

A MISKOLCI EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Preambulum

Magyarország Alaptörvénye, valamint az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) alapelvi 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 létrehozását rendelte el [Szervezeti és Működési Szabályzat (továbbiakban: SzMSz) I. kötet 41. §], amellyel meg kívánta teremteni az esélyegyenlőség intézményi koordinációjának szervezeti kereteit.

A Miskolci Egyetem Szenátusa az Egyetem *általános* esélyegyenlőségi feladatait – figyelemmel a Nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény, a Munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény, az Európai Unió vonatkozó rendelkezéseire – az alábbiakban határozza meg:

- az egyetem működésében, a vezetői pozíciókban és a különböző testületekben a nők és férfiak arányos képviselésének figyelemmel kísérése; a nők arányos szerepvállalását, szakmai előmenetelét, egyenlő bérezését sértő vagy hátráltató intézkedéseknek és a megkülönböztetés megnyilvánulásainak feltárása, valamint ezek megszüntetéséhez szükséges intézkedések kidolgozása,
- a fogyatékkal élő hallgatók és munkavállalók esélyegyenlőségének előmozdítása,
- a nemzetközi hallgatók és munkavállalók, továbbá
- bármilyen kisebbséghez, hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók esélyegyenlőségének figyelemmel kísérése, a szükséges intézkedések kezdeményezése.

Az Egyetem részére előírt törvényi kötelezettség [Ebktv. 63. § (4) bek.] alapján, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörének eredményes ellátása érdekében a Szenátus az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet (a továbbiakban: 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 a *foglalkoztatás* terén 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.

Az *oktatás* területén az egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása, az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás, a teljesítmények értékelése, az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele, az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés, a kollégiumi elhelyezés és ellátás, az oktatásban megszerezhető

tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása, a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

2. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik továbbá az Egyetemen foglalkoztatottak és hallgatók bármilyen védett tulajdonsága – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, 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. [Ebktv. 8., 9.§].

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

- a zaklatás (olyan, az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személy védett tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása),
- a jogellenes elkülönítés, szegregáció (amely – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – védett tulajdonságai alapján elkülönít egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától),
- a megtorlás (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 is.

4. A Terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az Egyetem munkavállalóit és hallgatóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges előnyben részesítést, esélyteremtést is magában foglalja, mint például a pozitív, méltányos és rugalmas támogató-segítő intézkedések megtételét.

5. Az Egyetem – lehetőségei és erőforrásai arányában – törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására az Ebktv. 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 munkavállalói jogviszonyban álló alábbi csoportoknál alkalmazható az előnyben részesítés: a nők, a munkaerőpiacon életkoruknál fogva hátrányos helyzetben lévő munkavállalók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő, valamint a roma munkavállalók.

6. A Terv alapján nyújtott kedvezmények igénybevétele és az ezekhez esetlegesen kapcsolódó (szociális helyzetre, származásra stb. vonatkozó) nyilatkozatok, adatlapok kitöltése önkéntes. A Terv megvalósításához szükséges személyes és különleges adatok csak az Európai Unió Adatvédelmi Rendelete (GDPR), az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény rendelkezései, valamint az Egyetem Adatvédelmi és Adatkezelési Szabályzata szerint kezelhetőek.

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 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 munkavállalót, hallgatókat és képviselőiket a figyelmükre az esélyegyenlőség eszméjének és az azzal kapcsolatos követelményeknek a fontosságára,
- tudatosítani a jogsérelmet elszenvedett csoportokat vagy egyéneket megillető, törvényben biztosított jogokat, biztosítani a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a hátrányos megkülönböztetést okozó bánásmóddal szemben, mindezzel egyben erősíteni a munkavállalók és hallgatók érdekérvényesítő képességét,
- az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a konfliktusok intézményi keretek között történő feloldása érdekében – olyan belső eljárásrend kialakítását és biztosítását, amelynek útján a munkavállaló és a hallgató jogorvoslatot nyerhet,
- azon intellektuális belátás kialakítását, hogy az esélyegyenlőségi politika elveinek gyakorlati érvényre juttatása, a humán erőforrással való érték-rationális gazdálkodás nemcsak a munkavállalók és hallgatók javát, hanem az Egyetem szervezeti előnyeit is szolgálja; az esélyegyenlőség előmozdításának kohézió-teremtő hatása van az Egyetem polgárainak közösségében, növeli a munka eredményességét, hatékonyságát,
- hozzájárulni ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény szem előtt tartása, érvényre juttatása jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban,
- hozzájárulni a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartás-módjának formálásához, érzékenyítéséhez, illetve
- annak elősegítését, hogy az Ebktv. szempont- és értékrendszere, szellemisége épüljön be az Egyetem szervezeti kultúrájába, és tükröződjön az Egyetem meghatározó dokumentumaiban (Kollektív Szerződés, Foglalkoztatási Követelményrendszer, Intézményfejlesztési Terv, Etikai Kódex stb.).

A fent megfogalmazott törekvések azt a célt szolgálják, hogy az egyetemi élet valamennyi területén megelőzzék, és megszüntessék munkavállalóink és hallgatóink hátrányos

megkülönböztetését, valamint elősegítsék az egyenlő esélyek megteremtését az Egyetem minden polgára számára.

3. Az Egyetem – a fent megfogalmazott általános értékekre és célokra való tekintettel – fontos és folyamatos feladatának tekinti olyan munkafeltételek és munkahelyi légkör megteremtését, valamint az oktatás és képzés azon feltételeinek kialakítását, amelyek az Egyetem munkavállalóinak és hallgatóinak önkiteljesítő 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, a 2021 tavaszán végzett kérdőíves helyzetfelmérés eredményeire támaszkodva az Egyetem az alábbi célokat tűzi ki:

1. A családbarát munkahelyi környezet kialakítása érdekében intézményünk törekszik:

- a GYES-en, GYED-en levő munkatársakkal való szervezett és dokumentált kapcsolattartásra, családbarát szobák működtetésére,
- olyan foglalkoztatási formák megvalósítására, melyek elősegítik a családi élet és a munka összhangjának megteremtését, valamint társadalmi felelősségvállalása jegyében a fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatásának elősegítésére,
- intézményi családi rendezvények szervezésére,
- egészségvédelmi és kulturális akciók és programok szervezésére a dolgozók részére.

Felelős: rektor, gazdasági vezető, oktatási és minőségbiztosítási igazgató, szakszervezet képviselője

Határidő: folyamatos

2. Az Egyetem gondoskodik arról, hogy a legfőbb döntéshozói testület tagjai, továbbá a Humánerőforrás és Jogi Osztály vezetője évente egyszer esélyegyenlőségi képzésben vegyenek részt. Az Egyetem törekszik arra, hogy az Esélyegyenlőségi Bizottság koordinálásával az Egyetem polgárai folyamatosan esélyegyenlőségi ismereteket szerezzenek.

Felelős: rektor, gazdasági vezető, oktatási és minőségbiztosítási igazgató, Esélyegyenlőségi Bizottság

Határidő: folyamatos (vezetők képzése évente legalább egyszer)

3. Az Egyetem szervezeti magatartásában, tevékenységének minden területén, belső és külső kommunikációjában esélytudatosságot fejez ki (például nem tolerálja a szegregációt, a védett tulajdonságokkal rendelkező csoportokkal szembeni előítéleteket, a verbális és nem-verbális agresszió megnyilvánulásait). Az Egyetem a honlapján elérhetővé teszi és folyamatosan frissíti az intézményi esélyegyenlőséggel kapcsolatos legfontosabb információkat.

Felelős: rektor, gazdasági vezető, kommunikációs és beiskolázási igazgató, esélyegyenlőségi munkatárs

Határidő: folyamatos

4. Az Egyetem törekszik a fizikai és infokommunikációs akadálymentesítés további bővítésére és a meglévő eredmények fenntartására. A közlekedési kapcsolatok, a térhasználat és az új

létesítmények tervezésekor továbbra is figyelembe veszi a nők és férfiak, az idősek, a fogyatékosokkal élő emberek, a kisgyermekes szülők és a gyermekek igényeit. A fogyatékosokkal élő hallgatók részére az Egyetem számítógéppel felszerelt pihenőszobát biztosít, és törekszik ezen meglévő szolgáltatása színvonalának folyamatos fejlesztésére.

Felelős: rektor, gazdasági vezető (illetve a vezetése alatt álló belső szolgáltatási igazgató, technológiai és tudástranszfer igazgató), kommunikációs és beiskolázási igazgató, oktatási és minőségbiztosítási igazgató, fogyatékosügyi koordinátor

Határidő: folyamatos

5. Egyetemünk az elmúlt években igen jelentős változásokat ért el abban, hogy a nők és férfiak arányos képviselése megvalósult a különféle vezetői szinteken. Az Egyetem törekszik arra, hogy ez a kiegyenlített arány megmaradjon, és más, oktatási, kutatási és egyéb tevékenységi területeken is pozitív változások, folyamatok valósuljanak meg.

Felelős: rektor, gazdasági vezető (illetve a vezetése alatt álló Humánerőforrás és Jogi Osztály vezetője)

Határidő: folyamatos

6. Az Egyetem nemzetköziesítési folyamataira tekintettel gondoskodik arról, hogy nemzetközi partnerei és különös tekintettel a nemzetközi hallgatói, valamint munkavállalói számára idegen nyelven, könnyen hozzáférhető módon információt biztosítson az őket megillető egyetemi szolgáltatásokról, tanulási, oktatási és kutatási tevékenységet támogató lehetőségekről. Továbbá minden lehetséges eszközzel törekszik arra, hogy segítse a nemzetközi hallgatók és munkavállalók egyetemen belüli és a tágabb társadalmi integrációját, hogy egyetlen téren se szenvedjenek el hátrányokat más egyetemi polgárokhoz képest.

Felelős: rektor, gazdasági vezető, nemzetközi igazgató

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 oktatási és minőségbiztosítási igazgató 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 munkavállalót 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 intézményi helyzetéről.

3. Az SzMSz I. kötet 41. §-a szerint az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökére és tagjaira – a szakszervezettel történő konzultációt követően – a rektor tesz javaslatot azzal, hogy a Bizottság elnökének lehetőség szerint nőt kell jelölni, és kiválasztásánál figyelembe kell venni az esélyegyenlőséggel kapcsolatos szakmai tapasztalatokat. Elnökként tudományos fokozattal (PhD) rendelkező, lehetőség szerint vezető oktató vagy kutató választható meg. A Bizottság

létszámáról, összetételéről és működéséről az Ügyrendjében rendelkezik.

4. Az **Esélyegyenlőségi Bizottság** konkrét feladatként:

- együttműködik a fogyatékosügyi koordinátorral, az esélyegyenlőségi munkatárssal, és kiemelt partnerként tekint az intézményi szakszervezetre, a Miskolci Egyetem Hallgatói Önkormányzatára, a Kommunikációs és Beiskolázási Igazgatóságra, az Egészségfejlesztési Koordinációs Tanácsra, a Nemzetközi Kapcsolatok Igazgatóságára, az Egyetemi Lelkészségre, valamint az Egyetem pszichológiai szakszolgáltatást nyújtó munkatársára,
- folyamatosan felülvizsgálja a Terv hatályos jogszabályoknak való megfelelését, és figyelemmel kíséri a Tervben meghatározott feladatok teljesülését,
- az Egyetemi Tudományos Diákköri Tanács elnökének felkérésére a Bizottság elnöke vagy a Bizottság általa megbízott valamely tagja részt vesz az Esélyért Díj pályázatainak bírálatában, és javaslatot tesz az Esélyért Díj és elismerő oklevelek odaítélésére,
- részletes Esélyegyenlőségi Intézkedési Tervet dolgoz ki a helyzetfelmérések során feltárt hátrányok enyhítésére,
- kivizsgálja az egyenlő bánásmód sérelme esetén benyújtott dolgozói panaszokat az oktatási és minőségbiztosítási igazgató, valamint az intézményi szakszervezet képviselőjének bevonásával; ennek érdekében belső mediátor bevonásával meghallgatást tart, melynek eredménytelensége esetén javaslatot tesz a rektornak a Kollektív Szerződésben és egyéb jogszabályokban meghatározott szankciók alkalmazására,
- az elnök vagy a titkár részt vesz a Hallgatói Jogorvoslati Bizottság munkájában az Egyetem valamely hallgatóját érő hátrányos megkülönböztetés esetén és/vagy igény esetén szakvéleményt ad az ügyben,
- a Bizottság elsősorban a szakterületileg kompetens tagjainak közreműködésével érvényesíti az esélyegyenlőségi szempontokat az egyetemi polgárokat érintő intézkedések meghozatala során, mint például az egyetemi szabályzatok alkotása és módosítása, szerződéskötés, kötelezettségvállalás, pályázati tevékenység és beruházások, minőségfejlesztési tevékenység, foglalkoztatási tervek kidolgozása, a nemzetközi hallgatók életvitelét és tanulmányait érintő intézkedések stb.,
- véleményezi az Egyetem épületeit érintő infrastruktúra-fejlesztéseknél az akadálymentesítési szempontok érvényre jutását,
- az Intézményfejlesztési Terv készítése során javaslatokat fogalmaz meg az esélyegyenlőségi szempontok alapján,
- javaslatot tesz a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervre,
- javaslatot tesz az esélyegyenlőség területén kiemelkedő munkát végző munkavállalók és hallgatók kitüntetésére.

5. Az **esélyegyenlőségi munkatárs** feladatai:

- ellátja az Esélyegyenlőségi Bizottság titkári feladatait,
- a Technológiai és Tudástranszfer Igazgatóság közreműködésével folyamatosan figyeli az esélyegyenlőséggel kapcsolatos pályázati kiírásokat,
- véleményezi az Egyetem által benyújtandó pályázatokban a kötelező esélyegyenlőségi vállalásokat, tekintettel azok megvalósíthatóságára és fenntarthatóságára, nyomon követi az ott tett esélyegyenlőségi vállalások teljesülését, továbbá folyamatosan biztosítja az esélyegyenlőséggel kapcsolatos adatok közlését a folyamatban lévő pályázatokhoz,
- koordinálja az Egyetemen folyó programok és pályázatok keretében megvalósuló esélyegyenlőséget érintő eseményeket,
- az Egyetem központi honlapján közzéteszi az esélyegyenlőséget érintő közérdekű információkat, pályázati felhívásokat és az Esélyegyenlőségi Bizottság Ügyrendjét.

6. A fogyatékosügyi koordinátor feladatai:

- kapcsolattartás a kari fogyatékosügyi koordinátorokkal,
- a fogyatékosággal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségek biztosítása, illetve a fogyatékosággal élő hallgatók által igényelt oktatói konzultációs lehetőségek megszervezése,
- a Miskolci Egyetemen fogyatékosággal élő hallgatók előnyben részesítési szabályzata alkalmazásának ellenőrzése,
- a fogyatékosággal élő hallgatók felmentésére, segítségére, kedvezményeire irányuló kérelmek véleményezése, továbbítása a karoknak,
- az egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság munkájában való részvétel,
- a fogyatékosággal élő hallgatókkal és azok személyes segítőivel való kapcsolattartás,
- a fogyatékosággal élő hallgatók tanulmányainak segítségét szolgáló normatív támogatás felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére, valamint az egyéb kiadásokra történő javaslattevés,
- normatív támogatásra való jogosultság megállapítása a fogyatékoság ténye és súlyossága alapján,
- szükség esetén ajánlások megfogalmazása az Egyetem vezetői számára a fogyatékosággal élő hallgatók esélyegyenlőségének kielégítőbb biztosítása érdekében,
- a fogyatékosággal 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 fogyatékosággal élő hallgatók statisztikai adatainak ellenőrzése és visszaigazolása az Hallgatói Szolgáltatások Osztálya részére.


7. Kiemelkedő jelentőségű funkciójuknál fogva a munkáltatói jogkörrel rendelkező vezetők átfogó jellegű feladatai:


- az Esélyegyenlőségi Tervvel összhangban az esélyegyenlőség érvényesítése a hatáskörükbe tartozó humánpolitikai és gazdasági eszközökkel,
- a munkavállalók esélyegyenlőséggel kapcsolatos tájékoztatása írásban vagy elektronikus úton.

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus 109/2021. sz. határozatával fogadta el, rendelkezései 2021. július 1. napjától lépnek hatályba.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya kiterjed a Miskolci Egyetem valamennyi munkavállalójára és hallgatójára.

Miskolc, 2021. június 30.


Prof. Dr. Hell Judit
Esélyegyenlőségi Bizottság
elnöke


Prof. Dr. Horváth Zita
rektor
a Szenátus elnöke

