose legal relationship or contractual relationship with the University has been terminated.

The notification may be made in writing or verbally. The notification may be made in writing to an e-mail address created exclusively for this purpose or by post. The Administrative, Data Protection and Education Law Department shall investigate the contents of the report as soon as circumstances permit, but no later than thirty days from the date of receipt of the report. This deadline may be extended to three months in particularly justified cases. The person making the report shall be informed of the extension of the deadline, the reasons for it and the expected date of the investigation.

It is important that the investigation of the report be conducted by the Administrative, Data Protection and Education Law Department, taking into account victim protection considerations, involving, where possible, an employee who has completed internal university training on gender equality or a person with professional training in psychology.

At the end of the investigation, the Chief Coordinator shall inform the complainant of the outcome of the investigation or, if no investigation is conducted, the reasons for not conducting an investigation, the results of the investigation, and the measures taken or to be taken.

The HR Director is the chair of the Equal Opportunities Committee, and the HR Directorate is responsible for appointing an equal opportunities officer, who works under the direct supervision of the HR Director. In addition, the **HR Directorate has the following key tasks:**

- developing and operating a system to provide the human resources necessary for the operation of MATE
- implementing the HR strategy and periodic HR plans and projects,
- performing HR personnel administration tasks,
- developing and implementing measures to reduce staff turnover,
- developing systems for employee development (training) and operating them within the established financial framework,
- performing tasks related to the performance evaluation system that fall within the remit of HR,
- enhancing the reputation of HR,
- operating institutional HR communication,
- updating and providing accurate HR data,
- active participation in the development and improvement of organisational culture,
- performing recruitment tasks,
- analysing the effectiveness of recruitment and selection in relation to HR,
- analysing staff turnover and employee retention,
- measuring the effectiveness of training and development programmes,
- measuring and analysing employee satisfaction,
- ensuring the appointment of an equal opportunities officer,
- performing HR tasks related to equal opportunities, preparing statements and reports,
- performing regular and ad hoc payroll tasks for employees, fulfilling related reporting and data provision obligations.

For MATE, its staff is of paramount importance, as its main task, providing high-quality training and education for students, depends on a stable, well-trained and balanced staff. In recognition of this endeavour, and as a further serious responsibility, the University was awarded the prestigious title of HR Excellence this year. We will continue to work to meet the criteria set out in the title, in which equal opportunities in general, and gender equality in particular, play a major role.

8. Resources and Budget allocation

Each year, the University allocates separate funds within the HR Directorate's budget to finance the University's efforts to promote equal opportunities and gender equality.

Many activities are cost-neutral measures (review and amendment of rules, data collection, etc.) that do not require a separate budget but can lead to progress in the area of gender equality. This decision is part of the institutionalisation and sustainability efforts related to the implementation of the GEP.

The University has financed initiatives such as data monitoring (e.g. VIR system) and the creation of baby-mum rooms from its own resources. Although the resources are allocated to different strategies, they also directly support the implementation of the gender equality strategy. Similarly, the HR Excellence Award program related budget includes activities that cover several gender equality measures.

The University is committed to applying for national and international calls for proposals that can further support future progress and implementation.

Specifically for the implementation of the gender equality strategy, the proposal for the first year, which will be decided by the Board of Trustees, is as follows:

Calculation of GEP-related costs	Planned amount for 2026 (HUF)		
	Monthly/occasion	Annual	Annual contribution
Employee income supplements	315,000 / 3 persons	3,780,000	4,271,400
Employee Assistance Programme - EAP (excluding VAT, calculated with a 10% increase for 2 months)	671,000	8,052,000	10,712,381
Mobile health screening (calculated with a minimum increase)	2,200,000	13,200,000	17,561,280
Assignments for lecturers and trainers (through wages)		1,900,000	2,122,300
Assignments for lecturers and trainers (as a service)		1,900,000	1,900,000
Total (HUF)		28,832,000	36,567,361

The budget will be reviewed annually for expediency and efficiency, concurrently with and as part of the University's general budget planning, and will then be submitted to the Board of Trustees on an annual basis, which body is authorised to make decisions each year.