



A Neumann János Egyetem Esélyegyenlőségi Terve

2021-2024

Tartalom

A Neumann János Egyetem Esélyegyenlőségi Terve 2021-2024	3
I. rész	3
BEVEZETÉS	3
1. Az ET bevezetése, tartalma és hatálya	3
2. Az egyenlőséget elősegítő dokumentumok, szervek, szervezeti egységek	3
II. rész.....	4
ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS HOSSZÚ TÁVÚ CÉLOK	4
1. Az esélyegyenlőséget elősegítő általános elvek	4
2. Az Egyetem esélyegyenlőséget elősegítő hosszú távú céljai	4
III. rész	8
Záradék	8
Panasztételi lehetőség, a jogorvoslati eljárás biztosítása	8

A Neumann János Egyetem Esélyegyenlőségi Terve 2021-2024

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 (Ebkty.) 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

I. rész

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 és munkavállalójára nézve.

2. Az egyenlőséget elősegítő dokumentumok, szervek, szervezeti egységek

- (1) Az Egyetem Etikai Kódexe 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 Ebkty. 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 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.

II. rész

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) Egyetem az egyenlő bánásmód tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség biztosítása érdekében különös figyelmet fordít a következő csoportok esélyegyenlőségének megvalósítása folyamán:

- a) a nők,
- b) a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozók,
- c) a szociálisan hátrányos helyzetűek,
- d) a fogyatékkal élők,
- e) a megváltozott munkaképességű vagy egészségkárosodott hallgatók és munkavállalók,
- f) a három vagy több gyermeket nevelők,
- g) a gyermeküket egyedül nevelők,
- h) a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban lévők,
- i) a gyermeket nevelő hallgatók.

(3) Minden munkajogi és hallgatói jogviszony 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.

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

Ezen pont kiterjed a hallgatói jogviszony létesítésével és a munkaerő felvételével, alkalmazásával, a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások megállapításával, a képzés, a továbbképzés lehetőségével összefüggő esetekre.

Kiterjed továbbá a munkavállalók és hallgatók bárminemű – 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 támogatják.

- (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 másikinál.
- (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 dolgozója alkalmazza az egyenlő bánásmód elvét a hallgatókkal való kapcsolataiban során.
- (2) Az Egyetem minden dolgozója 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. A munkáltató kiemelt figyelmet fordít a nők és a fogyatékkal élő szakmai előmenetelére,
- (2) 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 családi rendezvényeket szervez (piknik, kirándulások).
- (3) A 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 a járványhelyzet idején megteremti a távmunka lehetőségét, ha az 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 egészségük megóvása érdekében.
- (2) A munkáltató törekszik defibrillátor biztosítására valamennyi egyetemi telephelyen, felületi a készülékek állapotát, megszervezi az eszköz használatához szükséges oktatást.
- (3) A munkáltató támogatja a kiegészítő 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.

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 érdekképviselői 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 megváltozott munkaképességű munkavállaló idején a munkáltató 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 fogantatható.
- (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.

III. rész

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) Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus a/2021.(I.28.) határozatával fogadta el, amely a szenátus elfogadásának napjától kezdődően 2024. december 31. napjáig hatályos.

Kecskemét, 2021. január 28.



Dr. Fülöp Tamás
rektor