



12/2024. rektori és elnök-vezérigazgatói utasítás

A NEUMANN JÁNOS EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

HATÁLYOS: 2025. január 1-2028. december 31.

Tartalom

A NEUMANN JÁNOS EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE 2025-2028	3
BEVEZETÉS.....	3
1. Az ET bevezetése, tartalma és hatálya.....	3
2. Az egyenlőséget elősegítő dokumentumok, szervek, szervezeti egységek	3
ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS HOSSZÚ TÁVÚ CÉLOK.....	4
1. Az esélyegyenlőséget elősegítő általános elvek	4
2. Az Egyetem esélyegyenlőséget elősegítő hosszú távú céljai	5
ZÁRADÉK.....	9
<i>Panasztételi lehetőség, a jogorvoslati eljárás biztosítása</i>	<i>9</i>

A Neumann János Egyetem Esélyegyenlőségi Terve 2025-2028

A Neumann János Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Esélyegyenlőségi Terve (a továbbiakban: ET) – elismerve minden ember jogát ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen – az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebktv.), valamint a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény rendelkezéseinek figyelembevételével kerül megalkotásra a hatályos belső egyetemi szabályozás alapján, különös tekintettel a Neumann János Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzat I. Rész Szervezeti és Működési Rendben (a továbbiakban: SZMR) foglaltakra a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében az alábbiak szerint:

BEVEZETÉS

1. Az ET bevezetése, tartalma és hatálya

- (1) Az Egyetem Esélyegyenlőségi Terve négy éves időtartamra készül.
- (2) Az ET általános elveket és hosszú távú intézményi célokat, valamint az adott négyéves ciklusra vonatkozó középtávú célokat és eszközöket foglal magában.
- (3) Az ET hatályos az Egyetem valamennyi polgárára, szervezeti egységére, hallgatójára, munkavállalójára és az Egyetemre jelentkezőkre nézve.

2. Az egyenlőséget elősegítő dokumentumok, szervek, szervezeti egységek

- (1) Az Egyetem Etikai Szabályzata összefoglalja mindazon etikai normákat, melyeket az egyetemi szabályzatok nem tartalmaznak.
- (2) A Kari Hallgatói Ügyek Bizottsága jár el a hallgatókat érintő esélyegyenlőségi ügyekben az SZMR és az Ebktv. vonatkozó rendelkezései szerint.
- (3) A Kari Foglalkoztatási Bizottság jár el az egyetemi munkavállalók esélyegyenlőségi ügyeiben.
- (4) Az Egyetem esélyegyenlőségi koordinátora az Oktatási és Képzési Igazgatóság keretén belül látja el tanácsadói feladatait a hatályos szabályozás alapján.
- (5) Az Egyetemen jeltolmács segíti a hallássérült hallgatókat. Az épületek, valamint az irodák és tantermek többsége akadálymentesen megközelíthetők.
- (6) A Hallgatói Szolgáltató Központ (HSZK) szolgáltatásaival hozzájárul a hátrányos helyzetű, illetve fogyatékossgal élő hallgatók egyetemi tevékenységének folytatásához. A HSZK célja a befogadó szemlélet, a tolerancia erősítése az egyetemi polgárok körében.
- (7) A Könyvtár és Információs Központ szolgáltatásai fogyatékossgal élő egyetemi polgárok számára is biztosítottak.

ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS HOSSZÚ TÁVÚ CÉLOK

1. Az esélyegyenlőséget elősegítő általános elvek

(1) Az Egyetem olyan tanulási és munkafeltételeket, illetve körülményeket biztosít, amelyek hozzájárulnak a vele hallgatói vagy munkavállalói jogviszonyban állók emberi méltóságának, illetve az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. által megfogalmazott elvek betartásához.

(2) Az Egyetem az egyenlő bánásmód tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében különös figyelmet fordít a következő csoportok, tulajdonságok, jellemzők, egyéb helyzetek esélyegyenlőségének megvalósítása folyamán:

- a) a nők,
- b) a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozók,
- c) vallási, vagy világnézeti meggyőződés,
- d) politikai, vagy más vélemény,
- e) szexuális irányultság,
- f) vagyoni helyzet,
- g) érdekképviselőhez való tartozás,
- h) a szociálisan hátrányos helyzetűek,
- i) a fogyatékossgal élők,
- j) a megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott hallgatók és munkavállalók,
- k) a három vagy több gyermeket nevelők,
- l) a gyermeküket egyedül nevelők,
- m) a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban lévők,
- n) a gyermeket nevelő hallgatók.

(3) Minden munkajogi és hallgatói jogviszony, valamint az Egyetemre jelentkezők tekintetében az egyenlő bánásmód követelményét kell érvényesíteni.

(4) Az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti, ha egy egyetemi polgárral szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaznak:

- a) A közvetett hátrányos megkülönböztetés az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő rendelkezés, amely jelen ET-ben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket, vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz.
- b) Zaklatás az az emberi méltóságot sértő magatartás, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek az ET-ben meghatározott tulajdonságaival függ össze és célja, vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

- c) Jogellenes elkülönítés az a magatartás, amely az ET-ben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül elkülönít.
- d) Megtorlás az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget, valamint az ezekre adott utasítás.

Az egyenlő bánásmód követelménye mellett a hátrányos helyzetű csoportok esetében előnyben részesítési kötelezettsége van a munkáltatónak, mivel a cél az adott csoporthoz való tartozásból eredő esélyegyenlőtlenség felszámolása. Az elv alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

2. Az Egyetem esélyegyenlőséget elősegítő hosszú távú céljai

2.1 A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

- (1) Ezen pont kiterjed a hallgatói jogviszony létesítésével és a munkaező felvételével, alkalmazásával, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások megállapításával, a képzés, a továbbképzés lehetőségével összefüggő esetekre.
- (2) Kiterjed továbbá a munkavállalók és hallgatók, jelentkezők bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

2.2 Az emberi méltóság tiszteletben tartása

- (1) Az Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás-kutatás során tiszteletben tartja a munkavállalók, és a hallgatók értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Kiemelt feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, mely az alapvető értékek megőrzését és megerősítését támogatja.
- (2) Az intézmény kiemelt figyelmet fordít az egyetemi polgárok, a munkavállalók és a hallgatók életkora, neme, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező megkülönböztetés megelőzésére, esetlegesen megszüntetésére.
- (3) Az Egyetem intézkedései során a humanizmus és a tolerancia jegyében jár el.

2.3 Partneri kapcsolat, együttműködés

- (1) A munkáltató a munkajogi jogviszony, és valamennyi foglalkoztatási jogviszony keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik.
- (2) Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök biztosítását.

- (3) Az Egyetem törekszik a munkavállalókkal és hallgatókkal párbeszédet folytatni minden olyan esetben, amely őket közvetlenül érinti.
- (4) Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít az egyetemi polgárok információhoz, tájékoztatáshoz való jogára.

2.4 Társadalmi szolidaritás

- (1) A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.
- (2) Az Egyetem minden polgárának érdeke a szolidaritás erősítése, mely elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok érvényesülési lehetőségeit.

2.5 Méltányos és rugalmas bánásmód

- (1) Az Egyetem olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését, valamint a hátrányos helyzetű hallgatók előnyben részesítését.

2.6 Esélyegyenlőséget teremtő viszonyulás a hallgatók és a külső kapcsolatok felé

- (1) Az Egyetem minden munkatársa alkalmazza az egyenlő bánásmód elvét a hallgatókkal való kapcsolataiban során.
- (2) Az Egyetem minden munkatársa alkalmazza az egyenlő bánásmód elvét a külső kapcsolataiban során.
- (3) Az Egyetem az egyenlő esélyű hozzáférés érdekében akadálymentes, egészséges tanulási és munkahelyi környezetet teremt a hatályos jogszabályi rendelkezések alapján. Az akadálymentesített épületek megkönnyítik a mozgásukban korlátozott, az idős és kisgyermekes hallgatók és munkavállalók és látogatók közlekedését.
- (4) Az Egyetem szolgáltatásainak fejlesztése során kiemelt szempontként jelenik meg az esélyegyenlőség.
- (5) Az Egyetem lépéseket tesz annak érdekében, hogy az infokommunikációs akadálymentesítést is biztosítsa, hogy az Egyetem elektronikus felületei egyenlő eséllyel hozzáférhetőek legyenek. Az Egyetem honlapjának fejlesztése során az akadálymentesítés szempontjait a gyengénlátók számára is érvényesíti.
- (6) Az Egyetem harmadik missziós tevékenysége során az egyetemi polgárok bevonásával jótékonyági és esélyegyenlőségi programokat szervez.

2.7 Egyenlő esély biztosítása képzéseken keresztül

A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

- (1) A munkakör ellátását segítő képzésekben való részvétel támogatása egyenlő hozzáférés elve alapján történik. Az Egyetem a munkavállalók tanulási,

- továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel igyekszik összehangolni.
- (2) Az Egyetem a munkavállalók továbbtanulását egyedi tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel a munkáltatói jog gyakorlójához benyújtott kérelem alapján, külön döntés szerint támogathatja.
 - (3) Az Egyetem a munkavállalók továbbképzéseit munkaidőben is bonyolíthatja.
 - (4) Az Egyetem a munkavállalók számára biztosítja a képzésekhez és az azokról való tájékozódáshoz a hozzáférést.
 - (5) Minden munkavállaló számára biztosítani kell a munkavédelmi előírások megismerésének lehetőségét.
 - (6) Az élethosszig tartó tanulást az életkortól függetlenül biztosítani kell. Minden aktív életkorban lévő alkalmazott részére biztosítani kell az átképzés, a továbbképzés és a tanulás lehetőségét.
 - (7) A munkáltató kiemelt figyelmet kíván fordítani a gyermeküket egyedül nevelő szülők továbbképzésére a munka elvégzését nem hátráltató munkaidő-kedvezmény lehetőség szerinti biztosításával.

2.8 A szakmai előmenetel megfelelő ütemű biztosítása

- (1) A munkáltató valamennyi munkavállaló részére megkülönböztetés nélkül, kizárólag a szakmai képességek, a gyakorlat és a teljesítmény alapján biztosíthatja az előmeneteli lehetőséget.
- (2) A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a nők és a fogyatékossgal élők szakmai előmenetelére, biztosítva a folyamatos kétoldalú párbeszédet a hátrányos helyzetű csoport igényeinek feltárása céljából a csoport és a munkáltató között.

2.9 Családos emberek részére biztosított kedvezmények

- (1) A szabadság kiadását a munkáltató a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) rendelkezéseinek keretei között, akként kezeli, hogy lehetőség szerint figyelembe veszi a családi ok miatti soron kívüli szabadság kiadását és igénybevételét.
- (2) Az Egyetem esetenként munkahelyi családos rendezvényeket szervez (piknik, kirándulások).
- (3) Az Egyetem, mint munkáltató lehetőség szerint biztosítja a rendkívüli családi események esetére a szabadságot a rendes szabadságkeret terhére az Mt. rendelkezései alapján.
- (4) A munkáltató a munkavállalói szabadság tervezésénél lehetőség szerint figyelembe veszi az iskolai, az óvodai, a bölcsődei szüneteket.
- (5) A munkáltató a szülési szabadság, GYES, GYED alatti távollét idején is tartja a kapcsolatot a munkavállalóval, megosztja velük az őket érintő információkat.
- (6) A munkáltató járványhelyzet idején megteremti a távmunka lehetőségét, ha az adott munkakörben megoldható külön belső szabályozás szerint, a hatályos jogszabályokban foglaltaknak megfelelően.

- (7) A munkáltató különös figyelmet fordít a gyermeküket egyedül nevelő szülők, beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók esetében a kötelezettségek és a munkavégzés rendjének összehangolására.

2.10 A munkakörülmények javítása és a munkavállalók egészségének megóvása

- (1) A munkavállalók az Egyetem által meghatározott feltételek mellett használhatják az intézmény sportlétesítményeit és sporteszközeit, s ezzel sportolási lehetőséget biztosít egészségük megóvása érdekében.
- (2) A munkáltató törekszik defibrillátor biztosítására valamennyi egyetemi telephelyen, felügyeli a készülékek állapotát, megszervezi az eszköz használatához szükséges oktatást.
- (3) A munkáltató támogatja a kiégés prevenciót, különösen a hallgatókkal napi kapcsolatban álló dolgozók esetében.
- (4) A munkavállalók egészségi állapotának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató lehetővé teszi a munkavállalók számára a szervezett egészségügyi, betegségmegelőzési céllal történő szűrővizsgálatokon való részvételt.
- (5) A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a nők és a fogyatékkal élők munkakörülményeinek javítására, biztosítva a folyamatos kétoldalú párbeszédet a hátrányos helyzetű csoport igényeinek feltárása céljából a csoport és a munkáltató között.
- (6) A munkavállalók és hallgatók mentális egészségének megóvása érdekében szükség esetén pszichológust biztosít a munkáltató, valamint különböző előadásokat szervez az érintett témákban.

2.11 Az egyenlő bánásmód betartása a munkaerő-felvétel és alkalmazás terén

- (1) A munkaerő felvételénél a hangsúlyt az adott munkakörhöz, munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságra kell helyezni.
- (2) A munkáltató nem alkalmaz a munkavállalókra vonatkozóan hátrányos megkülönböztetést, így különösen a családi állapot, a nemzetiség, a faj, a származás, a vallás, a politikai meggyőződés, az érdekképviseleti szervezethez való tartozás miatt.
- (3) A munkáltató a személyi ügyek intézésekor minden esetben figyelembe veszi a munkavállalók tájékoztatásra és informáltságra való jogát és lehetőség szerint egyéni igényeit.
- (4) Ha a munkavállaló a munkajogi jogviszonya ideje alatt válik megváltozott munkaképességűvé, a munkáltató lehetőség szerint biztosítja a továbbfoglalkoztatást csökkentett munkaidőben vagy könnyített munkakörben. A dolgozó felmentése egészségügyi alkalmatlanság címén csak a rehabilitációs eljárás lefolytatása után, a vonatkozó jogszabályok betartásával történhet.

2.12 Az erkölcsi és az anyagi elismerés

- (1) A munkáltató nagyobb figyelmet fordít az Egyetem érdekében, ellentételezés nélkül végzett tevékenység erkölcsi elismerésére.
- (2) A munkáltató minden esetben szem előtt tartja a többletmunkáért járó anyagi elismerés nyújtásakor az „egyenlő munkáért egyenlő juttatás” elvét.
- (3) A Munkáltató a bérezési-juttatási rendszert az esetlegesen meglévő hátrányos helyzetek kialakulásának okai, az indokolatlan béreltérések feltárása érdekében rendszeresen felülvizsgálja.

2.13 Kari Hallgatói Ügyek Bizottsága

- (1) Az Egyetemen az SZMR keretei között működik a Kari Hallgatói Ügyek Bizottsága, mely a hallgatói esélyegyenlőségi ügyeket kezeli és támogatja egyben az Esélyegyenlőségi Terv megvalósulását.
- (2) A hallgató az esélyegyenlőségét sértő bármilyen intézkedés vagy magatartás esetén a Kari Hallgatói Ügyek Bizottság (KHÜB) felé szóban vagy írásban benyújtott kérelemmel, panasszal élhet. A szóbeli kérelem, panasz benyújtásáról jegyzőkönyvet kell felvenni.
- (3) A sérelmet szenvedett fél kérésére a KHÜB az eljárást a kérelmező, panasztevő személyének titokban tartásával folytathatja le az SZMR és a bizottság ügyrendjében foglaltak szerint. Ebben az esetben a kérelmező, panasztevő adatait a KHÜB zárt borítékban helyezi el az ügy dokumentumai között. Abba csak a Bizottság tagjai, az esélyegyenlőségi koordinátor, a rektor, valamint külön kezdeményezés és hivatalos megkeresés esetén az arra illetékes hatóságok és egyéb szervek tekinthetnek be.
- (4) A KHÜB az eljárást 7 munkanapon belül folytathatja le, amely határidőt a Bizottság indokolt esetben egy ízben, a kérelmező, panasztevő egyidejű értesítése mellett további 7 munkanappal meghosszabbíthatja.
- (5) A KHÜB döntéséig intézkedés nem foganatosítható.
- (6) A Bizottság írásban értesíti az érintetteket a döntéséről
- (7) Amennyiben a Bizottság döntésében a kérelmet, panaszt alaptalannak ítéli, az érintetteket tájékoztatja a jogszabályban foglalt egyéb jogorvoslati lehetőségekről is.

ZÁRADÉK

Panasztételi lehetőség, a jogorvoslati eljárás biztosítása

- (1) A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a munkavállaló által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, hatósági eljárások, különösen az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőséget.
- (2) A munkáltató vállalja, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az Egyetem honlapján közzéteszi, a belső elektronikus hálózaton elérhetővé teszi.
- (3) Az Egyetem jelen utasítás által nem érintett szabályzatait és utasításait jelen utasítással összhangban kell értelmezni és alkalmazni.

(4) Jelen utasítás 2025. január 1. napján lép hatályba és 2028. december 31. napjáig hatályos.

Kecskemét, 2024. december 20.

Dr. habil. Fülöp Tamás Ferenc s.k.
rektor

Dr. Nagy Zoltán s.k.
elnök-vezérigazgató