

***A Szent Atanáz Görögkatolikus Hittudományi Főiskola  
esélyegyenlőségi terve  
2012. július 1-jétől***

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 5. § és 70/A. §-ában valamint a 2011. évi CCVI. törvény a lelkiismereti és vallásszabadság jogáról, valamint az egyházak, vallásfelekezetek és vallási közösségek jogállásáról szóló törvényben foglaltak alapján jött létre a Szent Atanáz Görögkatolikus Hittudományi Főiskola, mint munkáltató (a továbbiakban: munkáltató) kezdeményezésére a 2012. július 1-jétől 2014. december 31-ig terjedő időszakra vonatkozóan.

### ***I. ÁLTALÁNOS CÉLOK, ETIKAI ELVEK***

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja vele munkajogviszonyban állók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a diszkrimináció minden formáját elítéli, feladatainak ellátása során minden tekintetben szem előtt tartja az esélyegyenlőség és az egyenlő elbánás elvét.

A munkáltató, a foglalkoztatottak érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket biztosít, és olyan munkakörülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló törvényben megfogalmazottak megvalósításához. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek belső szabályzatokból következnek.

### ***II. ALAPELVEK***

1.) A munkáltató a foglalkoztatottak kiválasztása, illetőleg a foglalkoztatás során betartja az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeit és fellép a **hátrányos megkülönböztetés** minden formája ellen. Tilt minden közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetést, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós, vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- családi állapota,
- anyasága (várandóssága) vagy apasága,
- életkora,
- társadalmi származása,

- vagyoni helyzete,
  - foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
  - érdekképviselőihez való tartozása,
  - egyéb helyzet, tulajdonsága vagy jellemzője miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más.
- A Munkáltató tilt minden zaklatást, jogellenes elkülönítést, megtorlást.

2.) Biztosítja, hogy a pályázók és a foglalkoztatottak közötti **megkülönböztetésre** kizárólag a munkakör betöltése szempontjából releváns képzettség, készség és szakismeret figyelembe vételével,

- a hivatali beosztás és a munkakör sajátosságai,
- az elvégzett munka mennyisége és minősége alapján,
- valamint az életesélyek egyenlőtlenségéből fakadó hátrányok enyhítése céljából legyen lehetőség, a jogszabályokban és belső szabályzatokban meghatározott módon.

3.) A fenti célokat szem előtt tartva a munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a foglalkoztatott állomány összetételének alakulását, a tényleges helyzet felmérése alapján kijelöli az esélyegyenlőség szempontjából kiemelt célcsoportokat, és belső szabályzataiban meghatározza azokat a szempontokat, feltételeket és támogatási formákat, amelyek az esélyegyenlőség előmozdítását szolgálják.

4.) A munkáltató 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, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

### **III. KIEMELT CÉLCSOPORTOK**

Az esélyegyenlőségi terv alkalmazása szempontjából kiemelt célcsoportba tartozik

- a) a nő,
- b) a negyven évnél idősebb,
- c) a roma identitású,
- d) a fogyatékos,
- e) a két vagy több tíz éven aluli gyermeket nevelő, vagy
- f) a tíz éven aluli gyermeket (gyermekeket) nevelő egyedülálló,
- g) a tartósan beteg,

- h) az idős hozzátartozót ápoló,
- i) a pályakezdő foglalkoztatott.

A munkáltató folyamatosan figyelemmel kíséri a kiemelt célcsoportba tartozók helyzetét, és a konkrét viszonyok ismeretében intézkedéseket dolgoz ki az életesélyek, továbbá a munkavégzéssel összefüggő körülmények javítása érdekében.

#### **IV. HELYZETFELMÉRÉS**

A foglalkoztatottak esélyegyenlőségével kapcsolatban felhasználható adatok egy része, a nemre, korra, iskolai végzettségre, stb. vonatkozó adatok a humánpolitikai informatikai adatbázisból rendelkezésre állnak. A létszámadatok és statisztikák 2012. június 30-ai állapotot tükrözik.

Alkalmazottak létszáma: 36 fő

Nők: 14 fő

40 évnél idősebb munkavállalók: 18fő

romák: -

fogyatékos személyek: 1 fő

két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő közalkalmazottak:3

10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő közalkalmazottak:-

tartósan beteg gyermeket egyedül nevelők:-

2012/2014 közötti időszakban az helyzetfelmérés alapvető szempontja:

- Mely hátrányos helyzetű csoportok vannak jelen a munkáltatónál?
- Éri-e hátrány, és ha igen, mely területeken az egyes foglalkoztatottakat?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőségi tervben foglaltak végrehajtásával?
- Elégedettek-e az esélyegyenlőség intézményrendszerének működésével, eljárásrendjével?
- Elégedettek-e a tájékoztatás színvonalával, az információkhoz való hozzáférés minőségével?

#### **V. KONKRÉT CÉLOK, PROGRAMOK, INTÉZKEDÉSEK**

Az esélyegyenlőség biztosítása érdekében a munkáltató az alábbi konkrét, kiemelt célokat, programokat és intézkedéseket határozza meg:

A munkáltató a Rektori Hivatal és az Esélyegyenlőségi Bizottság (melynek tagjai: a rektor, a rektor-helyettesek, a minőségbiztosításért felelős szakember és a tanulmányi osztály vezetője) útján folyamatosan figyelemmel kíséri az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek gyakorlati érvényesülését, és e célból a hivatalban – kapcsolt munkakörben - esélyegyenlőségi referensi munkakört működtet.

Az esélyegyenlőségi referens (a továbbiakban: referens) feladata

- az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményei érvényesülésének figyelemmel kísérése,
- az időszakos esélyegyenlőségi terv előkészítése,
- az esélyegyenlőségi terv megvalósulásának szervezése és figyelemmel kísérése,
- évente – december 31-ig – írásos értékelés készítése a egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség helyzetéről, valamint a továbbfejlesztéshez szükséges javaslatok kidolgozása,
- az egyenlő bánásmód sérelmével összefüggő eljárás lefolytatása, továbbá a munkáltató és a sérelmet szenvedett foglalkoztatott közötti egyeztetés szervezése, a jogsértés okának, körülményeinek vizsgálata, javaslattétel a személyes felelősség érvényesítésére, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedésre,
- együttműködés a jogsértés ügyében eljáró hatósággal.

## **KONKRÉT CÉLOK**

### *1. A munkaügyi folyamatok esélyegyenlőséget előmozdító szabályozásának bővítése*

A munkáltató jogszabályok és belső szabályzatok alapján adható juttatások keretei között a juttatás rendeltetésének és feltételeinek gondos mérlegelésével, azonos feltételek esetén a kiemelt célcsoportba tartozókat előnyös megkülönböztetésben részesítheti.

### *2. A pályakezdő roma fiatalok foglalkoztatásának előmozdítása*

A munkáltató felelősséget érez a roma fiatalok, különösen a pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek javításáért. Ennek érdekében a pályázati elbírálásoknál a pályakezdő, diplomás fiatalokat megfelelő képzettség esetén az alkalmazásnál előnyben részesíti.

A romák foglalkoztatása a közigazgatásban program keretén belül segíti a roma fiatalok elhelyezkedési esélyeit.

### *3. A kiemelt célcsoportba tartozók fokozott védelme létszámleépítés esetén*

A munkáltató létszámleépítés során a hátrányos helyzetű foglalkoztatottaknak a hatályos jogszabályi rendelkezéseken túl segítséget nyújt – a munkaügyi központtal együttműködve – további elhelyezkedésükhöz. Az érintetteket felkészíti és megismerteti az újbóli munkába állást elősegítő módszerekkel, technikákkal.

### *4. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés biztosítása*

E cél érdekében a munkáltató egyenlő hozzáférést biztosít a képzési lehetőségekhez. A munkáltató a képzési programokról a belső levelezésen és személyes találkozón keresztül előzetesen tájékoztatja a foglalkoztatottakat.

A képzési terv összeállításakor figyelembe veszi a teljesítményértékelés során tett fejlesztési javaslatokat, megvizsgálja a foglalkoztatottak tanulási továbbképzési és fejlődési igényeit és ezeket összehangolja a munkáltató érdekeivel.

#### *5. A családbarát munkahely feltételeinek megteremtése*

A családbarát munkahely megteremtése érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít a gyedről, gyesről visszatérő munkatársak beilleszkedésének elősegítésére, a 14 éven aluli gyermeket nevelők rendes évi szabadságának kiadása során a munkáltató a jogszabályban meghatározott alapszabadság kétötödén (10 munkanap) túl, további kétötöd (10 munkanap) szabadság kiadását biztosítja a foglalkoztatott éves szabadsága terhére az oktatási (óvoda, iskola) intézmények működése során elrendelt szünetben.

A foglalkoztatás bővítése és rugalmasabbá tétele érdekében szükséges intézkedésekről szóló 2005. évi CLXXX. törvény alapján a munkáltató megvizsgálja, hogy mely munkakörökben van lehetőség a részmunkaidőben történő foglalkoztatásra.

Az főiskola fontos feladatának tartja, hogy a sajátos élethelyzetben lévők (pl. többgyermekes szülők, gyermeküket egyedül nevelők) részmunkaidőben történő foglalkoztatásával biztosítja a munkájuk megtartását.

#### *6. A gyed/gyes vagy hosszantartó betegség miatti tartósan távollévők tájékoztatása*

A munkáltató vállalja, hogy a feladatkörét, szervezetét, belső szabályzatait, továbbá a távollévő munkakörének ellátásával összefüggő jogszabályok és egyéb feltételek, követelmények fontosabb változásairól, valamint a távollét ideje alatt is igénybe vehető képzési formákról a foglalkoztatottat – ez irányú igény esetén – elektronikus úton rendszeresen tájékoztatja. Ezen a módon gondoskodik arról is, hogy tartósan távollévő foglalkoztatottak a többiekkel egyező tájékoztatást kapjanak az ügynökség rendezvényeiről, továbbá általuk is igénybe vehető üdülési, pihenési és sportolási lehetőségekről.

#### *7. Az egészség megtartása és fejlesztése érdekében általános és célirányos szűrővizsgálatok szervezése*

Munkavégzés feltételeinek javítása és az egészségmegőrzés érdekében a munkáltató fokozott figyelmet fordít az irodabútorok, illetőleg irodai eszközök beszerzésénél az ergonómiai megfelelésre. A foglalkoztatottak életkorát, egészségi állapotát figyelembe véve, hangsúlyozott figyelmet fordít a szív- és érrendszeri, mozgásszervi megbetegedések megelőzésére, és ennek érdekében prevenciószűrővizsgálatokat szervez önkéntes részvétellel..

## **VI. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSÉT SZOLGÁLÓ ELJÁRÁS**

1. Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, megtorlás esetén a sérelmet szenvedett foglalkoztató (a továbbiakban: sértett) esélyegyenlőségi referenshez fordulhat. Ez a rendelkezés nem érinti a sértett azon jogát, hogy közvetlenül kezdeményezze a Tv. alapján általa igénybe vehető jogorvoslatokat.

2. A referens a sértett bejelentéséről jegyzőkönyvet vesz fel, amelyet mind a referens, mind a sértett aláír. A jegyzőkönyv egyik példányát a sértett, másolati példányát a munkáltatói jogkör gyakorlója kapja, eredeti példányát a Rectori Hivatal kezeli.

3. A jegyzőkönyvnek az általános kellékeken felül tartalmaznia kell

- a sérelmezett munkáltatói intézkedés vagy más kifogásolt cselekmény, magatartás leírását a sértett előadásában,

- a sértett nyilatkozatát arról, - hogy részére a referens az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt indítható eljárásokról a szükséges - tájékoztatást megkapta, továbbá hozzájárulását ahhoz, hogy a békés rendezés érdekében a sérelmet a munkáltatóval előzetes egyeztetés útján próbálják orvosolni.

Amennyiben a munkáltató és a sértett nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba. A közvetítés költségeit a munkáltató viseli, ha azonban a sértett más közvetítő bevonására tesz javaslatot annak költségeit a sértett viseli. Az egyeztetési eljárásban közreműködőként részt vehet az illetékes munkavállalói érdekképviseleti szerv képviselője.

A munkahelyi esélyegyenlőség biztosítása érdekében létrejött esélyegyenlőségi tervet mind a munkáltató, mind az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai jóváhagyólag aláírják.

A munkáltató gondoskodik arról, hogy a Szent Atanáz Görögkatolikus Hittudományi Főiskola esélyegyenlőségi terve minden foglalkoztatott számára hozzáférhető és megismerhető legyen.

Nyíregyháza, 2012. július hó 1.

**Dr. Véghseő Tamás**

**rektor**

### **Záradék:**

Jelen esélyegyenlőségi tervet a munkahelyi esélyegyenlőség érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjaiként elfogadjuk.

Nyíregyháza, 2010. július 1.