



GÁL FERENC
EGYETEM

A Gál Ferenc Egyetem Esélyegyenlőségi terve

Hatályos: 2022.01.01.

PREAMBULUM

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló, 2003. évi CXXV. törvény rögzíti (a továbbiakban: Ebktv.), hogy minden ember elidegeníthetetlen joga az esélyegyenlőség és tiltja a hátrányos megkülönböztetés minden formáját.

A Gál Ferenc Egyetem összhangban e törvénnyel, megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést, biztosítja az esélyegyenlőséget és az egyenlő bánásmódot, minden oktatóra, kutatóra, hallgatóra és dolgozóra vonatkozóan, érvényesíti a felvételnél és a munkakörülmények biztosítása során is.

Az Esélyegyenlőségi Terv szemléletének kialakításában szerepet játszott továbbá

- a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény, ennek 27. § (12) bekezdése rendelkezik az Esélyegyenlőségi Bizottságról, kijelentve, hogy a szenátus esélyegyenlőségi bizottságot hoz létre, amely a felsőoktatási intézmény működésében figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviseletét, javaslatokat tesz az arányos képviselet elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket és kezdeményezi megszüntetésüket.

I. A Gál Ferenc Egyetem Esélyegyenlőségi Tervének általános céljai és etikai irányelvei

1.) Az egyenlő bánásmód elve és a megkülönböztetés tilalma

A Gál Ferenc Egyetem kötelezettséget vállal arra vonatkozóan, hogy megelőzi és megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést, mind az oktatói, mind a kutatói, hallgatói, továbbá a dolgozói körökben.

A hátrányos megkülönböztetés tilalma és az egyenlő bánásmód elve érvényesül a munkaerő és hallgató felvételénél, az alkalmazásnál, a javadalmazásnál, a képzések és továbbképzések valamint az ösztönzők meghatározásánál, az áthelyezés és felmondás esetében, továbbá más, a foglalkoztatással és az oktatással kapcsolatos minden ügyben és esetben.

Az Egyetem tilalom alá vonja a védett tulajdonságok szerinti hátrányos megkülönböztetést, azaz a *neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága (terhessége) vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának*

részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatti diszkriminációját. Ez összhangban áll az Ebktv. 8.§-ával.

Az egyenlő bánásmód megsértésének tekintendő az Ebktv. 9-10. § rendelkezései alapján

- a) **a közvetlen hátrányos megkülönböztetés** (ha az érintett az Ebktv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságai miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban)
- b) **a közvetett hátrányos megkülönböztetés** (az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő rendelkezés vagy cselekmény, amely az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez, vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz)
- c) **a zaklatás** (az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek az Ebktv. 8. §-ában meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása)
- d) **a jogellenes elkülönítés** (az a magatartás, amely az Ebktv. 8.§-ában meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít)
- e) **a megtorlás** (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)
- f) valamint **az ezekre adott utasítás.**

2.) Az emberi méltóság elve

Az Egyetem tiszteli és becsben tartja az ember – és így az Egyetem polgárainak – emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét és egyenlőségét.

3.) Az együttműködés elve

Az Egyetem a foglalkoztatásban előnyben részesíti az együttműködés és partnerség elveit, ezek érvényesítését tekinti a gyümölcsöző kapcsolatok alapjának. Az Egyetem ezért átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki.

4.) Társadalmi szolidaritás

Az Egyetem az oktatói, kutatói, dolgozói és hallgatói felé a szolidaritás elvét is érvényesíti, azaz felelősen gondolkodik az Egyetem a polgáraitól, a közösség érdekeit is szem előtt tartva segítséget nyújt polgárai számára, lehetőségeihez mérten támogatja a hátrányos helyzetűeket.

5.) Előnyben részesítés

Az Egyetem segíteni kívánja a hátrányos helyzetű jelentkezőket és az egyetemi polgárokat, támogatja a lehetőségeik kiszélesedését és pozícióik megőrzését. Ennek érdekében olyan pozitív és méltányos intézkedéseket dolgoz ki, mely elősegíti a védett tulajdonságú és hátrányos helyzetű egyének előnyben részesítését.

Az Egyetem az egyenlőtlenségek csökkentése érdekében rugalmas támogató szolgáltatásokat nyújt a hátránykompenzáció, esélyteremtés hatékonyságának növelése érdekében (pl. karrieriroda, akadálymentesítés, egészségfejlesztés)

II. Az Esélyegyenlőségi Terv célcsoportjai:

- a fiatal és nyugdíj közeli életkorú munkavállalók
- a kisgyermekes munkavállalók
- a nagycsaládos munkavállalók
- a gyermekeit egyedül nevelő szülők
- tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók
- a hátrányos helyzetű és halmozottan hátrányos helyzetű egyetemi hallgatók
- azok a hallgatók, jelentkezők, akik testi-, érzékszervi-, beszéd fogyatékkal, megismerés és viselkedés fejlődési rendellenességgel illetve az autizmus spektrum zavarral rendelkeznek.

III. Céljaink

A Gál Ferenc Egyetem esélyegyenlőségi céljai a következők:

1.) Az Egyetem rektora Esélyegyenlőségi Biztost jelöl ki, akinek a feladata az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség elveinek érvényesülését ellenőrizni.

Az Egyetem szenátusa az esélyegyenlőség megvalósulása és monitorozása érdekében esélyegyenlőségi bizottságot választ, mely bizottság 5 főből áll és többségük hölgy. A bizottság munkájában egy fő egyetemi hallgató is részt vesz. A bizottság elnöke az Esélyegyenlőségi Biztos, a bizottság meghatározza az ügyrendjét és a működési szabályzatot, harmonizálva az Egyetem vonatkozó dokumentumaival.

2.) Az egyenlő bánásmód elvének betartása és a hátrányos megkülönböztetés minden formájának elkerülése a felvétel és foglalkoztatás terén.

- 3.) A szolidaritási célok és lehetőségek feltárása és kimunkálása.
- 4.) Az emberi méltóság és együttműködés elveinek szem előtt tartása, a megfelelés monitorozásának kidolgozása.
- 5.) A humánerőforrás fejlesztése, továbbképzése, továbbá számukra az esélyegyenlőségi terv céljainak bemutatása.
- 6.) A munkakörülmények javítása az esélyegyenlőségi célcsoport tagjai számára.
- 7.) A rugalmas munkaidő és csúsztatott munkakezdés, továbbá a távmunka lehetőségeinek felmérése és a rugalmas munkaidő metódusának adaptálása.
- 8.) Az Egyetem keresi azokat a lehetőségeket, amelyekkel javíthat a hátrányos helyzetű polgárainak, s amelyek az egyenlő bánásmód elvének érvényesülését támogatják

IV. Feladataink

A célok megvalósulása érdekében az Egyetem határozott és elhivatott, ezért a következő feladatokat tűzi ki:

- 1.) Esélyegyenlőségi elvek megvalósulását monitorozó bizottság felállítása.
- 2.) Az oktatók, kutatók, hallgatók és dolgozók véleményeinek anonim gyűjtése.
- 3.) Az esélyegyenlőségről, az egyenlő bánásmódról, a hátrányos megkülönböztetésről tájékoztatók az Egyetem polgárai számára, melynek keretében tájékoztatást nyújtunk a felismerés fontosságáról is.
- 4.) Az esélyegyenlőségi tervben foglalt célok megvalósulásának monitorozása, éves beszámolók készítése és intézkedési tervek kidolgozása.
- 5.) A következő időszak esélyegyenlőségi tervének előkészítése és egyeztető munkálatok folytatása.
- 6.) Az Esélyegyenlőségi Bizottság az Esélyegyenlőségi szabályzat V. rész 1.§. (4) c. pontja értelmében együttműködik a karok Tanulmányi Bizottságaival. Az esélyegyenlőségi koordinátorok az Egyetem esélyegyenlőségi szabályzatának III. rész 2.§. bekezdéseiben meghatározott feladatellátás eredményeiről beszámolnak az Esélyegyenlőségi Bizottságnak.

Továbbá:

- 6.) A humánerőforrás fejlesztés minden pontján figyelembe vesszük az egyenlő bánásmód elvét, így a hirdetésekben, a felvételnél, a továbbképzések során.
- 7.) Biztosítjuk az életen át tartó tanulás lehetőségét, függetlenül az életkorra, nemre, beosztásra és más védett tulajdonságra.

8.) A munkabiztonsági körülményeket a szükségletekre való tekintettel differenciáltan figyelembe vesszük, s hangsúlyt helyezünk polgáraink egészségvédelmére, ezért a prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt támogatjuk.

9.) Kidolgozzuk a rugalmas munkaidő és csúsztatott munkakezdés, továbbá a távmunka lehetőségeinek kereteit és szükség szerint bevezetjük, elsősorban a kisgyermeket nevelő munkavállalóink esetében.

10.) A munkavállalók tájékoztatása munkavégzést, szabadságolást, kedvezményeket, szociális támogatásokat és nyugdíjat érintő kérdésekben.

11.) Épület beruházásainknál kiemelt figyelmet fordítunk az akadálymentes környezet megteremtésére.

Az Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus SZ/2021/12/10/03 sz. határozatával 2023. december 31-ig tartó időszakra fogadta el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2023. december 31.

Szeged, 2021. 12. 10.

Dr. Kozma Gábor
rektor