

A MISKOLCI EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény alapelvei szinten rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

A törvényben foglaltak érvényre juttatása érdekében a Miskolci Egyetem Szenátusa Esélyegyenlőségi Bizottság (Bizottság) létrehozását rendelte el [Szervezeti és Működési Szabályzat (SzMSz) I. kötet 74. §], amellyel meg kívánta teremteni az esélyegyenlőség intézményi koordinációjának szervezeti kereteit.

A Miskolci Egyetem Szenátusa az Egyetem általános esélyegyenlőségi feladatait – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény rendelkezéseinek, valamint a 2006-2013-ig terjedő időszakra elfogadott Intézményfejlesztési Tervben (2.2.) foglaltaknak megfelelően – az alábbiakban határozta meg:

- az egyetem működésében a nők és férfiak arányos képviselésének figyelemmel kísérése,
- az arányos képviselés eléréséhez szükséges javaslatok kidolgozása,
- az intézkedések eredményességének ellenőrzése,
- a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseknek, és a megkülönböztetés megnyilvánulásainak feltárása, valamint ezek megszüntetéséhez szükséges intézkedések kidolgozása,
- a fogyatékossgal élő hallgatók és közalkalmazottak esélyegyenlőségének előmozdítása,
- bármilyen (nemzetiségi, vallási, szexuális stb.) kisebbségekhez, valamint a hátrányos helyzetű csoportokhoz tartozók esélyegyenlőségének figyelemmel kísérése, a szükséges intézkedések kezdeményezése.

Az SzMSz vonatkozó rendelkezése szerint az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökére és tagjaira – a szakszervezettel történő konzultációt követően – a rektor tesz javaslatot azzal, hogy a Bizottság elnökének nőt kell jelölni, és törekedni kell arra, hogy a Bizottságon belül a nemek aránya kiegyenlített legyen. [SzMSz I. kötet 74.§. (3)]. A Bizottság létszámáról, összetételéről, működéséről az Esélyegyenlőségi Tervben, valamint az annak alapján maga alkotta ügyrendben kell rendelkezni. [SzMSz I. kötet 74.§. (4)].

Az Egyetem részére előírt törvényi kötelezettség [Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. (a továbbiakban: Ebktv.) 63.§. (4)] alapján, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörének eredményes ellátása érdekében a Szenátus az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (Terv) alkotja meg:

I. Alapvető célok

1. A Terv alapvető célja, hogy megelőzze, vagy megszüntesse az egyetemi polgárok közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetését. Tárgyi hatálya kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál az illetmények, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az előmenetel, áthelyezés, felmentés és egyéb, a foglalkoztatással, továbbá az oktatással összefüggő esetekre.

2. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik továbbá az Egyetemen foglalkoztatottak és hallgatók bármilyen – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása,

anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti megkülönböztetése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője miatti – diszkriminációjára. [2003. évi CXXV. törvény 8., 9.§.].

3. A fentiekén túl az egyenlő bánásmód elve megsértésének tekintendő az Ebktv. 10.§. (1), (2), (3) bekezdései alapján:

- a zaklatás,
- a jogellenes elkülönítés,
- a megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás is.

4. Az Esélyegyenlőségi Terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az Egyetem közalkalmazottait és hallgatóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató-segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, akadálymentesítés stb.) is magában foglalja.

5. Az Egyetem – lehetőségei és erőforrásai arányában – törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására is, a 2003. évi CXXV. törvény 11. §-ában meghatározott feltételek megléte esetén (az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését). Az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló alábbi csoportoknál alkalmazható az előnyben részesítés: a nők, a negyven évnél idősebb közalkalmazottak, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazottak, a gyermeküket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő közalkalmazottak.

6. A Terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele és az ezekhez esetlegesen kapcsolódó (szociális helyzetre, származásra stb. vonatkozó) nyilatkozatok, adatlapok kitöltése önkéntes. Az Esélyegyenlőségi Terv megvalósításához szükséges személyes és különleges adatok csak az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései szerint kezelhetők.

7. A Terv megvalósítása a fennálló helyzet körültekintő és sokrétű felmérését, az aktuális viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, illetve az esélyteremtést szolgálják, csak ezt követően és ennek bázisán határozhatóak meg. Fentiekre tekintettel az Egyetem a Terv megvalósítását folyamatosan a következő ütemezés szerint valósítja meg:

- az intézményi követelmények megfogalmazása,
- a helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása,
- cselekvési programok (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása, az intézményi rendszer kialakítása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok érdekében.

II. Az intézményi követelmények

1. Az Egyetem jelen dokumentumban kinyilvánítja, és intézkedéseivel erősíteni kívánja elkötelezettségét az esélyegyenlőségi politikát megalapozó általános etikai értékek, és a demokratikus közösségek számára mértékadó alapelvek iránt. Ilyenek: az emberi méltóság tisztelete, a szabadság, az egyenlőség, az igazságosság, a szolidaritás, a tisztességes bánásmód, az erőszakmentesség, a partnerség, a sokszínűség (diverzitás), a különbségek elfogadása, a tolerancia, az előítéletektől való mentesség.

2. A Terv intézményi követelménynek tekinti:

- felhívni mind a munkáltatót, mind a közalkalmazottak, hallgatók és képviselőik figyelmét az esélyegyenlőség fogalmának, és a vele kapcsolatos követelmények fontosságára,
- tudatosítani a jogsérelmet elszenvedett csoportokat vagy egyéneket megillető, törvényben biztosított jogokat, biztosítani a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben; mindezzel erősíteni a közalkalmazottak és hallgatók érdekérvényesítő képességét,
- az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, munkahelyi eljárásrend kialakítását és biztosítását, amely útján a közalkalmazott jogorvoslatot nyerhet esélyegyenlőségi munkatárs és az érdekvédelmi szervezet képviselőjének bevonásával,
- azon intellektuális belátás kialakítását, hogy az esélyegyenlőségi politika elveinek gyakorlati érvényre juttatása, a humán erőforrással való érték-rationális gazdálkodás nemcsak a közalkalmazottak és hallgatók javát, hanem az Egyetem szervezeti előnyeit is szolgálja,
- hozzájárulni ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban,
- hozzájárulni a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartás-módjának formálásához, tekintettel a vonatkozó jogszabályok szellemére,
- elősegíteni azt, hogy a törvényt megalapozó értékek és szempontok kiegészítésként kerüljenek be az Egyetem meghatározó dokumentumaiba (Kollektív Szerződés, Foglalkoztatási Követelményrendszer, Etikai Kódex stb.),
- annak elősegítését, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény szempont- és értékrendszere épüljön be az Egyetem szervezeti kultúrájába,
- segíteni annak felismerését, hogy az egyenlő bánásmód elve követésének, illetve az esélyegyenlőség előmozdításának kohézió-teremtő hatása van az Egyetem polgárainak közösségében.

A fentebb megfogalmazott törekvések azt a célt szolgálják, hogy az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény betűjének és szellemének megfelelően az egyetemi élet valamennyi területén megelőzzék, és megszüntessék közalkalmazottaink és hallgatóink hátrányos megkülönböztetését, valamint elősegítsék az egyenlő esélyek megteremtését az Egyetem minden polgára számára.

3. Az Egyetem – a fentebb megfogalmazott általános értékekre és célokra való tekintettel – fontos és folyamatos feladatának tekinti olyan munkafeltételek és munkahelyi légkör megteremtését, valamint az oktatás és képzés ama feltételeinek kialakítását, amelyek az Egyetem közalkalmazottainak és hallgatóinak önkitaljesítő tevékenységéhez, önbecsülése megtartásához, megerősítéséhez, testi-lelki épségéhez (komfortérzetéhez) meghatározó módon járulnak hozzá.

III. Cselekvési terv

Az intézményi követelmények, valamint az SzMSz I. kötetben megfogalmazott általános esélyegyenlőségi feladatok megvalósítása érdekében az Egyetem az alábbi célokat tűzi ki:

1. A családbarát munkahelyi környezet kialakítása érdekében az Egyetem törekszik:
 - a GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett és dokumentált kapcsolattartásra, családbarát szobák működtetésére,
 - részmunkaidőben, távmunkában és bedolgozói jogviszonyban foglalkoztatottak számának növelésére, rugalmas munkaidő-beosztás alkalmazására a családi élet és a munka összhangjának megteremtése, valamint a fogyatékossgal élő közalkalmazottak foglalkoztatásának elősegítése érdekében,
 - intézményi családi rendezvények szervezésére,
 - egészségvédelmi és kulturális programok szervezésére, törvényben előírt kötelező mértéket meghaladó szociális juttatások biztosítására a dolgozók részére.

Felelős: az Egyetem rektora, kancellárja
Határidő: folyamatos

2. Az Egyetem gondoskodik arról, hogy döntéshozói, különösen a Humángazdálkodási Osztály vezetője, évente egyszer esélyegyenlőségi képzésben vegyenek részt. Az Egyetem törekszik arra, hogy az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak közreműködésével a közalkalmazottak vagy az Egyetem közössége folyamatosan esélyegyenlőségi ismereteket szerezzen.

Felelős: rektor, kancellár és a Humángazdálkodási Osztály vezetője
Határidő: folyamatos (évente legalább egyszer)

3. Az Egyetem a nyilvános eseményeken, kommunikációjában és viselkedésében esélytudatosságot fejez ki: nem közvetít szegregációt, nem tolerálja, illetve csökkenti a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket. Ennek megvalósítása érdekében Kommunikációs Tervet dolgoz ki. Az Egyetem Esélyegyenlőségi linkjének frissen tartása érdekében a felelősök megteszik a szükséges intézkedéseket.

Felelős: az Egyetem rektora, kancellárja
Határidő: folyamatos

4. Akadálymentes környezet megteremtése és biztosítása
A fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés érdekében külön terv elkészítése szükséges. Az infokommunikációs akadálymentesítés esetében figyelemmel kell lenni a W3c szabványnak való megfelelésre. A közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és a létesítmények tervezésekor figyelembe kell venni a nők és férfiak, az idősek, a fogyatékossgal élő emberek és a gyermekek igényeit, az egyetememes (befogadó) tervezés elveit.

Fizikai akadálymentesítés felelőse: az Egyetem kancellárja
Infokommunikációs akadálymentesítés felelőse: az Egyetem rektora, kancellárja
Határidő: folyamatos

5. Az Egyetem törekszik arra, hogy a nők aránya a felső- és középvezetésben a teljes vezetői létszámhoz viszonyítva, valamint a K+F területen növekedjen.

Felelős: rektor, kancellár és a Humángazdálkodási Osztály vezetője
Határidő: folyamatos

IV. A Terv intézményi háttere

1. A Terv megvalósításáért az Egyetem munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetői felelősek. Az esélyegyenlőségi feladatok egyetemi szintű koordinálása az esélyegyenlőségért felelős rektorhelyettes feladata, akinek munkáját segíti az Esélyegyenlőségi Bizottság, a fogyatékosügyi koordinátor és az esélyegyenlőségi munkatárs. A munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetőknek a Terv tartalmáról és elfogadásáról tájékoztatnia kell valamennyi közalkalmazottat és hallgatót az Egyetem központi honlapján elérhető módon.

2. Az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményezési, javaslattevő, kezdeményezési és ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, és felelős a Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért. A Bizottság szükség szerint, de legalább két évente egyszer tájékoztatást ad a Szenátusnak a munkájáról és az esélyegyenlőség helyzetéről.

3. Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét és tagjait – az alábbi szempontok szerint – a Szenátus választja. A testületben egy fő a reprezentatív szakszervezet, egy fő a hallgatók képviselője. A tagok között legyen oktató, kutató és nem oktató-kutató munkakörben foglalkoztatott, és lehetőleg a Tervben foglaltakkal érintetteket képviselő személy. Az elnök kiválasztásánál figyelembe kell venni az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szakmai tapasztalatokat. Elnökként legalább doktori fokozattal rendelkező oktató vagy kutató választható.

4. Az Esélyegyenlőségi Bizottság konkrét feladatként:

- együttműködik a fogyatékosügyi koordinátorral és az esélyegyenlőségi munkatárssal,
- a Terv hatályos jogszabályoknak való megfelelést folyamatosan felülvizsgálja,
- minden évben az Egyetemi Tudományos Diákköri Tanáccsal együttműködve javaslatot tesz az Esélyért Díj adományozására,
- az esélyegyenlőséget érintő közérdekű információkat, pályázati felhívásokat az Egyetem központi honlapján az Esélyegyenlőség címszó alatt közzéteszi,
- a helyzetfelmérések során feltárt hátrányok enyhítésére részletes intézkedési tervet dolgoz ki,
- a Tervben meghatározott feladatok teljesülését folyamatosan figyelemmel kíséri,
- az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén a Bizottság elnöke vagy titkára részt vesz a hallgatói jogorvoslati bizottság munkájában és/vagy igény esetén szakvéleményt ad a hallgatói jogorvoslati bizottság részére, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság kivizsgálja az egyenlő bánásmód sérelme esetén benyújtott dolgozói panaszokat.
- egyetemi szinten véleményt alkot az egyetemi polgárokat érintő intézkedések meghozatala előtt,
- szükség esetén indítványozza az egyetemi szabályzatok módosítását,
- szükség esetén (szerződéskötés, kötelezettségvállalás, pályázati tevékenység és beruházások során, oktatásban, a minőségfejlesztési tevékenységhez, foglalkoztatási tervek kidolgozásához stb.) irányelveket, szempontokat dolgoz ki, állapít meg,
- a Tervben meghatározott feladatok teljesüléséről beszámolót készít,
- javaslatot tesz a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervre.

5. Az esélyegyenlőségi munkatárs feladatai:

- a Pályázati és Tudástranszfer Központ közreműködésével folyamatosan követi az esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázatokat, az ott tett vállalások teljesülését,
- az egyetemi szervezeti egységek közötti kommunikáció és adatszolgáltatás biztosítása a pályázati programokhoz,
- az Egyetemen folyó programok és pályázatok keretében megvalósuló esélyegyenlőséget érintő események koordinálása, valamint adatközlés a folyamatban lévő pályázatokhoz.

6. A fogyatékosügyi koordinátor feladatai:

- a fogyatékossgal élő hallgatók által benyújtott kérelmek elbírálása,
- a fogyatékossgal élő hallgatókkal, azok személyes segítőivel, valamint a felsőoktatási intézmény hallgatóival való kapcsolattartás,
- a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségek biztosítása, illetve szorgalmi időszakban a fogyatékossgal élő hallgatók által igényelt konzultációs lehetőségek megszervezése,
- a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítségét szolgáló normatív támogatás felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére történő javaslattevél,
- normatív támogatásra való jogosultság megállapítása, a fogyatékossg ténye és súlyossága alapján,
- a fogyatékossgal élő hallgatók létszámának folyamatos és az adatvédelmi rendelkezések betartásával történő nyilvántartása és az adatok statisztikai célú felhasználásának biztosítása,
- a beiratkozást követő 60 napon belül a fogyatékossgal élő hallgatók statisztikai adatainak ellenőrzése és visszaigazolása az Hallgatói Központ részére.

7. A munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetők feladatai:

- az esélyegyenlőségi törvény célkitűzéseinek érvényesítése,
- az Esélyegyenlőségi Bizottság állásfoglalása alapján az esélyegyenlőség érvényesítése a hatáskörükbe tartozó humánpolitikai eszközökkel,
- a közalkalmazottak esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékoztatása írásban vagy elektronikus úton.

A 2007. szeptember 1-jén készült, a Szenátus 235/2011., 422/2013. és a 183/2015. számú határozatával módosított Esélyegyenlőségi Terv a/2018. számú szenátusi határozat szerint 2019. január 1-től 2020. december 31-ig hatályos. Hatálya kiterjed a közalkalmazottra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától, továbbá valamennyi hallgatóra, függetlenül a képzés jellegétől.

Miskolc, 2018. december 14. .

Prof. Dr. Torma András
 rektor
 a Szenátus elnöke