

Esélyegyenlőségi Terv

2022. június 1. – 2024. május 31. időszakra

Preambulum

Az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem SZMR-ben rögzített szervezeti struktúrája szerint az alapító okiratban rögzített székhelyén és telephelyein, más működési helyeken funkcionáló számos oktatási, funkcionális, szolgáltató, kutatási és egyéb szervezeti egységgel és szerződés vagy pályázat alapján működő, szervezeti egységnek nem minősülő tudományos kutatási csoportosulással, egyéb egyetemi testületekkel és érdekvédelmi szervezetekkel, valamint Egyetem által fenntartott gyakorló közoktatási intézménnyel rendelkezik.

Az Esélyegyenlőségi Terv (továbbiakban: ET) az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem (továbbiakban: Egyetem) rektora, mint munkáltató, másrésről a Szakszervezet, mint a munkavállalók választott képviselői (továbbiakban: munkavállalók) között létrejött megállapodás alapján készült az Egyetem Foglalkoztatási Követelményrendszerének 141.§ (4) bekezdése alapján. A jogelőd intézmények esélyegyenlőségi tervei hatályukat veszítik és az Egyetem, egri és jászberényi Campusa vonatkozásában jelen ET alapján törekszik esélyegyenlőségi céljai megvalósítására.

Az Egyetem valamennyi tevékenysége során tiszteletben tartja alkalmazotti, hallgatói, vagy más ilyen jogviszony kialakítására törekvő emberek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében.

Hatály

Az ET személyi hatálya kiterjed az Egyetem valamennyi alkalmazottjára, hallgatójára és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozójára, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától, illetve a foglalkoztatás helyszínétől.

Jogi és szakpolitikai háttér

Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (2) és (3) bekezdése rögzíti, hogy Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja és a nők és a férfiak egyenjogúak.

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (továbbiakban: Egyenlő bánásmód törvény) 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több személyt foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

Az Európai Unió Bizottságának 651/2014/EU Rendelete 2. cikk 4. pontjának hátrányos helyzetű munkavállaló fogalom meghatározása, az Egyenlő bánásmód törvény 31. § (2) bekezdésében körülírt hátrányos helyzetű társadalmi csoport fogalom, és a 6/1996. (VII. 16.) MŰM rendelet bértámogatás megállapítása szempontjából hátrányos helyzetű személy fogalmának alapulvételével jelen ET az alábbi hátrányos helyzetű csoportokat emeli ki, amelyekre különösen tekintettel kell lenni az ET megvalósítása során: a nők, GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók, a gyermeket egyedül nevelő munkavállalók, az 50 évnél idősebb munkavállalók, roma identitású, fogyatékossgal élő, vagy egészségkárosodás folytán megváltozott munkaképességű személyek, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók.

Az Egyenlő bánásmód törvény 4. § -ban az ott felsorolt szervek számára, köztük a felsőoktatási intézményeknek is előírja az egyenlő bánásmód követelményének megtartását jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során.

Az alkalmazotti jogviszonyra alkalmazandó Munka Törvénykönyve 12.§ (1) bekezdése előírja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 11. § (1) alapján az Egyetem működése során biztosítja, hogy feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét megtartsák.

Az Egyenlő bánásmód törvény 7. § (1) bekezdés értelmében az egyenlő bánásmód követelményének megsértését jelenti: a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, a közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, a jogellenes elkülönítés, a megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

Az Egyenlő bánásmód törvény 8. § alapján közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- a) neme,
- b) faji hovatartozása,
- c) bőr színe,
- d) nemzetisége,
- e) nemzetiséghez való tartozása,
- f) anyanyelve,
- g) fogyatékosága,
- h) egészségi állapota,
- i) vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- j) politikai vagy más véleménye,
- k) családi állapota,
- l) anyasága (terhessége) vagy apasága,
- m) szexuális irányultsága,
- n) nemi identitása,
- o) életkora,
- p) társadalmi származása,
- q) vagyoni helyzete,
- r) foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- s) érdekképviselőihez való tartozása,
- t) egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

Az Egyenlő bánásmód törvény 9. § szerint közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

Az Egyenlő bánásmód törvény 10. §-a rendelkezik a zaklatásról, jogellenes elkülönítésről, megtorlásról.

Zaklatásnak minősül az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, mely fenti tulajdonságai miatt az érintett személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezetet alakít ki.

Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely egyes személyeket vagy személyek csoportját fenti tulajdonságai miatt a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől törvényi felhatalmazás nélkül elkülönít.

Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt eljáró személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, vagy azzal fenyeget.

A foglalkoztatás során az egyenlő bánásmód követelményét sérti különösen az Egyenlő bánásmód törvény 21. §-a szerint a munkavállalóval szemben alkalmazott közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés:

- a) a munkához való hozzájutásban, különösen nyilvános álláshirdetésben, a munkára való felvételben, az alkalmazási feltételekben;
- b) a foglalkoztatási jogviszony létesítését megelőző eljárással összefüggő rendelkezésben;
- c) a foglalkoztatási jogviszony létesítésében és megszüntetésében;
- d) a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan;
- e) a munkafeltételek megállapításában és biztosításában;
- f) a foglalkoztatási jogviszony alapján járó juttatások megállapításában és biztosításában;
- g) a tagsággal vagy részvétellel kapcsolatban a munkavállalók szervezeteiben;
- h) az előmeneteli rendszerben;
- i) a kártérítési, illetve a fegyelmi felelősség érvényesítése során, valamint
- j) gyermek gondozására fordítható idő növelését elősegítő szülői szabadság igénybevételevel összefüggésben.

Az oktatással összefüggésben egyenlő bánásmód követelményét érvényesíteni kell különösen az Egyenlő bánásmód törvény 27. §-a szerint:

- a) az oktatásba történő bekapcsolódás feltételeinek meghatározása, a felvételi kérelmek elbírálása,
- b) az oktatás követelményeinek megállapítása és a követelménytámasztás,
- c) a teljesítmények értékelése,
- d) az oktatáshoz kapcsolódó szolgáltatások biztosítása és igénybevétele,
- e) az oktatással összefüggő juttatásokhoz való hozzáférés,
- f) a kollégiumi elhelyezés és ellátás,
- g) az oktatásban megszerezhető tanúsítványok, bizonyítványok, oklevelek kiadása,
- h) a pályaválasztási tanácsadáshoz való hozzáférés, valamint
- i) az oktatásban való részvétellel összefüggő jogviszony megszüntetése során.

Nem ütközik az egyenlő bánásmód követelményébe:

- a) az Egyenlő bánásmód törvény 11. § szerint egyes hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének kiegyenlítését célzó intézkedések,
- b) a 22. § szerint a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés,
- c) továbbá a 28/B. § szerint felsőoktatási intézményben a hallgatók önkéntes részvétele alapján vallási vagy más világnézeti meggyőződésen alapuló, vagy nemzetiségi alapon szervezett oktatás, amelynek célja vagy tanrendje indokolja elkülönült osztályok vagy csoportok alakítását; feltéve, hogy emiatt az oktatásban résztvevőket semmilyen hátrány nem éri, továbbá ha az oktatás megfelel az állam által jóváhagyott, államilag előírt, illetve államilag támogatott követelményeknek.

A nemi esélyegyenlőség biztosításával kapcsolatos további irányadó jogszabályhelyek és belső szabályzó:

EC 2020.3.5. COM (2020)152 (az EB nemi egyenlőség stratégiájának megfogalmazása a 2020-2025 időszakra)

CEDAW egyezmény 10. cikkely (a nőkkel szembeni megkülönböztetés felszámolásáról szól az oktatás és azon belül a felsőoktatás területén)

Európai Parlament és Tanács 1303/2013/EU

Egyetemi Etikai Kódex

Általános célok, etikai elvek

Az ET célja, hogy az Egyetemen a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést és elősegítse az egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.

Az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének megvalósítása során az alábbi etikai elveket kívánja érvényesíteni:

Az Egyetem elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség, a nemi egyenlőség és az egyenlő bánásmód elvei mellett, a megfogalmazott célok és tevékenységek megvalósítására dedikált forrást biztosít, illetve ezek érvényesülése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

Kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti diszkriminációra. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből, vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges megkülönböztetés esetei.

Az Egyetem biztosítja a munkavégzéshez és szakmai fejlődéshez közvetlenül szükséges információáramlás akadálymentességét, azok érintettekhez történő eljutását.

Az Egyetem ugyanolyan elvek és munkafeltételek alapján köteles foglalkoztatni, illetve előléptetni különböző nemű munkatársait, és nem tesz különbséget nők és férfiak között.

Az Egyetem a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók értékeit, emberi méltóságát. A foglalkoztatási jogviszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat és a hallgatókat ezért az Egyetem olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

Helyzetelemzés

Az egyes kiemelt csoportokra vonatkozó konkrét célok meghatározása érdekében az Egyetem helyzetfelmérést készített, melynek célja, hogy feltárja milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya az Egyetem munkavállalói és hallgatói között. A helyzetfelmérés adatai az Egyetem minden működési helyén vizsgált 2022.05.31.-i állapotot tükrözik.

Az ET elkészítéséhez szükséges adatok (Eszterházy Károly Katolikus Egyetem Egri és Jászberényi Campusa, Gyakorlóiskolája, és az Egyetem minden működési helye, valamint a FIR-ben regisztrált fogyatékkal élő hallgatói) 2022.05.31. dátum szerint az ET terv mellékleteként található meg és évente frissítésre kerülnek.

Az elkészült dolgozói és hallgatói táblák elemzését követően az Egyetem intézkedési terveket fogalmaz meg. Az éves monitoring eredményeinek függvényében intézkedéseket kezdeményez és azok nyilvánosan közzétételre kerülnek az egyetem honlapján.

Esélyegyenlőség megvalósítása érdekében megfogalmazott célok, intézkedési tervek

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód betartásának érdekében:

Az Egyetem a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik az Egyetem alkalmazottainak és hallgatóinak bármilyen – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál az Egyetem, az Egyenlő bánásmód törvény 8. §-ban felsorolt jellemzők alapján, azonos szakmai tudás mellett nem tesz különbséget és nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést. A munkaerőfelvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi.

Az Egyetem törekszik az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének érvényesítésére, a Foglalkoztatási követelményrendszerben meghatározott minősítési rendszer szerint differenciált jutalmazást alkalmaz.

A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében az Egyetem biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésbe való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. A továbbtanulást az Egyetem tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogathatja.

Az esélyegyenlőség elősegítése és az egyenlő bánásmód elveinek betartása érdekében az EB tájékoztató anyagot állít össze az oktatók és alkalmazottak részére, amely elektronikus úton is elérhető lesz.

2) *Az emberi méltóság tiszteletben tartása érdekében:*

A foglalkoztatás/oktatás/ kutatás során az Egyetem tiszteletben tartja a munkavállalók, és hallgatók emberi értékeit, emberi méltóságát. A Fenntartó fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi/oktatási légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) *Méltányos és rugalmas ellátás biztosítása érdekében:*

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért a Fenntartó igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegíti a foglalkoztatottak és hallgatók társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) *Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése érdekében:*

A családbarát munkahely fogalmát az Egyetem tágabban értelmezi: a család legkülönbözőbb formáival számolva, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékos családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is. Mindezt nem kizárólag a nők feladatának tekinti, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását. Az iskolás gyermekeket egyedül nevelő munkavállaló esetében, lehetőség szerint, kérelemre biztosítja a rugalmas munkaidő beosztást. Az iskolás gyermeket nevelő szülők esetében az Egyetem az esélyegyenlőség biztosítása érdekében beiskolázási támogatás igénylésére biztosít lehetőséget.

Az Egyetem törekszik a munka és a magánélet egyensúlyának megteremtésére. A GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedését segíti, kérelemre számukra a részmunkaidőben való munkavállalás lehetőségét biztosítja. A szabadságolási ütemterv jóváhagyásánál lehetőség szerint figyelembe veszi az óvodai és iskolai szüneteket. Biztosítja a rendkívüli családi események - gyermek születése, gyermek ballagása - esetére a szabadságot az éves szabadságkeret terhére, valamint ezen felül biztosítja a jogszabály alapján igénybe vehető rendkívüli szabadság eseteit – pl. haláleset miatt igényelhető rendkívüli szabadság.

A Családbarát munkahely cím megtartása, valamint a barátságos munkahelyi légkör fenntartása érdekében az Egyetem családi napokat szervez. Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat a sportrendezvényeken való részvétellel ösztönzi.

Az Egyetem lehetőség szerint - egyéni elbírálás alapján - biztosítja a kisgyermekes hallgatóknak a rugalmas tanrendet, beszámolási lehetőséget. A levelező képzésben résztvevő női hallgatók arányát figyelembe véve szükséges az Egyetem minden épületében olyan baba-mama/pihenőszobát kialakítani, amelyek csak ezt a funkciót töltik be. Ezeket a helységeket kellően komfortos kialakítás esetén, az emberi méltóság megőrzése mellett használhatnak a rászorulóknak.

5) *A nemi esélyegyenlőség megvalósítása érdekében:*

A nemi egyenlőség alapelve horizontális elvként érvényesül az egyetem döntéseiben és intézkedéseiben.

Az Egyetemen az Európai Unió nemi esélyegyenlőségi stratégiájával összhangban, annak megvalósítása érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság munkacsoportja nemi esélyegyenlőségi referenst jelölt ki. A referens feladatainak meghatározása a Bizottság

hatáskörébe tartozik. A referens tevékenységi körébe az alábbi, nemi egyenlőséget biztosító és fenntartó intézkedések tartoznak:

- a nemi esélyegyenlőséget biztosító pozitív és méltányos intézkedések kidolgozása, azok végrehajtásának ellenőrzése;
- a nemek eltérő igényeit és sajátosságait figyelembe vevő munkakörnyezet felügyelete;
- figyelemfelkeltő és érzékenyítő programok és tréningek szervezése, az egyetem polgárainak nemi egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságának és érzékenyítésének céljából, mely az Egyetem minden szintjét kötelezően érinti;
- nemi egyenlőséget támogató intézményi struktúra és szervezeti kultúra kialakításának elősegítése;
- a munka és magánélet egyensúlya megteremtésének elősegítése;
- a nemi egyenlőség kérdéskörének integrálása a kutatásba, az oktatásba és az innovációs tartalmakba.

Az Egyetem magasabb vezetői körében a továbbiakban is fokozott figyelmet fordít a vezetésre alkalmas nők vezetői munkakörbe történő bevonására, segíti őket a megfelelő vezetői tapasztalatok elsajátításában. Cél továbbá az, hogy a nők és férfiak a vezetői pozícióhoz egyenlő hozzáféréssel rendelkezzenek és célzott tréningeken vegyenek részt

Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló/hallgató az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat panasszal. Zaklatás, szexuális abúzus vagy megtorlás esetén a panasszal az Egyetem Etikai Bizottságához kell fordulni.

6) *Az akadálymentesítés biztosítása érdekében:*

Általános cél az Egyetem valamennyi épületének akadálymentesítése annak érdekében, hogy bármilyen fogyatékossgal élő dolgozó és hallgató ugyanúgy teljes értékkel tudja használni és kihasználni, mint nem fogyatékos társaik. Minden oktatási feladatot ellátó épület esetében biztosítani kell, hogy a mozgássérült dolgozó/hallgató, idős ember, babakocsit vagy kerékpárt toló családtag fizikai akadályok, lépcsősor és magas küszöbök nélkül meg tudja azt közelíteni. Ennek megvalósításához rövidtávon szükséges az Egyetem épületeinek akadálymentesítés szempontjából történő felülvizsgálata - csengők elhelyezkedése, ajtók nyithatósága, mosdók használhatósága, rámpák elhelyezése, feliratok olvashatósága.

Az Egyetem minden, saját fenntartású parkolóhellyel rendelkező épületének esetében gondoskodni kell a leghatékonyabb elhelyezésű, megfelelő számú mozgáskorlátozott parkolóhely kialakításáról. A már meglévő akadálymentesített épületeket és mozgáskorlátozott parkolóhelyeket a beérkező jelzések és tapasztalatok alapján rendszeresen felül kell vizsgálni. A jövőbeni épület rekonstrukciók vagy átalakítási munkálatok esetében rehabilitációs szakmérnök alkalmazása mellett a Bizottság képviselőjének bevonásával figyelembe veszi az optimális akadálymentesítést.

Az infokommunikációs akadálymentesítés biztosítása:

Az Eszterházy Károly Katolikus Egyetem digitális értelemben is biztosítani kívánja az esélyegyenlőséget, amely a digitális tartalmakhoz való egyenlő esélyű hozzáférést jelenti.

Az internet jellegéből adódóan a weboldalak tér- és időfüggetlen médiumok, amelyek a tájékoztatásnak, az információszerzésnek és az elektronikus ügyintézésnek hatékony és kényelmes eszközei. Különösen nagy segítséget jelentenek a fogyatékossgal élők számára, hiszen a webes támogatásnak köszönhetően kisebb ügyek intézése miatt nem feltétlenül szükséges nagy távolságokat utazniuk.

A weboldalak csak akkor érhető el a fogyatékossgal élők számára is, amennyiben azok akadálymentesek. Az oktatás terén is elengedhetetlenek az akadálymentes honlapok.

Ennek érdekében támogatjuk:

- a) az egyetemi weblap (<http://uni-eszterhazy.hu>) akadálymentesítését;
- b) az egyetem tananyagainak akadálymentes elérését;
- c) tanítást-tanulást támogató akadálymentes informatikai hardver és szoftver eszközök biztosítását.

7) *Fogyatékossgal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása érdekében:*

Lehetőség szerint, egyéni szempontokat mérlegelve az Egyetem törekszik fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazására.

Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű dolgozó számára törekszik az egészségi állapotának megfelelő és akadálymentes munkakörülmények biztosítására.

A fogyatékos hallgatók – amennyiben ezt kérelmezik – tanulmányaik során különböző kedvezményekkel, felmentésekkel, könnyítésekkel élhetnek.

8) *Az etnikai kisebbségek és más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása érdekében:*

Az Egyetem olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik. A hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tagjai felé a pozitív diszkrimináció elveit érvényesíti.

Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél az ötven év felettiek pályázatát nem utasítja el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás életkorukból következően már nem kifizetődő befektetés.

Törekszik az 50 év feletti dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozására alkalmas munkakörülmények kialakítására. Biztosítja a foglalkozás egészségügyi ellátás folyamatos rendelkezésre állását.

Az Egyetem döntése alapján a munkavállaló nyugdíjba vonulása alkalmából tárgyi jutalomban részesülhet.

Az Egyetem Roma Szakkollégiumának fő profilja a hátrányos és/vagy roma hallgatók hátrányainak kompenzálása, esélyegyenlőségük biztosítása.

A munkáltató vállalja, hogy a közsférát érintő humánerőforrás leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi. Lehetőség és igény szerint a munkáltató a gondoskodó elbocsátás elveit és módszereit alkalmazza egyéni és csoportos leépítés esetén.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság

Az Eszterházy Károly Katolikus Egyetemen az esélyegyenlőség elősegítése érdekében Esélyegyenlőségi Bizottság működik.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság figyelemmel kíséri az Egyetemen a nők és férfiak arányos képviselését, feltárja az esetleg előforduló megkülönböztetések megnyilvánulásait, kivizsgálja az egyenlő bánásmód sérelme esetén benyújtott dolgozói panaszokat.

A panasztételi eljárás lebonyolítása a Foglalkoztatási követelményrendszer 141.§-a szerint a következő módon történhet:

- a) az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat;
- b) a munkavállaló a panaszt a bizottság elnökéhez nyújtja be;
- c) a bizottság a panaszt az ügy sajátosságaira tekintettel, lehetőség szerint anonim módon, az esélyegyenlőségi referens véleményezésével együtt a munkáltató elé tárja 15 munkanapon belül;
- d) ha a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges a panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig, és amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni;
- e) az eljárás eredményéről a munkavállalót a bizottság elnöke tájékoztatja;
- f) amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, az alkalmazott a területileg munkaügyi ügyekben eljárásra illetékes Bírósághoz fordulhat panaszával.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai és ellátott feladatai:

- a) elnök – fogyatékosügyi koordinátor (1 fő) - a Szenátus döntése alapján
- b) karok képviselői (5 fő) – a kar dékánjának javaslata alapján, ellátott feladatkörök: titkár, nemi esélyegyenlőségi referens, digitális/infokommunikációs esélyegyenlőségi referens
- c) Jászberényi Campus képviselője (1 fő)
- d) Szakszervezet képviselője (1 fő)– esélyegyenlőségi referens
- e) Roma Szakkollégium képviselője (1 fő) – kisebbségi referens
- f) gazdasági képviselő (1 fő)
- g) hallgatói képviselők (4 fő, ebből minimum 1 hallgató a fogyatékosággal élő hallgatók képviselésében)

A Bizottság minden tagja felelősséggel képviseli saját szervezeti egységét, illetve testületét és feladatának tartja az egyetemi szintű véleményalkotást és attitűdformálást a fogyatékosággal élő és hátrányos helyzetű csoportokat érintő kérdésekben.

A Bizottság szükség szerint, de minden félévben minimum 1 alkalommal ülésezik, de az elnök rendkívüli ülést is összehívhat.

Jelen Esélyegyenlőségi Terv, a megelőző időszak dokumentumának – az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak bevonásával – történt felülvizsgálatát, módosítását követően az aláíró felek által elfogadásra és jóváhagyásra kerül.

Eger, 2022. május 30.

Munkáltató részéről:

Munkavállalók részéről:



Dr. Pajtókné Dr. Tari Ilona
rektor



Hegyesi – Hudik Margit
szakszervezeti elnök

Esélyegyenlőségi Bizottság részéről:



Dr. Jászi Éva
elnök

Melléklet: Dolgozói és hallgatói adatok táblázata a helyzetelemzéshez

Az Esélyegyenlőségi tervhez szükséges adatok Eszterházy Károly Katolikus Egyetem 2 Campusa, Gyakorlóiskolája és az egyetem minden működési helye 2022.05.01. dátum szerint						
	Összesen		Ebből nő		Ebből férfi	
	fő	%	fő	%	fő	%
Összes dolgozó	1133		699	61,69%	434	38,31%
35 év alatti dolgozók	198	17,48%	115	58,08%	83	41,92%
35-55 év közötti dolgozók	683	60,28%	432	63,25%	251	36,75%
55 év feletti dolgozók	252	22,24%	152	60,32%	100	39,68%
fizikai dolgozó, kisegítő munkakör	102	9,00%	70	68,63%	32	31,37%
határozott idejű szerződéssel dolgozók	267	23,57%	170	63,67%	97	36,33%
határozatlan idejű szerződéssel dolgozók	866	76,43%	529	61,09%	337	38,91%
vezető beosztású dolgozók	111	9,80%	60	54,05%	51	45,95%
fokozattal rendelkező dolgozók	241	21,27%	100	41,49%	141	58,51%
egyetemi és főiskolai tanár	59	5,21%	21	35,59%	38	64,41%
egyetemi és főiskolai docens	138	12,18%	52	37,68%	86	62,32%
adjunktus	66	5,83%	35	53,03%	31	46,97%
tanársegéd	63	5,56%	33	52,38%	30	47,62%
mesteroktatók	45	3,97%	32	71,11%	13	28,89%
kutatók	4	0,35%	1	25,00%	3	75,00%
tanárok (tanári munkakörök a felsőoktatásban)	30	2,65%	21	70,00%	9	30,00%
pedagógus munkakör (gyakorló isk., stb)	171	15,09%	135	78,95%	36	21,05%
üzviteli munkakör	240	21,18%	202	84,17%	38	15,83%
fogyatékossgal élő/megváltozott munkaképességű dolgozók	33	2,91%	20	60,61%	13	39,39%

Az Esélyegyenlőségi tervhez szükséges hallgatói adatok Eszterházy Károly Katolikus Egyetem 2 Campusa 2022.05.01. dátum szerint									
		Összesen		Nők		Férfiak		Fogyatékos hallgatók	
		fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
Összes hallgató		6424	100 %	3995	62,19%	2429	37,81%	55	0,86%
Nappali	18-25 év közöttiek	2723	42,39%	1577	57,91%	1146	42,09%	9	0,33%
	26-34 év közöttiek	201	3,13%	92	45,77%	109	54,23%	3	1,49%
	35 év feletti	41	0,64%	22	53,66%	19	46,34%		0,00%
Levelező, távoktatás	18-25 év közöttiek	840	13,08%	502	59,76%	338	40,24%	3	0,36%
	26-34 év közöttiek	1100	17,12%	646	58,73%	454	41,27%	19	1,73%
	35 év feletti	1519	23,65%	1156	76,10%	363	23,90%	21	1,38%