



ESZTERHÁZY KÁROLY EGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI BIZOTTSÁG

H-3300 Eger, Klapka György u. 12.; E-mail: eselyegyenloseg@uni-eszterhazy.hu

Az Eszterházy Károly Egyetem Esélyegyenlőségi terve

2018

Esélyegyenlőségi terv

2018. június 1. – 2020. május 31. időszakra

Preambulum

Az Országgyűlés a 2015. évi CCVI. törvénnyel 2016. július 1-jei hatállyal megalapította a Károly Róbert Főiskola és az Eszterházy Károly Főiskola összeolvasásával, valamint a SZIE-ABPK Jászberényi Karának beolvasásával az Eszterházy Károly Egyetemet. A 2016. évi CIV. törvény 1.§ által 2016.12.31. napjával megszüntetett Oktatókutató és Fejlesztő Intézet (OFI) jogutódjává –jogszabályban meghatározott kivétellel – az Eszterházy Károly Egyetem vált.

Az Egyetemnek 4 Campusa van, az Egri Campus, a Gyöngyösi Károly Róbert Campus, a Jászberényi Campus, és a Sárospataki Comenius Campus. Az OFI az Egyetemnek a 2016. évi CIV. törvényben foglalt jogutódlás útján jogszabály által előírt közfeladatok ellátására Nftv. 14/A. § alapján létrehozott szervezeti egységévé vált 2017.01.01-től. Az Eszterházy Károly 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 az Eszterházy Károly Egyetem (továbbiakban: egyetem) rektora mint munkáltató, másrésztől a Szakszervezet, valamint a Közalkalmazotti Tanács, 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, minden Campusa vonatkozásában jelen Esélyegyenlőségi Terv alapján törekszik esélyegyenlőségi céljai megvalósítására.

Hatály

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

Jogsabályi 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.) MüM rendelet bértámogatás megállapítása szempontjából hátrányos helyzetű személy fogalmának alapulvételével jelen Esélyegyenlőségi Terv az alábbi hátrányos helyzetű csoportokat emeli ki, amelyekre különösen tekintettel kell lenni az Esélyegyenlőségi Terv megvalósítása során: a nők, Gyes-ről, Gyed-ről visszatérő munkavállalók, gyermeket egyedül nevelő munkavállalók, az 50 évnél idősebb munkavállalók, roma identitású, fogyatékkal élő, vagy egészségkárosodás folytán megváltozott munkaképességű személyek, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalók.

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

A közalkalmazotti jogviszonyra is 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:**

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés
- közvetett hátrányos megkülönböztetés
- zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint 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) bőrszíne,
- 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) érdekképviselőhez 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 igénybevételével 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 az Egyenlő bánásmód törvény 11. §-a szerint egyes hátrányos helyzetű csoportok esélyegyenlőségének kiegyenlítését célzó intézkedések, a 22. §-a szerint a munka jellege vagy természete alapján indokolt, az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszerű feltételre alapított arányos megkülönböztetés, 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.

Általános célok, etikai elvek

Az Esélyegyenlőségi Terv **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 és az egyenlő bánásmód elvei mellett, ezek érvényesülése érdekében támogató intézkedéseket hoz.

Kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Biztosítja a munkavégzéshez és szakmai fejlődéshez közvetlenül szükséges információáramlás akadálymentességét, azok érintettekhez történő eljutását.

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 ugyanolyan elvek 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, 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 között. A helyzetfelmérés adatai az Egyetem minden működési helyén vizsgált 2018.04.18.-ai állapotot tükrözik.

Az Esélyegyenlőségi terv elkészítéséhez szükséges adatok (Eszterházy Károly Egyetem 4 Campusa, gyakorlóiskolája, OFI és az egyetem minden működési helye 2018.04.18-as dátum szerint)						
	Összesen		Ebből nő	Ebből nő	Ebből férfi	Ebből férfi
	fő	(%)	(Fő)	(%)	(Fő)	(%)
Összes dolgozó	1665	100	1002	60,18	663	39,82
35 év alatti dolgozók	335	20,12	190	56,72	145	43,28
55 év feletti dolgozók	375	22,52	215	57,34	160	42,66
fizikai dolgozó, kisegítő munkakör	181	10,87	95	52,48	86	47,52
határozott idejű szerződéssel dolgozók	580	34,83	337	58,10	243	41,90
határozatlan idejű szerződéssel dolgozók	1085	65,17	665	61,30	420	38,70
vezető beosztású	136	8,17	69	50,74	67	49,26
fokozattal rendelkező	282	16,94	120	42,56	162	57,44
egyetemi és főiskolai tanár	66	3,96	20	30,30	46	69,70
egyetemi és főiskolai docens	151	9,07	61	40,40	90	59,60
adjunktus	68	4,08	40	58,82	28	41,18
tanársegéd	66	3,96	37	56,06	29	43,94
mesteroktatók	16	0,96	6	37,50	10	62,50
kutatók	65	3,90	28	43,07	37	56,93
tanárok (tanári munkakörök a felsőoktatásban)	25	1,50	17	68,00	8	32,00
pedagógus munkakör (gyakorló isk.)	163	9,79	131	80,37	32	19,63
ügyviteli munkakör	864	51,89	567	65,62	297	34,38
fogyatékossgal élő/ megváltozott munkaképességű dolgozó	41	2,46	27	65,85	14	34,15

A táblázat adataiból kitűnik, hogy az összes dolgozó megközelítőleg 60%-a nő.

Ha ezt az arányt keressük az egyes területeken, feltűnő eltéréseket találunk a következő csoportokban:

A vezető beosztású dolgozók között közel 10%-kal kevesebb nőt találunk; ez mintegy 5%-os növekedés a két évvel ezelőtti állapothoz képest. A fokozattal rendelkező dolgozók között 15%-kal magasabb a férfiak aránya, ez mintegy 5%-os különbség csökkenés a két évvel ezelőtti állapothoz képest. Legnagyobb eltérést az egyetemi és főiskolai tanári kinevezéssel rendelkező dolgozók között találunk. Itt 30%-kal kevesebb nőt találunk, mint amennyit az intézményben képviselt arányuk alapján szükségesnek tartunk. Ez az arány lényegében nem változott az előző EB terv adataihoz képest. AZ OFI humánerőforrás állományával történt bővülés az adatok szerint úgy tűnik, nem a fokozattal rendelkező női oktatók arányát, inkább az egyéb nem oktatói státuszban, vezető beosztásban lévő női részvételi arányszámot erősítette.

Két területen, a pedagógus munkakörben dolgozók, és az ügyviteli munkakörben dolgozók között találunk magasabb arányban nőt, amely adatok kissé differenciálják a fentebb tapasztalt eltéréseket.

Az Egyetemen a fogyatékossgal élő vagy megváltozott munkaképességű dolgozók aránya 3% alá csökkent, amit szükséges lenne tovább növelni, hogy a társadalomban meglévő valós arányukat jobban megközelítse. A csökkenés aránya jobban a nők között figyelhető meg, ami indokolható részben a nők 40 év jogosultsági idővel való nyugdíjba vonulási lehetőségével.

A rendelkezésre álló adatok alapján összességében megállapítható, hogy a nők fokozatszerzését és magasabb oktatói kinevezését kellene pozitív intézkedésekkel megerősíteni így tovább csökkentve a meglévő egyenlőtlenségeket a vizsgált csoportok között. Továbbá, minthogy az intézményben közel 60% a nők aránya, az lenne optimális, ha a vezető- és egyéb beosztásokban is ez az arány tükröződne.

Az esélyegyenlőség fogalmába beletartozik az is, hogy meglévő hátrányokat (pl. fogyatékossg) kiegyenlítsük, alkalmas feltételeket teremtve az erőforrásokhoz való egyenlő esélyű hozzáféréshez.

Esélyegyenlőség megvalósítása érdekében megfogalmazott célok, intézkedési tervek

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, nem alkalmaz hátrányos megkülönböztetést, a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok tagja felé a pozitív diszkrimináció elveit érvényesíti. A munkaerő-

felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre, képességekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. Lehetőség szerint, egyéni szempontokat mérlegelve az Egyetem törekszik fogytékossággal élő/megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazására. Előzetes képzéshez, betanuláshoz kötött munkakörök betöltésénél az ötven év felettiiek pályázatát nem utasítják el csak arra hivatkozva, hogy a képzés és a betanítás korukból következően már nem kifizetődő befektetés

A tudományos fokozat megszerzésére irányuló cselekmények során az esélyegyenlőség elősegítése érdekében az Egyetem támogatja a női alkalmazottaknak fokozatszerzését. Javasoljuk, hogy a készülő Kitüntetési Szabályzat pontjai közé vegyék fel a korábbi EKF Kitüntetési Szabályzat mintájára, a **Minerva Agriensis – Nők a Tudományért** díjat, amelyet kaphassanak meg a hallgatók mellett a női dolgozók is.

Célszerű lenne az Egyetem magasabb vezetői körében fokozott figyelmet fordítani a vezetésre alkalmas nők vezetői munkába történő bevonására, segíteni őket megfelelő vezetői tapasztalatok elsajátításában.

Iskolás gyermekeket egyedül nevelő munkavállaló esetén lehetőség szerint kérelemre biztosítja a rugalmas munkaidő-beosztást. Iskolás gyermeket nevelő szülők esetében az Egyetem az esélyegyenlőség biztosítása érdekében beiskolázási támogatás igénylésére biztosít lehetőséget

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 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 stb.) 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 családi napokat szervez. Az egészséges életmód kialakítására, folytatására a munkavállalókat sportrendezvényeken való részvétellel ösztönzi.

Az Egyetem olyan megoldások kidolgozására törekszik, amelyek a munkáltató és munkavállaló érdekeit egyaránt figyelembe veszik. **Fogyatékossgal élő, megváltozott munkaképességű munkavállaló dolgozó számára** törekszik egészségi állapotának megfelelő és akadálymentes munkakörülmények biztosítására. Törekszik az 50 év feletti dolgozók fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együttjáró változások ellensúlyozására alkalmas munkakörülmények kialakítására. Biztosítja foglalkozás egészségügyi ellátás folyamatos rendelkezésre állását. Kérelemre új szemüveg készítéséhez anyagi támogatást nyújt. Az Egyetem döntése alapján a munkavállaló nyugdíjba vonulása alkalmából tárgyi jutalomban részesülhet.

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 is alkalmazza egyéni és csoportos leépítés esetén.

A munkahelyi esélyegyenlőség elősegítése érdekében az Egyetemen **Esélyegyenlőségi Bizottság** működik. Az esélyegyenlőségi bizottság elnökének személye: Kolozsvári Csaba.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság figyelemmel kíséri az Egyetemen a nők és férfiak arányos képviseletét, 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 történhet a következő módon:

- 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) a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges a panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig
- e, amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba, ennek költségviseléséről egyedi megállapodást kell kötni;
- f) az eljárás eredményéről a munkavállalót a bizottság elnöke tájékoztatja;
- g) amennyiben így sem sikeres az ügy megoldása, a közalkalmazott a területileg illetékes Közigazgatási és Munkaügyi Bírósághoz fordulhat panaszával.



Eger, 2018. június 1.

Jelen megállapodást a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság megtárgyalta és támogatta, a munkáltató és a munkavállalói szervezet képviselője aláírásával elfogadja.

Munkáltató részéről:

Dr. Liptai Kálmán
Rektor



Munkavállalók részéről:

Hegyesi-Hudik Margit
Szakszervezeti Bizottsági elnök

Kolozsvári Csaba

Esélyegyenlőségi Bizottsági elnök



