



A SZENT ISTVÁN EGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Gödöllő, 2018.

Tartalomjegyzék	
I. PREAMBULUM.....	3
II. ALAPELVEK.....	4
III. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ÉRVÉNYESSÉGE	7
IV. HELYZETFELMÉRÉS	8
V. KONKRÉT CÉLOK	9
1. Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság működése, koordinátorok	9
2. A dolgozók/hallgatók tájékoztatása az Esélyegyenlőségi Tervről	10
3. Női munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések	11
4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése	11
5. Faji, nemzeti, etnikai és vallási kisebbséghez tartozó hallgatók és oktatók segítése	12
6. A családos munkavállalók/hallgatók számára kedvezmények biztosítása.....	12
7. Elbocsátás, létszámleépítés.....	13
VI. PANASZTÉTELI LEHETŐSÉG, PANASZKEZELÉS.....	13
VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK.....	13
Függelék.....	16
1. sz. Függelék.....	16
2. sz. Függelék.....	17
3. sz. Függelék.....	18
4. sz. Függelék.....	19
5. sz. Függelék.....	20
6. sz. Függelék.....	21

I. PREAMBULUM

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőségről szóló 2003. évi CXXV. törvény szerint minden ember egyenlő méltóságú személy, és számos védett tulajdonságú célcsoportot jelöl meg, amelyekkel szemben tiltja a hátrányos megkülönböztetést, jogsértés esetén számukra jogvédelmet biztosít. A törvény hatálya kiterjed az ötven munkavállalónál több személyt foglalkoztató költségvetési szervekre, melyek kötelesek Esélyegyenlőségi Tervet készíteni.

Elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, különös tekintettel a hátrányos, halmozottan hátrányos, roma származású, fogyatékkal élő emberekre- a Szent István Egyetem az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

A terv célja, hogy biztosítsa dolgozói és hallgatói számára az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás és a tanulmányok megkezdése előtt és alatt az esélyegyenlőséget minden foglalkoztatottja és hallgatója számára, az érintett csoportok helyzetének elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kísérelje és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, a jogok sérelme esetén azok orvoslása intézményi szinten egységes módon történjen.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv megalkotása során az alábbi jogszabályok kerültek figyelembe vételre:

- Magyarország Alaptörvénye,
- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény,
- a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet,
- a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 12. §-ának rendelkezései,
- közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény,
- a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény

A Szent István Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének (a továbbiakban: Terv) hatálya kiterjed az Egyetemre mint munkáltatóra, az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban álló munkavállalókra (a továbbiakban: munkavállaló), az Egyetemen működő érdekvédelmi szervekre, illetve az Egyetemre felvételizőkre, az Egyetemmel hallgatói jogviszonyban állókra (a továbbiakban: Hallgatók).

Kiemelten:

- a nők,
- a negyven évnél idősebb munkavállalók,
- GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- a fogyatékkal élők,
- a roma származásúak,
- a pályakezdők,
- a 12 éven aluli gyermeket egyedül nevelők,
- a kettő vagy több 12 éven aluli gyermeket nevelők,
- a tartósan beteg gyermeket nevelők

veszélyeztetett célcsoportjait (továbbiakban: védett tulajdonságú célcsoport).

II. ALAPELVEK

A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem a saját és a munkavállalók, hallgatók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

Az esélyegyenlőség a törvény értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a gyermeket nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű, valamint a roma munkavállalók számára, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt és megszüntetése esetén az egyenlő lehetőségeket, bánásmódot, az információhoz, erőforrásokhoz való hozzáférést.

Az Egyetem a következő irányelvek betartására törekszik:

1. A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

- 1) Az Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás során megelőzi és megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést:
 - a) a munkaerő felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés az áthelyezésre, a közalkalmazotti vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetésére, továbbá és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre,
 - b) a hallgatók felvételi eljárása és az oktatás során, a különböző hallgatói ösztöndíjak pályázására, a kollégiumi elhelyezésre.
- 2) A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók, felvételizők és hallgatók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, anyanyelvük, faji hovatartozásuk, származásuk, bőrszínük, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai meggyőződésük, egészségi állapotuk, fogyatékoságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, vagyoni helyzetük miatti – diszkriminációjára.

2. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás során tiszteletben tartja a dolgozók és a hallgatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem a saját és a munkavállalók, hallgatók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan feltételeket, körülményeket alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

3. Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Egyetem a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4. Társadalmi szolidaritás

- a) A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.
- b) A foglalkoztatás, képzés során a munkavégzéssel, képzéssel össze nem függő szempontok alapján a munkáltató számára egyik dolgozó, illetve az oktató számára egyik hallgató sem értékesebb a másikinál.
- c) A munkáltató érdeke a dolgozók közötti, illetve a munkáltató és dolgozó közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását és érvényesülését.

5. Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Az Egyetem a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási, hallgatói pozíciójának megőrzését, javulását.

6. Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét stb.).

7. Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

A nők teszik ki a népesség felét, és sajátos problémáik alapvető társadalmi kérdéseket érintenek. A nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között, a vertikális szegregáció erősödésére utal a női vezetők rendkívül alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

A vállalkozás felső- és középvezetésében a nők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító munkáltatók esélyegyenlőségi pontszámot kapnak.

8. Az akadálymentesítés előre haladása

A fogyatékos népességben belül továbbra is a mozgássérülteké a legnépesebb csoport, a társadalom életének színterein való megjelenésük alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

Az esélyegyenlőség szempontjainak vizsgálatánál két tényező kerül értékelésre: az építési beruházások esetében a fizikai akadálymentesítés, a többi fejlesztés esetében a fogyatékkal élők számára biztosított infokommunikációs hozzáférés az eszközök, szolgáltatások használatához (vakbarát számítógépes és egyéb eszközök, könnyen érthető kommunikáció, stb.).

9. A nemzeti, etnikai és kulturális sokszínűség, mint érték

Az általánosan elismert elveken túl az Egyetem fontosnak tartja a nemzeti és az etnikai, továbbá a kulturális sokszínűség, mint érték szem előtt tartását, illetve azt, hogy ezeket az értékeket dolgozói, hallgatói felé is közvetítse.

Az Egyetem törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű Egyetem létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére környezete (külföldi társintézmények, egyéb partnerei) felé.

10. Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása

Magyarországon az 1990-es évtizedben jelentősen visszaesett a foglalkoztatottság, és ez a fogyatékos emberek munkaerő-piaci helyzetére is hatással volt. A foglalkoztatottak aránya Magyarországon a fogyatékkal élők körében 2001. évi népszámlálás adatai szerint 9 százalékra csökkent. Az Európai Unió tagállamaiban 2001-ben a fogyatékos emberek átlagosan 40-50%-a súlyosan fogyatékosok 30-40 %-a volt foglalkoztatott.

Fogyatékos személy: aki érzékszervi, így különösen látásszervi, hallásszervi, mozgásszervi, értelmi képességeit jelentős mértékben vagy egyáltalán nem birtokolja, illetőleg a kommunikációjában számottevően korlátozott, és ez számára tartós hátrányt jelent a társadalmi életben való aktív részvétel során (lásd A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény 4. §-át).

Az ÚMFT 2 átfogó céljának egyike a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása. A kereslet és kínálat összehangolásához feltétlenül szükséges a fogyatékkal élők számára az akadálymentes környezet kialakítása, továbbá a közlekedési nehézségek miatt a távmunka lehetőségének biztosítása. Ezekben a területeken a meglévő intézkedések megőrzését, újjak létrehozását a pontrendszer honorálja.

11. Romák életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

Azt a személyt tekintjük romának, aki annak vallja magát. Valamely nemzeti, etnikai csoporthoz tartozás (roma származás) vállalása és kinyilvánítása az egyén kizárólagos és elidegeníthetetlen joga, ezért a kisebbségi csoporthoz tartozás kérdésében nyilatkozatra senki sem kötelezhető, kivétel, amennyiben a törvény vagy a végrehajtására kiadott jogszabály valamely kisebbségi jog gyakorlását az egyén nyilatkozatához köti (lásd A nemzeti és etnikai kisebbségek jogairól szóló 1993. évi LXXVII. törvény 7. § (1)-(2) bekezdését). A népszámlálás adatai szerint nagyon lényeges különbségek vannak a cigány és a nem cigány nemzetiségek

társadalmi rétegek szerinti összetételében. Elenyésző a vezetők, az értelmiségiek és a hivatalnokok hányada a cigány népességben: a 15–74 éveseknek mindössze az 1 százaléka tartozik ezekbe a csoportokba, szemben a nem cigány nemzetiségűek 16 százalékaival. Betanított és képzetlen munkát végez a 15–74 éves cigány férfiak 27 százaléka, a nem cigányoknak csak a 6 százalékáról mondhatjuk el ugyanezt. A diszkrimináció mellett az alacsony képzettségi szint is konzerválja a roma népesség alacsony arányú munkaerő-piaci részvételét és előmenetelét, ezért a képzési lemaradás felszámolását, csökkentését vállaló munkaadók pontot szereznek az esélyegyenlőségi értékelés során.

12. Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerő-piaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- a) minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- b) minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossággal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- c) minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy ott letelepedett migráns munkavállaló, aki és/vagy nyelvi képzésre szorul;
- d) minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének a nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- e) minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- f) minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy, a munkába állás utáni első hat hónapban.

III. ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV ÉRVÉNYESSÉGE

1. Az Egyetem az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását, s e célból
 - a) gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, és a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket,
 - b) együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, és az ügyben eljáró hatósággal (Egyenlő Bánásmód Hatóság).
2. Az Egyetem esélyegyenlőségi területéért felelős vezetője dolgozói ügyekben a mindenkori kancellár, hallgatói ügyekben az oktatási rektorhelyettes.
3. Jelen Esélyegyenlőségi Terv érvényességi ideje: 2018. március 28 -tól 2023. december 31. tartó időszak.
4. A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi Terv elfogadási határideje: 2023. december 31.

IV. HELYZETFELMÉRÉS

1. Munkavállalók

A konkrét célok meghatározása érdekében helyzetfelmérés készült. Az Egyetem személyügyi nyilvántartásából az alábbi adatok – 2018. március 12-ei állapot szerint – mutatják az egyes célcsoportokba tartozók arányát.

Megnevezés	Létszám	Arány
Közalkalmazottak száma összesen	1546	100%
• ebből nő	880	56,9 %
• ebből 40 évnél idősebb munkavállaló	1021	660 %

2. Hallgatók

A Szent István Egyetemen az egyes félévekben 110 körül van a fogyatékos hallgatók száma. Az alábbi fogyatékosági típusok fordulnak elő a 2016/2017. és a 2017/2018. tanévben az alábbi hallgatói létszámokkal

Fogyatékoság típusa	Hallgatói létszám (átlag)	Arány
siket	1	1%
halmozottan fogyatékos	1	1%
autista	2	2%
beszéd fogyatékos	3	3%
figyelemzavar	3	3%
gyengénlátó	4	3%
mozgáskorlátozott	5	4%
nagyothalló	7	6%
diszkalkulia	9	8%
diszgráfia	34	29%
diszlexia	46	40%

V. KONKRÉT CÉLOK

1. Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság működése, koordinátorok

1.1. Az Esélyegyenlőségi Tervvel kapcsolatos feladatokat az Esélyegyenlőségi Bizottság (1. sz. függelék) látja el. A Bizottság tagjai között vannak a Szent István Egyetem oktatási rektorhelyettese által megbízott intézményi és kari koordinátorok.

1.2. A koordinátor feladata:

a) részvétel a fogyatékossgal élő hallgatók által benyújtott, a (2) bekezdés a) pontja szerinti kérelem elbírálásában és nyilvántartásában, valamint a hallgatót érintő jogorvoslati döntésekben azzal, hogy az a koordinátor, aki a kérelem elbírálásában részt vett, nem vehet részt a jogorvoslati eljárásban,

b) kapcsolattartás a fogyatékossgal élő hallgatókkal, azok segítőivel,

c) a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségek biztosítása, illetve a fogyatékossgal élő hallgatók által igényelt konzultációs lehetőségek megszervezése,

d) javaslattétel a fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak segítségét szolgáló normatív támogatások felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére.

e) A koordinátornak felsőfokú végzettséggel, valamint fogyatékosügyi kompetenciákkal vagy fogyatékosügyi szakmai gyakorlattal kell rendelkeznie.

1.3. A fogyatékossgal élő hallgatókat megillető különleges bánásmód elbírálásához szükséges adatokhoz való hozzáférést a felsőoktatási intézménynek biztosítania kell a koordinátor részére.

1.4. Az Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése érdekében évi legalább két alkalommal ülést kell tartani, amelyről emlékeztetőt kell készíteni.

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

1.5. Elő kell készíteni a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Tervet, egyeztetve a Közalkalmazotti Tanáccsal és az Egyetemi Hallgatói Önkormányzattal. Az esélyegyenlőségi koordinátor javaslatot tesz a következő évi tervhez szükséges adatszolgáltatás tartalmára.

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

1.6. El kell végezni az egyenlő bánásmód megsértésével, panasztételi eljárással kapcsolatos feladatokat.

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

1.7. Fontos feladat a fogyatékos hallgatók tanulmányainak segítségét szolgáló normatív támogatás felhasználására, a segítségnyújtáshoz szükséges tárgyi eszközök beszerzésére történő javaslattétel, a kari fogyatékosügyi koordinátorok véleménye felmérése.

Felelős: kari fogyatékosügyi koordinátorok

1.8. Gondoskodni kell a fogyatékkal élő hallgatók normatív támogatásának intézményi szintű felhasználásának ellenőrzéséről.

Felelős: Számviteli, Kontrolling és Pénzügyi Igazgatóság

1.9. Kiemelt feladat a dolgozók/hallgatók folyamatos tájékoztatása, kiemelt figyelmet fordítva a fogyatékkal élőkre (hírlevelek, Neptun stb).

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

1.10. Biztosítani kell a fogyatékos hallgatókkal, azok személyes segítőivel való kapcsolattartást mind elektronikusan, mind pedig – szükség esetén – személyesen is.

Felelős: kari fogyatékosügyi koordinátorok

1.11. Biztosítani kell – jogszabály irányelvei alapján – a fogyatékos hallgatók tanulmányai, vizsgái során alkalmazható segítségnyújtási lehetőségeket, illetve szorgalmi időszakban a fogyatékos hallgatók által külön igényelt konzultáció lehetőségét.

Felelős: kari fogyatékosügyi koordinátorok

1.12. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 47. § (4) bekezdése lehetővé teszi, hogy a felsőoktatási intézmény a fogyatékkal élő hallgatók esetében a támogatási időt további négy félévvel növelje.

1.13. A tanévi/félévi beiratkozást követő 60 napon belül a tanulmányi szervezeti egységek a normatív támogatás igénybevételéhez kötelesek leadni a fogyatékkal élő aktív hallgatóinak adatait az Egyetemi Esélyegyenlőségi Koordinátornak (2. sz. Függelék).

Felelős: tanulmányi szervezeti egységek vezetői

1.14. A HÖK és a kari fogyatékosügyi koordinátorok folyamatos tájékoztatása a fogyatékkal élő hallgatók jogairól.

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

2. A dolgozók/hallgatók tájékoztatása az Esélyegyenlőségi Tervről

2.1. Az Egyetem minden új belépő dolgozónak/hallgatónak átadja az Esélyegyenlőségi Terv kivonatát, mely a legfontosabb információkat tartalmazza.

- 2.2. Az Egyetem weblapján létrehozott egy elkülönített oldalt, amelyen:
- a) közzéteszi az Esélyegyenlőségi Terv teljes változatát,
 - b) információt ad az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervekről,
 - c) leírja a panasztételi eljárás rendjét,
 - d) feltölti a kapcsolódó nyomtatványokat,
 - e) folyamatosan frissíti az adatokat.

Felelős:

- kivonat, szerveren való elhelyezés, szervezeti egységekre küldés: esélyegyenlőségi koordinátor,
- új dolgozó belépőknek: személyzeti referensek
- új hallgató belépőknek: karok tanulmányi osztályai

3. Női munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések

3.1. Az Egyetem vállalja, hogy azonos munkakörre való jelentkezéskor illetve annak betöltése során nem tesz különbséget a bérek vonatkozásában férfi és női munkavállaló között.

3.2. Támogatja a nők számára a továbbképzéseken való részvételt, ezáltal esetleges előmenetelhez való jogot biztosít számukra.

3.3. Lehetőséget ad a nők kötelező egészségügyi, orvosi szűréseken való megjelenésére.

Felelős: szervezeti egység vezetője

4. A nyugdíjas korba való átmenet megkönnyítése

4.1. A munkáltató írásban vagy személyesen tájékoztatja a munkavállalót a nyugdíjba vonulás előtt legalább 6 hónappal a jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről.

Felelős: szervezeti egység személyügyi referense

4.2. Amennyiben a dolgozó igényli búcsúztató ünnepség szervezését, a munkáltató biztosít számára megfelelő helyiséget a rendezvény lebonyolítására.

Felelős: szervezeti egység vezetője

4.3. A munkavállaló munkaidejét kérésére csökkenteni lehet (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti.

Felelős: szervezeti egység személyügyi referense

Felelős: egyetemi esélyegyenlőségi koordinátor

4.4. Tűzriasztás esetén fény és hang kombinált jelzésének használata, a menekülés esetén teendőkre külön oktatás a fogyatékos hallgatók/dolgozók számára.

Felelős: munkavédelmi oktató

5. Faji, nemzeti, etnikai és vallási kisebbséghez tartozó hallgatók és oktatók segítése

5.1. Az öltözködési szokások elfogadása.

5.2. A vallási jelképek viselésének tiszteletben tartása.

Felelős: ERASMUS OFFICE / kari tanulmányi osztályok

6. A családos munkavállalók/hallgatók számára kedvezmények biztosítása

6.1. Az Egyetem törekszik a munkavégzés és a családi élet harmóniájának megteremtésére. Amennyiben a feladat elvégzését nem veszélyezteti, bizonyos munkaköröknél támogatja a rugalmas munkarend kialakítását. Különös figyelmet fordít a kisgyermekes szülőkre (férfi munkavállalókra és hallgatókra egyaránt), a gyermeküket egyedül nevelőkre, valamint a beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozókat gondozó munkavállalókra/hallgatókra.

6.2. Két, vagy több 12 éven aluli gyermeket vagy 12 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállaló, fogyatékkal élő gyermeket nevelő, beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók számára a gyermekneveléssel vagy gondozással kapcsolatos (iskolai program, orvosi vizsgálat) idejére, de legfeljebb havi 4 órára munkaidő kedvezményt biztosít, ezt nyilvántartja. A kedvezmény nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

Felelős: szervezeti egység vezető

6.3. A GYED/GYES-ről visszatérő munkavállalók visszailleszkedésének segítése, az eltelt időszakban bekövetkező változások (szervezeti, jogszabályi) ismertetése.

Felelős: szervezeti egység vezető

6.4. Lehetőséget biztosít, hogy a gyermekgondozási intézmények, oktatási intézmények nyitvatartásához igazodó munkaidő-beosztás kialakítására, valamint szabadságolásnál is figyelembe vehesse a bölcsődei, óvodai, iskolai szüneteket.

Felelős: szervezeti egység vezető

6.5. A Munka Törvénykönyvében előírtakon túl is biztosítja a rendkívüli családi események (pl. haláleset, esküvő, ballagás, gyermekszületés, keresztelő) esetére szabadságot a rendes szabadságkeret terhére.

6.6. Az édesapák számára gyermekük születésekor a Munka Törvénykönyvében előírtakon túl további 5 nap szabadságot engedélyez, a rendes szabadságkereten felül, amelynek kivételére a gyermek 12 hetes koráig van lehetőség.

Felelős: szervezeti egység vezető

6.7. Az Egyetem vállalja, hogy a munkavállalói kezdeményezésre képzésben részt vevők számára – munkaköri feladataik ellátása mellett – a képzésben történő részvétel elé akadályt nem gördít. Jogszabályi keretek között munkaidő kedvezményt biztosít a dolgozó számára.

Felelős: szervezeti egység vezetője

7. Elbocsátás, létszámleépítés

A közszférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel történő megvalósítása kiemelt jelentőségű.

7.1. A tervezett elbocsátások, létszámleépítés esetén megelőzi és meggátolja a hátrányos megkülönböztetést, az esélyegyenlőség elveit tartja szem előtt.

7.2. Megakadályozza, hogy ilyen esetekben a munkavállalókat diszkrimináció érje.

VI. PANASZTÉTELI LEHETŐSÉG, PANASZKEZELÉS

Az Egyetem lehetőséget biztosít a panasztételre a következő módon:

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás¹, jogellenes elkülönítés², megtorlás³ vélelmezett elfordulása esetén a munkavállaló/hallgató az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat (5. és 6. sz. Függelékek).

2. Az adott szervezeti egység vezetője a panaszt anonim módon az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz nyújtja be a hozzá beérkezéstől számított 7 napon belül.

3. Az Esélyegyenlőségi Bizottság 30 napon belül véleményt alkot az ügyről, melyről tájékoztatót küld a szervezeti egység vezetője részére.

4. Az eljárás eredményéről a munkavállalót/hallgatót a szervezeti egység vezetője tájékoztatja.

5. Amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a munkavállaló/hallgató az Egyenlő Bánásmód Hatósághoz fordulhat panaszával.

VII. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

¹ Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 3. oldalon meghatározott tulajdonságaival függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.


² Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a veszélyeztetett célcsoportba tartozó egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy az a törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

³ Megtorlásnak minősül 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.


1. Az Esélyegyenlőségi Tervet a Szent István Egyetem Szenátusa 177/2017/2018. SZT határozatszámon jóváhagyta.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv a Közalkalmazotti Tanács elnökének, a HÖK elnökének, valamint az Egyetem rektorának (együttesen: Felek) aláírásával lép hatályba.
3. A Felek megállapodnak abban, hogy az Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körének bővítésére a munkáltató az érdekképviseleti szervekkel egyeztetve folyamatosan törekszik.
4. A Felek megállapodnak abban, hogy jelen Esélyegyenlőségi Tervet 2023. december 31-ig fogadják el. A következő Esélyegyenlőségi Terv előkészítése – az érdekképviseleti szervekkel egyeztetve – az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata.
5. Az Szent István Egyetem Esélyegyenlőségi Tervét az Egyetem honlapján közzéteszi.

Gödöllő, 2018. március 29.


Munkáltató részéről:



Dr. Tózsér János
rektor




Közalkalmazotti Tanács részéről:



Lágymányosi Attila
elnök

Hallgatói Önkormányzat részéről:



Balogh Barbara
elnök

Függelék

1. sz. Függelék

Egyetemi Esélyegyenlőségi Bizottság

Tanácskozási joggal rendelkező tagok:	
Szakmai felügyelet	Dr. Tóth Tamás oktatási rektorhelyettes
Állandó meghívott	Molnár Katalin igazgatási ügyintéző, Munkaügyi Osztály
Állandó meghívott (pénzügyi témában)	Török Katalin Réka osztályvezető, Kontrolling Osztály
Szavazati joggal rendelkező tagok:	
Élelmiszertudományi Kar	Dr. Pomázi Andrea egyetemi docens Pomazi.Andrea@etk.szie.hu
Agrár- és Gazdaságtudományi Kar	Futó Szilvia ügyviteli alkalmazott Futo.Szilvia@gk.szie.hu
Gazdaság- és Társadalomtudományi Kar	Almádi Bernadett egyetemi tanársegéd Almadi.Bernadett@gtk.szie.hu
Gépészmérnöki Kar	Rezsabek Tamás mesteroktató, EEB elnöke rezsabek.tamas@gek.szie.hu
Kertészettudományi Kar	Dr. Szabó Anna egyetemi tanársegéd szabo.anna@ketk.szie.hu
Mezőgazdaság- és Környezettudományi Kar	Csúrné dr. Varga Adrienne egyetemi adjunktus Varga.Adrienne@mkk.szie.hu
Ybl Miklós Építéstudományi Kar	Dr. Katona János egyetemi docens Katona.Janos@ybl.szie.hu
Tájépítészeti és Településtervezési Kar	Hubayné Dr. Horváth Nóra egyetemi adjunktus hubayne.horvath.nora@tajk.szie.hu
Oktatási-ügyek Osztálya	Uj Boglárka ügyvivő szakértő, EEB titkár uj.boglarka@fh.szie.hu
Hallgatói Önkormányzat	Kadosa Gábor hallgató
Doktorandusz Önkormányzat	Sebők András doktorandusz hallgató
Közalkalmazotti Tanács	Lágymányosi Attila adjunktus

2. sz. Függelék

Fogyatékossgal élő hallgatók

Kar neve: _____

Tanév/félév: _____

Ssz.	Hallgató neve	Neptun kód	Évf.	Jogosult hónapok száma	Fogyatékossgai csoport	Megjegyzés
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						
11.						
12.						
13.						
14.						

Kelt:

Tanulmányi Osztály

3. sz. Függelék

Tájékoztató a fogyatékoság megállapításának szabályairól

- (1) A fogyatékosággal élő hallgató fogyatékoságának típusát és mértékét, annak végleges vagy időszakos voltát a (2) vagy a (3) bekezdésben meghatározott szakvéleménnyel igazolja.
- (2) Ha a hallgató (jelentkező) fogyatékosága, sajátos nevelési igénye már a középfokú tanulmányok ideje alatt is fennállt, és erre tekintettel a tanulmányai, illetve az érettségi vizsga során kedvezményben részesült, a fogyatékoság, sajátos nevelési igény a megyei (fővárosi) pedagógiai szakszolgálati intézmények, illetve azok megyei vagy országos szakértői bizottságként eljáró tagintézményei (valamint jogelődjeik közül a tanulási képességvizsgáló szakértői és rehabilitációs bizottságok, és az országos szakértői és rehabilitációs bizottságok) által kibocsátott szakértői véleménnyel igazolható.
- (3) Ha a hallgató (jelentkező) fogyatékosága, sajátos nevelési igénye a középfokú tanulmányok ideje alatt nem állt fenn, illetve fogyatékoságra, sajátos nevelési igényre tekintettel a tanulmányai és az érettségi vizsga során kedvezményben nem részesült, a fogyatékoság a rehabilitációs szakértői szerv, illetve annak jogelődei által kibocsátott szakértői véleménnyel igazolható.

4. sz. Függelék

Tájékoztató a mentorprogramról

- (1) A felsőoktatási intézménybe felvételt vagy átvételt nyert hátrányos helyzetű hallgató tanulmányai során a felkészüléséhez a mentorprogram keretében segítséget vehet igénybe.
- (2) A mentorprogram keretében a felsőoktatási intézmény oktatója, kutatója, tanára, hallgatója lehet mentor.
- (3) A mentorprogram keretében végzett tevékenységet a miniszter által kijelölt szervezet koordinálja. A miniszter és a mentorprogram koordinálását végző szervezet (a továbbiakban: mentorszervezet) között létrejött szerződés tartalmazza
 - a) a mentorszervezet feladatait, tevékenységének finanszírozási szabályait,
 - b) a mentorok által végzett tevékenység általános leírását, és
 - c) a mentorokkal szemben támasztott egyéni szakmai felkészültségi követelményeket.
- (4) A mentorszervezetnek a mentorral kötött szerződés tartalmazza
 - a) a vállalt feladatokból adódó kapcsolattartási kötelezettségeket,
 - b) a mentori feladat tartalmát, időtartamát, díjazását, valamint
 - c) a mentorszervezet jogait és kötelezettségeit.
- (5) A mentorprogram megvalósításának pénzügyi forrását a minisztérium az Nftv. 84. § (4) bekezdés i) pontjában meghatározott forrás terhére biztosítja.
- (6) A mentorszervezetnek a mentorprogramban részt vevő hallgatóval kötött szerződés tartalmazza:
 - a) a mentorprogram keretében nyújtott segítő tevékenység leírását, azok rendszerességét, igénybevételének szabályait,
 - b) a hallgató egyedi kérelme alapján nyújtott külön szolgáltatások díjait,
 - c) a szerződés felmondásának eseteit és jogkövetkezményeit,
 - d) a (7) bekezdés szerinti hozzájárulást.
- (7) A mentorprogramban részt vevő hallgató hozzájárul ahhoz, hogy a mentorszervezet
 - a) a nevét és születési nevét, születési helyét és idejét, anyja születési nevét, lakcímét, intézményének megnevezését, képzésének adatait (szak megnevezése, képzési szint, képzési forma, munkarend),
 - b) félévenkénti tanulmányi átlageredményét,
 - c) a megszerzett kreditek számát,
 - d) hallgatói jogviszonyának megszűnése okát és időpontját, a mentorprogrammal kapcsolatban kezelje és a minisztériumnak a mentorprogram végrehajtásának megfigyelése, valamint a mentorprogram megvalósításának szakmai és pénzügyi ellenőrzése érdekében átadja.
- (8) A mentorprogramban részt vevő hallgató a szerződésben szereplő személyi adataiban bekövetkezett minden változást a mentorszervezetnek a változást követő tizenöt napon belül bejelenti.

5. sz. Függelék

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS PANASZTÉTELI ŰRLAP
(DOLGOZÓI)**

Munkavégzés helye	
Munkáltatói jogok gyakorlója (név, beosztás)	
Közvetlen munkahelyi vezető (név, beosztás)	
Szervezeti egység	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	
EEB elnökének aláírása	

6. sz. Függelék

**ESÉLYEGYENLŐSÉGGEL ÉS EGYENLŐ BÁNÁSMÓDDAL KAPCSOLATOS PANASZTÉTELI ŰRLAP
(HALLGATÓI)**

Kar, szak neve	
A panasztétel dátuma	
A panasz rövid leírása	
Az Esélyegyenlőségi Bizottság álláspontja, javaslata	
A véleményezés dátuma	
EEB elnökének aláírása	