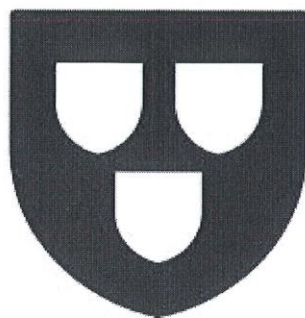


Magyar Képzőművészeti Egyetem

1871



Esélyegyenlőségi terv

Elfogadta a Szenátus 5/2021. (II.19) számú határozatával.

Radák Eszter
rektor



2021. február 19.

A Magyar Képzőművészeti Egyetem (továbbiakban: Egyetem) Szenátusa az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebktv.) 63. § (4) bekezdése, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 264. § (2) bekezdés m) pontja alapján, az alábbiak szerint határozza meg esélyegyenlőségi tervét:

Általános rendelkezések

- (1) Jelen esélyegyenlőségi terv a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása érdekében jött létre.
- (2) Az esélyegyenlőségi tervben foglaltak kiterjednek az Egyetem közalkalmazotti, vagy más munkavégzésre irányuló jogviszonyban foglalkoztatott munkavállalóira.

Alapelvek

- (3) Az Egyetem tiszteletben tartja polgárainak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Fontos feladatnak tekinti olyan munkafeltételek, munkakörülmények, munkahelyi légkör, az oktatás és képzés alapvető feltételeinek kialakítását, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- (4) Az Egyetem polgáiraival a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses és szabályzati viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.
- (5) Az Egyetem elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, minden munkavállalója számára biztosítja az egyenlő bánásmód elvének teljes körű érvényesülését, a munkavállalás megkezdése előtt és alatt, kiemelten segítve a nők, a fogyatékkal élők, a roma identitásúak, a családos munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelők, fogyatékkal rendelkező gyermeket nevelők, a nyugdíj előtt állók és a pályakezdők célcsoportjait.
- (6) A foglalkoztatás során tiszteletben kell tartani a munkavállalók emberi értékét, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.
- (7) A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.
- (8) Az Ebktv. értelmében intézkedéseket fogalmaz meg a nők, a gyermeket nevelők, a gyermeküket egyedül nevelők, az időskorú munkavállalók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók védelmére, és fontosnak tartja minden dolgozója számára biztosítani a munkavégzés megkezdése előtt, a munkaviszony alatt, valamint annak megszűnése esetén az egyenlő lehetőségek biztosítását, az egyenlő bánásmódot.

- (9) A fogyatékkal élő hallgatókkal kapcsolatban a Tanulmányi és Vizsgaszabályzat (TVSz, V. fejezet A fogyatékkal élő hallgatók/jelentkezők esélyegyenlőségének biztosítása) vonatkozó rendelkezései az irányadóak.

Intézkedések

- (10) Az Egyetemen a Szervezeti és Működési Rend 39. §-a alapján Esélyegyenlőségi Bizottság működik, melynek feladata az egyenlő bánásmód követelményeinek biztosítása az Egyetemen. A Bizottság szükség szerint, de szemeszterenként legalább 1 alkalommal köteles ülésezni.
- (11) Az Esélyegyenlőségi Bizottság köteles kidolgozni a mindenkor hatályos esélyegyenlőségi tervet, valamint köteles ellenőrizni az abban foglaltak végrehajtását.
- (12) Az Esélyegyenlőségi Bizottság évente helyzetfelmérést készít az Egyetemmel közalkalmazotti illetve a hallgatói jogviszonyban álló, esélyegyenlőségi szempontból kiemelt célcsoportokhoz tartozók létszámadatairól (I. sz. melléklet).
- (13) Az Esélyegyenlőségi Bizottság javaslatokat fogalmaz meg a hátrányos helyzetű célcsoportok megsegítésére.
- (14) Minden pályázatot bonyolító szervezeti egység vezetője köteles tájékoztatni az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyekben az Egyetem részt vesz és szerepet játszik bennük az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség.
- (15) Igény esetén az adott szervezeti egység vezetője a gyermeknevelés miatti távollétet követően visszatérő kollégák beilleszkedésének elősegítése érdekében köteles mentorkollégát kijelölni.
- (16) Az Egyetem a fogyatékkal élő kollégák számára lehetőség szerint biztosítja és az Egyetem épületeinek felújításakor szem előtt tartja az akadálymentes fizikai és infokommunikációs környezet fejlesztését, másrészt kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő közalkalmazottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékkal való hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
- (17) Az Egyetem a munkaerő-felvétel során biztosítja az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében a kiválasztási szempontrendszer meghatározásánál korhatár, vagy korhatártartomány, nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet feltételként, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetét. Az Egyetem az álláspályázatok megfogalmazása során a munkakörnek megfelelően elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra és előírt képzettségi követelményekre helyezi a hangsúlyt, más szempont nem kerül megfogalmazásra.
- (18) Az Egyetemen a közalkalmazottak számára egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket kell biztosítani.
- (19) Az Egyetem törekszik arra, hogy a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását elősegítse, ennek érdekében, a munkarendet lehetőség szerint oly módon kell kialakítani, hogy igazodjon a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).

- (20) Amennyiben az egyetemi feladatellátást nem befolyásolja kedvezőtlenül, a gyermeket nevelők számára, túlóra egyeztetés nélküli elrendelése helyett biztosítani kell a túlóra választhatóságát, és azt, hogy azok, akik ezt elutasítják, ne szenvedjenek hátrányt.
- (21) A szabadságolásoknál, amennyiben erre lehetőség van, figyelembe kell venni az iskolai/óvodai/ bölcsődei szüneteket.
- (22) Biztosítani kell a közalkalmazottak számára az egyenlő eséllyel hozzáférhető, egész életen át tartó tanulás lehetőségét, amelynek elősegítése érdekében törekedni kell arra, hogy az Egyetem szervezetén belül, illetve az Egyetem által szervezett továbbképzés, illetve egyéb képzés, amely adott munkakörhöz kapcsolódik, a munkakörben dolgozók számára egyenlően hozzáférhetőek legyenek.
- (23) Az Egyetem mindent megtesz annak érdekében, hogy a jogviszony-megszüntéseket fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végezze.
- (24) A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy az esélyegyenlőségi tervet a helyben szokásos módon valamennyi közalkalmazottal megismerteti, valamint azt az Egyetem honlapján megjelenti.

Hátrányos megkülönböztetés, illetve az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatti panasztétel

- (25) Az Ebktv. alapján 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.
- (26) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése, valamint hátrányos megkülönböztetés miatt a közalkalmazott írásban a munkáltatói jogkör gyakorlójához fordulhat panaszával. A panasznak – a közalkalmazott nevében és szervezeti egységén kívül – tartalmaznia kell az eset minden körülményét. A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét.
- (27) A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a közalkalmazott által külön jogszabályban biztosított jogérvényesítési lehetőségét. (Így különösen személyiségi jogi per, munkaügyi per, fogyasztóvédelmi, munkaügyi vagy szabálysértési hatósági eljárás kezdeményezése.)
- (28) A panasztétel során a vizsgálatban részt vevő valamennyi szereplőnek biztosítani kell a tudomására jutott adatok, információk bizalmas kezelését.
- (29) Az Egyenlő Bánásmód Hatóság kérelem alapján, illetve az Ebktv-ben meghatározott esetekben hivatalból vizsgálatot folytat annak megállapítására, hogy megsértették-e az egyenlő bánásmód követelményét, valamint kérelem alapján vizsgálatot folytat, hogy az arra kötelezett munkáltatók elfogadtak-e esélyegyenlőségi tervet, a vizsgálat alapján határozatot hoz. Az Egyenlő Bánásmód Hatóság a közérdekű igényérvényesítés joga alapján pert indíthat a jogaikban sértett személyek és csoportok jogainak védelmében.

(30) 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 együttműködik mind a sérelmet szenvedett féllel, mind az ügyben eljáró hatósággal, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

Záró rendelkezések

(31) Jelen esélyegyenlőségi terv a Szenátus döntését követő napon lép hatályba.

(32) Jelen esélyegyenlőségi terv az hatálybalépésének napjától 2021. december 31. napjáig hatályos. Az Esélyegyenlőségi Bizottság évente köteles gondoskodni a terv felülvizsgálatáról, aktualizálásáról és Szenátus elé terjesztéséről, melyet előzetesen véleményezett a Közalkalmazotti Tanáccsal.

I. Sz. melléklet

Helyzetfelmérés

(33) Az Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban álló, esélyegyenlőségi szempontból kiemelt célcsoportokhoz tartozók létszámadatai 2021. február 2. napján:

		fő	%
Összes közalkalmazott		260	100
ebből	nő	136	52,31
	gyermeket nevelő szülő	71	27,31
	nyugdíj előtt álló (aki kevesebb, mint 5 éven belül eléri az öregségi nyugdíjkorhatárt)	35	13,46
	megváltozott munkaképességű	0	0
	pályakezdő (akinek a tanulmányait követő első munkába állása 3 évnél nem régebben történt).	2	0,77
	felsőfokú végzettséggel rendelkező	215	82,69
	középfokú végzettségű	30	11,54
	alapfokú végzettségű	15	5,77
Összes vezető		35	13,46
ebből	nő	14	40
	férfi	21	60
Tanulmányi szerződéssel rendelkezők száma		1	0,38
ebből	nő	1	0,38