

**Horizon Europe**  
keretprogram 2021-2027



# A BME Gender Equality Plan (tervezet) bemutatása

---

NKFIH GEP Információs Nap 2021. december 9.

dr. Schenk Borbála, BME FIEK vezető európai pályázati tanácsadó

# BME FIEK Horizon Europe támogatási portfóliójának elemei



## Az ötlettől a pályázat beadásáig

- Megfelelő pályázati forma és felhívás kiválasztása
- Felhívás értelmezése
- Partnerkeresés
- Pályázati koncepció kialakítása
- Pályázat átnézése
- Pályázat írása

## Tájékoztatás

- [horizon.bme.hu](https://horizon.bme.hu) + Teams
- Kutatói konzultációk
- Kari, tanszéki tájékoztatók
- Rendszeres vezetői tájékoztatók
- Meghívások (pl. Doktorandusz Szövetség, EELISA)

## Képzés

**Nemzetközi láthatóság növelése**

**Egyetemi szervezet felkészítése HE-követelményekre**

**Munkaprogramok alakításában való részvétel támogatása**

# BME Gender Equality Plan jelenlegi helyzete

GEP tervezete elkészült, jelenleg draft formátum, Szenátus 2021. decemberi ülése elé kerül



The BME GEP is a strategic document and will be supplemented by annual Action Plans that define priorities and timelines of actions for the respective coming year. The BME GEP defines objectives and activities in the following five main areas (Key Intervention Areas):

- Fostering gender equality in recruitment and career progression**
  - Objective 1.1. Ensuring that all phases of recruitment are gender-sensitive
  - Objective 1.2. Increasing and stimulating women's involvement in scientific career
- Supporting work-life balance**
  - Objective 2.1. Adjusting work obligations to child-care responsibilities
  - Objective 2.2. Providing family-friendly university infrastructure and services
  - Objective 2.3. Supporting the reintegration of employees after maternal/paternal leave
- Achieving gender-balance in leadership, decision-making and representation**
  - Objective 3.1. Increasing the number of applications among women for leadership positions
  - Objective 3.2. Ensuring that women and men are fairly represented in all the university committees, boards and outreach events
  - Objective 3.3. Ensuring that the participants of both genders can equally fulfil their assigned responsibilities
- Applying measures against gender-based violence, supporting inclusive institutional culture and discrimination**
  - Objective 4.1. Providing efficient channels for resolving cases of gender-based violence and discrimination
  - Objective 4.2. Means to further strengthen pro-equity attitudes and fighting stereotypes, implicit and explicit gender bias
- Integration of gender dimensions in the research and teaching content.**
  - Objective 5.1. Implementing gender aspects in research, with special attention to STEM fields
  - Objective 5.2. Implementing gender-inclusive teaching practices

3

**PROPORTION OF WOMEN AT BME**

**FEMALE AND MALE RATIO BY ACADEMIC POSITIONS (2017-2020)**

As BME is facing a risk of losing talented women from the research and teaching staff, it is crucial to mend the "leaky pipeline": to understand the reasons behind this phenomenon and to act against those conditions that hinder personal and professional growth.

Activities	Actors Involved
Systematic monitoring of the participation of women and men in grant competitions, projects, financial support and publications	All faculties Secretary of OTDK Committee OMIKK / National Technical Information Centre and Library
Diagnosing drop-out rates and obstacles to promotion	Equal Opportunities Committee All faculties Rectorate Scientific Committee
Dissemination of good practices related to the promotion and support of the women's career across faculties	All faculties Equal Opportunities Committee
Monitoring whether child-care responsibilities are considered in the promotion and performance assessment procedures	Humán Erőforrás Igazgatóság / HR Directorate
Organizing career counselling for women	Tehetségsegítő Tanács / Talent Support Board
Participating in international and national campaigns that promote successful careers (i.e. #thislittlegirlisme)	PR Office All faculties
Continuous support and reinforced promotion for already existing university initiatives (i.e. "Lányok Napja")	PR Office All faculties

7

# Kiindulás

- Vezetői támogatás és szándék
- Rektori program
- A BME Esélyegyenlőségi Terve 11/2021. (07.24.) számú Rektori és Kancellári közös Utasítás
- Intézményi Fejlesztési Terv 2021-25.
- Horizon Europe követelmények
- Kutatói érdeklődés, igény



# Hogyan menedzseltük a GEP előkészítését?

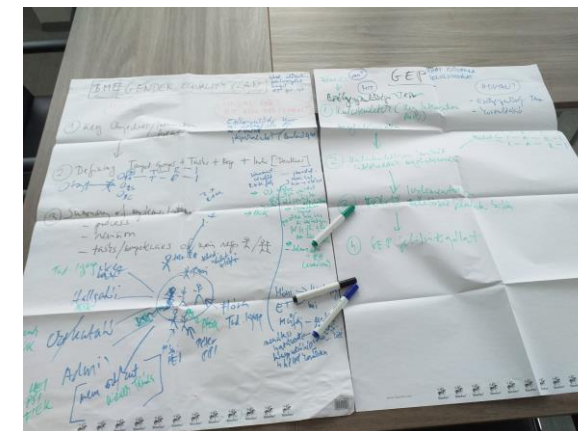
Operatív Csoport (kis létszámú) – koordinálja az előkészületeket és elkészíti a szövegtervezetet

Tagok: FIEK Horizon Europe, Pályázati és Projektigazgatóság (Kancellária), Tudományos Igazgatóság (Rektori Kabinet) képviselőiben

Közreműködés, csapatmunka: más egyetemi egységek

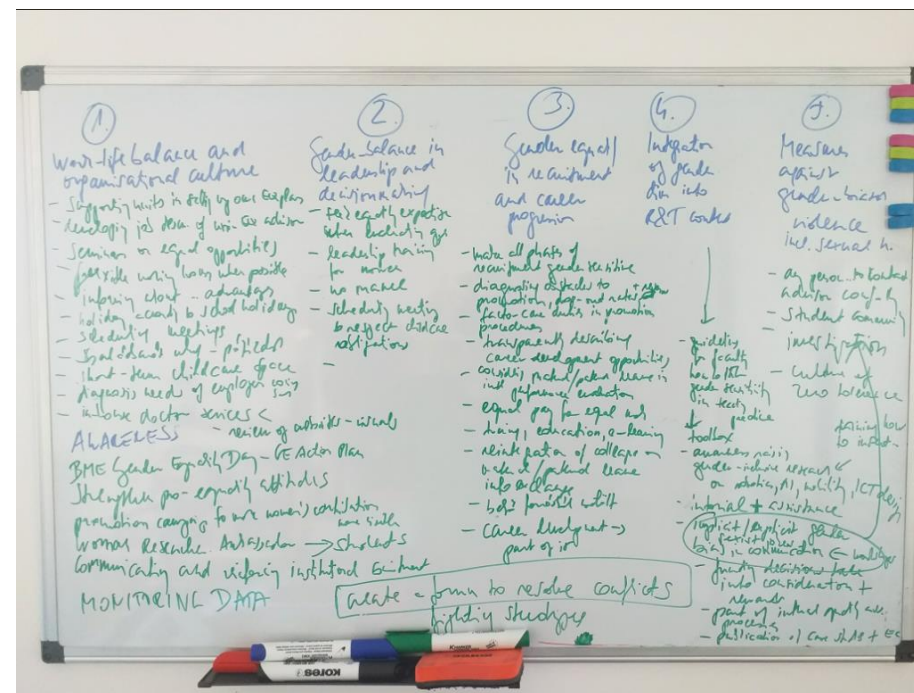
Operatív vezetői támogatás: Tudományos és Innovációs Rektorhelyettes

Vezetői támogatás, tájékoztatás: Rektor, Kancellár



# GEP Operatív Csoport feladatai

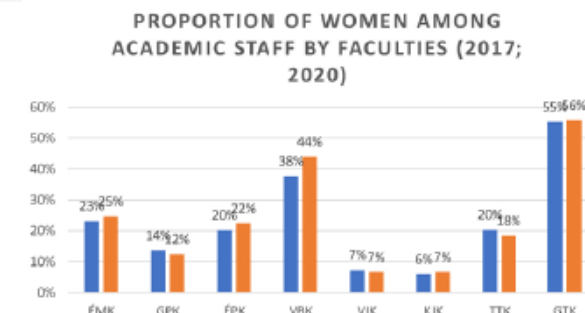
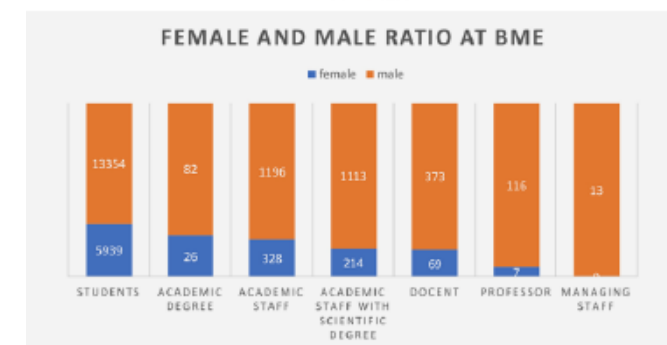
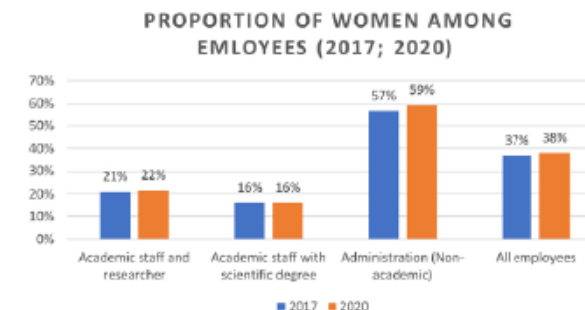
- Egyeztetés, tájékoztatás
- Európai Bizottság követelményeinek ismerete, figyelemmel kísérése, alkalmazása
- Külföldi és magyar jogyakorlatok azonosítása, gyűjtése, szintetizálása (GEP-minták, NATE – Lányok Napja, CESAER, EELISA, EELISA INNOCORE)
- Egyetemi jogyakorlatok
- Adatgyűjtés megtervezése, adatok gyűjtése
- Szövegtervezet elkészítése



# Milyen adatot gyűjtöttünk?

- Proportion of women among employees
- Female and male ratio among employees
- Female and male ratio according to academic positions
- Proportion of women among academic staff by faculties
- Parents raising children
- Employees working atypical way
- Employees coming back from maternity/paternity leave
- Gender ration in the management (Senate, Rectorate/Chancellery, Faculty Level)

**ADATGYŰJTÉSI, -MONITOROZÁSI KÖTELEZETTSÉG NEVESÍTVE A GEP-BEN**



# Milyen tájékoztató anyagokat használtunk fel?

- Recommendations of the European Institute of Gender Equality (EIGE Toolkits), the European Commission (Horizon Europe General Annexes, Horizon Europe guidance on gender equality plans September 27, 2021.), NKFIH tájékoztató anyag 2021. július 14.
- CESAER Taskforce of Diversity and Inclusion, EELISA, EELISA InnoCore
- GEAR, EQUAL-IST Toolboxes
- Minták: Alma Mater Studiorum University Di Bologna, Università degli Studi Mediterranea de Reggio di Calabria, Cracow University of Technology, University of Warsaw, University of Bergen, University of Helsinki
- Webinarok (pl. Neth\_ER, GE Academy, WBC-RRI, European Commission, NKFIH)





# Hogyan épül fel a BME GEP?

## Key Intervention Areas



**Objectives**



**Activities**  
**Actors involved**

## Activities:

- Megérteni
- Támogatni
- Hirdetni
- Létrehozni
- Beszélgetést kezdeményezni, témává tenni
- Leképezni a szervezetben
- Kommunikálni
- Vezetői elkötelezettséget kifejezni
- Megelőzni
- Megszüntetni
- Hivatali utat biztosítani
- Elérhetővé tenni
- Figyelembe venni
- Megosztani

# Key intervention Areas and Objectives (tervezet)

1

## **Fostering gender equality in recruitment and career progression**

*Objective 1.1.* Ensuring that all phases of recruitment are gender-sensitive

*Objective 1.2.* Increasing and stimulating women's involvement in scientific career

2

## **Supporting work-life balance**

*Objective 2.1.* Adjusting work obligations to child-care responsibilities

*Objective 2.2.* Providing family-friendly university infrastructure and services

*Objective 2.3.* Supporting the reintegration of employees after maternal/paternal leave

3

## **Achieving gender-balance in leadership, decision-making and representation**

*Objective 3.1.* Increasing the number of applications among women for leadership positions

*Objective 3.2.* Ensuring that women and men are fairly represented in all the university committees, boards and outreach events

*Objective 3.3.* Ensuring that the participants of both genders can equally fulfil their assigned responsibilities

4

## **Applying measures against gender-based violence, supporting inclusive institutional culture**

*Objective 4.1.* Providing efficient channels for resolving cases of gender-based violence and discrimination

*Objective 4.2.* Means to further strengthen pro-equity attitudes and fighting stereotypes, implicit and explicit gender bias

5

## **Integration of gender dimensions in the research and teaching content.**

*Objective 5.1.* Implementing gender aspects in research, with special attention to STEM fields

*Objective 5.2.* Implementing gender-inclusive teaching practices

## OBJECTIVE 2.2.

### Providing family-friendly university infrastructure and services



Activities	Actors involved
Providing baby care facilities in building "K" (nappy-changing and breastfeeding room)	Rectorate Chancellery
Developing a plan to create short term child-care space facilities on campus	Rectorate Chancellery
Factoring child-care and baby care aspects in planning new buildings	Rectorate Chancellery
Monitoring "Családbarát munkahely"/Family-friendly workplace grant possibilities	Pályázati és Projektigazgatóság / Grants Office
Extension of in-house medicinal services	Rectorate Chancellery

## OBJECTIVE 4.2.

### Means to further strengthen pro-equity attitudes and fighting stereotypes, implicit and explicit gender bias

Activities	Actors involved
Establishing the position of the Gender Equality Advisor within the Equal Opportunities Committee	Rectorate
Revision of Ethics rules and procedures to reflect gender equality aspects	Rectorate
Ensuring that the contribution of women is appropriately represented in the communication of the university, including university and faculty homepages, fostering the use of inclusive visuals	All faculties
Making relevant tools developed in European projects easily accessible (i.e. GEAR Toolbox, the EQUAL-IST Toolkit)	FIEK / Center for University-Industry Cooperation (Horizon Europe)
Active participation in the EELISA Gender Equality Working Group and the EELISA InnoCore project WP1, disseminating experiences obtained in the EELISA University Alliance and the CESAER Diversity, Equality and Inclusion Task Force	Members of the relevant bodies

# Példák (tervezet)

# Ki vesz részt a GEP végrehajtásában?



Mindenki  
egyetemi értékrend része  
élő dokumentum

Main units involved	Types of activities
<b>Scientific Committee headed by the vice rector of Science and Innovation</b>	main responsible body for setting up and reviewing the GEP Action Plans yearly and defining the training programme for the respective upcoming year
<b>Gender Equality Advisor</b>	supporting the work of the Scientific Committee, collecting and analyzing feedback from the university community on the content and implementation of the GEP, helps designing data collection and indicators in accordance with the European Commission's "She figures" report
<b>Egyenlő Bánásmód Bizottság / Equal Opportunities Committee</b>	analyzing data, setting up diagnosis, advisory for the Scientific Committee, developing recommendations, advising the Scientific Committee on designing trainings
<b>Humán Erőforrás Igazgatóság / HR Directorate</b>	data collection, tasks related to the non-discriminatory nature of the recruitment process, monitoring promotion and performance assessment regulations, disseminating information
<b>Rectorate</b>	decision-making on providing infrastructure and services, setting up the position of the Gender Equality Advisor
<b>Chancellery</b>	decision-making on providing infrastructure and services
<b>Tehetségsegítő Tanács / Talent Support Board</b>	advising the Scientific Committee, supporting peer networking, counselling activities and training development
<b>OMIKK / National Technical Information Centre and Library</b>	monitoring of the involvement of women authors in scientific publications
<b>Secretary of OTDK Committee</b>	monitoring of the involvement of women in competitions
<b>PR Office</b>	providing for balanced representation in visuals, organizing and promoting awareness-raising programs
<b>Pályázati és Projektigazgatóság / Grants Office</b>	scanning for grant opportunities for BME to support the implementation of the GEP
<b>FIEK / Center for University-Industry Cooperation (Horizon Europe)</b>	providing access to relevant European documents and project results, organizing training on gender-inclusive research
<b>Members of the EELISA and CESAER committees and task forces</b>	disseminating information and good practices for the Scientific Committee and the university community
<b>PhD and DLA Student Union</b>	integrating training activities in the training programme

# Hogyan működik a GEP?

**Key Intervention Areas**



**Objectives**



**Activities**

**Actors involved**

**Adatgyűjtés**

**Gender Equality Advisor**

**Egyetemi közösség  
véleményének  
becsatornázása**

**Action Plan (éves)**

**Indikátorok, Célszámok**

**Tudományos Bizottság + GEA**

# Gondolatok

---

1. Alapos tájékozódás fontos, de a lényeg, hogy a GEP a saját intézményre legyen szabva
2. Feltehetően sok jó gyakorlat létezik már az intézményben, ezeket összegyűjteni, promotálni
3. GEP releváns és megvalósítható legyen
4. GEP élő dokumentum legyen
5. Csapatmunka – különböző nézőpontok, inspirációk mind a GEP készítése, mind a megvalósítás közben





#### LINKEK

- Pályaválasztási történetek 2021
- Hölgyválasz 2019/2020
- Hölgyválasz 2018/2019
- Hölgyválasz 2017/2018
- Nő a tét 2016/2017
- Motiváció
- VIK főoldal
- Felvételi oldal
- Lányok Napja központi oldal
- Girls in ICT
- Kiss Dóra Vlogger
- Milyen VIK-es lánynak lenni?
- Monsoon Info Blog



## Történetek a pályaválasztásról






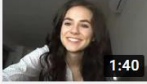
## SZERINTEM ELÉG MENŐ, HA EGY NŐ MÉRNÖK

Pályaválasztásuk okairól, háttéréről kérdeztük az elsőéves lányhallgatókat

[lanyoknapja.vik.bme.hu](http://lanyoknapja.vik.bme.hu)

szerkesztő: Dallos Györgyi, BME VIK



-  BME VIK Motiváció: Szalka Panka  
BME VIK 2:30
-  BME VIK Motiváció: Kenderes Anett  
BME VIK 3:07
-  BME VIK Motiváció: Szabó Timi  
BME VIK 1:26
-  BME VIK Motiváció: Kapui Nikolett  
BME VIK 1:40

# Horizon Europe

## keretprogram 2021-2027



dr. Schenk Borbála, BME FIEK vezető európai pályázati tanácsadó  
Budapest, Bertalan Lajos u. 2. 1111 Z épület 908.

Tel.: 463-1727

[schenk.borbala@bme.hu](mailto:schenk.borbala@bme.hu)



[horizon.bme.hu](http://horizon.bme.hu)