



## A GÁBOR DÉNES FŐISKOLA ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

**2012-2015**

A **Gábor Dénes Főiskola** (a továbbiakban **Főiskola**) **esélyegyenlőségi terve az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról** szóló 2003. évi CXXV. törvényen alapul, amely rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

A Főiskola az általános esélyegyenlőségi *feladatait* – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény, az annak végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV.5.) sz. kormányrendelet rendelkezéseinek, valamint az érvényes elfogadott Intézményfejlesztési Tervben foglaltaknak megfelelően – az alábbiakban határozta meg:

- a Főiskola működésében a nők és férfiak arányos képviseletének figyelemmel kísérése,
- az arányos képviselet eléréséhez szükséges javaslatok kidolgozása,
- az intézkedések eredményességének ellenőrzése,
- a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseknek, és a megkülönböztetés megnyilvánulásainak feltárása, valamint ezek megszüntetéséhez szükséges intézkedések kidolgozása,
- a fogyatékkal élő hallgatók esélyegyenlőségének előmozdítása,
- bármilyen (nemzeti, etnikai, vallási, szexuális stb.) kisebbségek [ill. hátrányos helyzetű csoportok] esélyegyenlőségének figyelemmel kísérése, a szükséges intézkedések kezdeményezése.

A törvényi kötelezettségek alapján, valamint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok eredményes ellátása érdekében a Szenátus az alábbi **esélyegyenlőségi tervet** (továbbiakban: **terv**) fogadja el:

### **A) ALAPVETŐ ÁLTALÁNOS CÉLOK**

A Terv célja a dolgozói és hallgatói csoportok közötti esélyegyenlőség megteremtése, vagy fejlesztése, jellemzően humán erőforrás menedzsment eszközök alkalmazásával.

A Főiskola a következő irányelvek betartására törekszik:

#### **A.1. A MEGKÜLÖNBÖZTETÉS TILALMA, EGYENLŐ BÁNÁSMÓD**

A Főiskola a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését.

Ez kiterjed a munkaerő felvételénél, alkalmazásnál, a munkabérek, jövedelmek, juttatások, a képzés, továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással (áthelyezés, felmondás, felmentés stb.) összefüggő esetekre.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a munkavállalók bármilyen - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, anyanyelvük, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, fogyatékoságuk, egészségi állapotuk, szexuális irányultságuk, vagyis helyzetük, foglalkoztatási jogviszonyuk miatti – diszkriminációjára.

## **A.2. AZ EMBERI MÉLTÓSÁG TISZTELETBEN TARTÁSA**

A Főiskola a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét.

Fontos feladatnak tekintjük a megfelelő munkahelyi légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

## **A.3. PARTNERI KAPCSOLAT, EGYÜTTMŰKÖDÉS**

A Főiskola a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azaz, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

## **A.4. TÁRSADALMI SZOLIDARITÁS**

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.

## **A.5. MÉLTÁNYOS ÉS RUGALMAS TÁMOGATÁS**

Az esélyegyenlőség nemcsak a hátrányos megkülönböztetés *tilalmát* feltételezi, hanem a Főiskola munkavállalóit és hallgatóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges *pozitív, méltányos és rugalmas támogató - segítő intézkedések* megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentor-tevékenység, tehetséggondozás, karrier-tanácsadás, akadálymentesítés, egészségfejlesztés, stb.) is.

A Főiskola törekszik az előnyben részesítés elvének alkalmazására a nők, a negyven évnél idősebb munkavállalók, a megváltozott munkaképességű személyek, a két vagy több, tíz éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, a gyermeküket egyedül nevelők, a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók tekintetében.

## **A.6. HELYZETFELMÉRÉS**

A *megvalósítás* a fennálló helyzet körültekintő és sokrétű felmérését, a jelenlegi viszonyok, állapotok és igények megismerését feltételezi. A konkrét célok, eszközök és intézkedések, amelyek a feltárt hátrányok megszüntetését, ill. az esélyteremtést szolgálják, csak ezt követően és ennek bázisán határozhatóak meg. Ebből a célból teendők:

- az intézményi követelmények megfogalmazása,
- helyzetfelmérés, a konkrét tények, problémák feltárása,
- cselekvési programok (konkrét célok, eszközök, intézkedések) meghatározása, az intézményi rendszer kialakítása a kívánatos helyzet elérésére, az egyes célcsoportok érdekében.

A Főiskolán a 2012. évben, a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

- a nők létszáma: 36 fő,
- a 50 év feletti munkavállalók: 26 fő,
- a fogyatékkal élők: 0 fő,
- a gyermekek: 12 fő,
- a két vagy több 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők létszáma: 4 fő,

A személyi átfedésekkel együtt összesen: 42 fő az érintett Főiskolánkon.

## **B) KONKRÉT KÖVETELMÉNYEK, TEENDŐK**

A Főiskola intézkedéseivel erősíteni kívánja elkötelezettségét az esélyegyenlőségi politikát megalapozó általános etikai értékek, és a demokratikus közösségek számára mértékadó alapelvek iránt. (Az emberi méltóság tisztelete, a szabadság, az egyenlőség, az igazságosság, a szolidaritás, a tisztességes bánásmód, az erőszakmentesség, a partnerség, a sokszínűség, a különbségek elfogadása, a tolerancia, az előítéletektől való mentesség.)

A cél megvalósítása érdekében a Főiskola követelménynek tekinti:

- informális esélyegyenlőségi tanulási folyamatban felhívni mind a munkáltató, mind a döntéshozók, mind a munkavállalók, hallgatók és képviselőik figyelmét az esélyegyenlőség fogalmának, és a vele kapcsolatos követelmények fontosságára;
- informálni a jogsérelmet elszenvedett csoportokat, egyéneket megillető, törvényben biztosított jogaikról; biztosítani a jogvédelmi és jogorvoslati eljárásokat a tisztességtelen bánásmóddal szemben; erősíteni az érdekérvényesítő képességet;
- az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén – a külső konfliktusok elkerülése érdekében – olyan belső, munkahelyi eljárásrend kialakítását és biztosítását, amely útján jogorvoslatot nyerhet az érintett;
- hozzájárulni ahhoz, hogy az esélyegyenlőségi követelmény jelenjen meg a vezetőkkel szemben támasztott elvárásokban, a munkahelyi vezetők és vezetettek szemlélet- és magatartásmódjának formálásában,
- annak elősegítését, hogy az esélyegyenlőségi törvény szempont-és értékrendszere épüljön be a Főiskola szervezeti kultúrájába;
- segíteni annak felismerését, hogy az egyenlő bánásmód elve követésének, ill. az esélyegyenlőség előmozdításának kohézió-teremtő hatása van az intézmény polgárainak közösségében.

Ezen követelmények azt a célt szolgálják, hogy az esélyegyenlőségi törvény betűjének és szellemének megfelelően minden területen megelőzzék és megszüntessék munkavállalóink és hallgatóink hátrányos megkülönböztetését, és elősegítsék az egyenlő esélyek megteremtését a Főiskola minden dolgozója, hallgatója számára.

## **C) HELYZETFELMÉRÉS A PROBLÉMÁK FELTÁRÁSÁRA**

**C.1.** A Főiskola a Terv megalapozása, valamint a *konkrét célok és intézkedések* megfogalmazása érdekében helyzetaktualizálást végez.

Az elemzések eredményei alapján meg kell határozni a Főiskola leginkább hátrányos helyzetű, diszkriminált csoportjait vagy egyéneit a munkavállalók és hallgatók körében (várhatóan: szociálisan hátrányos helyzetűek, nők, 50 év feletti munkavállalók, 10 éven aluli gyermeket

egyedül, vagy párban nevelők, megváltozott munkaképességűek és/vagy fogyatékkal élők). Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi idézi elő és tartja fenn a hátrányos helyzetet.

**C.2.** A megbízható tájékozódás érdekében a Főiskola folyamatosan *kikéri* az egyes szervezeti egységek vezetőinek és munkatársainak a kérdéskörrel kapcsolatos *véleményét* is. A helyzetkép kialakítása során különösen ügyelni kell az *adatvédelmi szempontokra* és a vizsgálatban való *önkéntes* részvétel elvére.

**C.3.** A helyzetaktualizálást az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke irányítja.

## **D) A CSELEKVÉSI PROGRAM, A TERV INTÉZMÉNYI HÁTTERE**

**D.1.** Az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok megvalósításáért a rektor a felelős, a koordinálás és az esélyegyenlőséggel kapcsolatos operatív feladatokat az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke irányítja. A szervezeti egységek vezetőinek (a Terv tartalmáról és elfogadásáról) *tájékoztatniuk kell* valamennyi munkavállalót és hallgatót.

**D.2.** Az *Esélyegyenlőségi Bizottság* véleményezési, javaslattevő, kezdeményezési és ellenőrzési jogkörrel rendelkezik, és felelős a Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért. A testület munkájáról, az esélyegyenlőségi kedvezményezettek helyzetéről évente egyszer tájékoztatást ad Szenátusnak.

**D.3.** Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét és tagjait – az alábbi szempontok szerint – a Szenátus választja. A bizottság 3 tagú. A testületben egy fő a hallgatók képviselője, egy fő az Esélyegyenlőségi felelős.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság konkrét feladatként:

- a *helyzetaktualizálás* során feltárt hátrányok enyhítésére a Tervben megfogalmazott célertékek, eszközök és programok alapján *részletes intézkedési tervet* dolgoz ki,
- a Tervben meghatározott *feladatok teljesülését* folyamatosan figyelemmel kíséri,
- a Pályázati Iroda közreműködésével folyamatosan követi az esélyegyenlőséggel kapcsolatos *pályázatokat*,
- kidolgozza az egyenlő bánásmód elvének megsértése esetén követendő *eljárás rendjét* a *jogorvoslat* biztosítása érdekében,
- véleményt alkot a Főiskolán a polgárokat érintő intézkedések meghozatala előtt,
- szükség esetén *indítványozza* a főiskolai szabályzatok *módosítását*,
- szükség esetén (szerződéskötés, kötelezettségvállalás, pályázati tevékenység és beruházások során, oktatásban, a minőségfejlesztési tevékenységhez, foglalkoztatási, egészségfejlesztési tervek kidolgozásához stb.) *irányelveket, szempontokat* dolgoz ki, állapít meg,
- igény esetén *szakvéleményt ad* a hallgatói jogorvoslati bizottság részére,
- a tervben meghatározott feladatok teljesüléséről *beszámolót* készít,
- javaslatot tesz a *következő időszakra* vonatkozó esélyegyenlőségi tervre.

**D.4.** Az esélyegyenlőség javítására vonatkozó kormányzati ajánlásokban megfogalmazott prioritások alapján, a következő területeken kívánja fejleszteni az esélyegyenlőség megvalósítása terén elért eddigi eredményeit:

- Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése
- Kisgyermekesek munkahely megőrzésének támogatása
- Nemek (férfiak és nők) közti esélykülönbségek csökkentése

- Fogyatékkal élők életminőségének és munkapiaci esélyeinek javítása
- Más hátrányos helyzetű csoportok munkapiaci és társadalmi esélyeinek javítása

**A Cselekvési Program a következő célkitűzéseket tartalmazza:**

1. A családbarát, stresszmegeelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:
  - Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, csúsztatott munkakezdés, vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának növelése, munkaszerződéssel alátámasztva
2. GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása és részükre továbbképzési lehetőségek biztosítása (pl.: e-learning formájában). GYESen, GYEDen lévő dolgozókkal folyamatos kapcsolattartás biztosítása.
  - A nyugdíjazáshoz közeledő munkatársak mentális és kognitív produktivitásának optimalizálása, az átmenet indikátorainak ötvözésével
  - Rész munkavégzés, távmunka végzés feltételeinek megteremtés. Nyugdíjba vonulók egy részének továbbfoglalkoztatása.
3. Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása. A projektek értékelésénél az azonos teljesítményért azonos javadalmazás elvének fokozott figyelemmel kísérése.
4. Nők arányos jelenlétének biztosítása a vezetésben
5. Infokommunikációs akadálymentesítés terén: a kapcsolattartás érdekében ILIAS fórum megnyitása a hátrányos helyzetű térségekben élők, vagy más hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók továbbtanulásának távoktatási formában való elősegítésére,
6. Fogyatékkal élő hallgatók tanulmányainak támogatása:
  - személyes mentor alkalmazásával,
  - a tananyag elektronikus formában biztosításával;
  - web-es tartalmak akadálymentesítésére W3C szabvány alkalmazása,
7. Pályakezdők foglalkoztatásának bővítése
8. Esélyegyenlőségi felelős alkalmazása
9. Hasonló munkakörben lévő munkatársak azonos munkabérben részesülnek
10. Rugalmas munkaidő szervezés vagy csúsztatható munkakezdés lehetőségének biztosítása
11. Munkaidő kedvezmény biztosítása a munkatársak továbbképzése érdekében
12. Elektronikus szolgáltatás fejlesztésekor a célcsoport képviselőinek bevonása a tervezésbe/megvalósításba
13. Elektronikus szolgáltatás fejlesztésekor esélyjavító funkció alkalmazása
14. Esélyegyenlőségi célcsoportok bevonása a fejlesztési projektek tervezésébe, megvalósításába

## **A Cselekvési Program célkitűzései megvalósításának várható hatásai:**

- A rugalmas munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák számára stressz-mentességet, jövedelmet, kedvezőbb feladatmegosztást és egyúttal jobb életminőséget jelent, a munkaadó pedig megtarthatja a megfelelő képzettséggel és gyakorlattal rendelkező munkatársait.
- A női munkatársak fokozottabb bevonása a K + F tevékenységekbe, kedvezőbb lehetőséget biztosít számukra a szakmai, tudományos és munkahelyi előmenetel terén.
- Az infokommunikációs akadálymentesítés továbbfejlesztése javíthatja a hátrányos helyzetű térségekben, illetve a különböző fogyatékkal élők esélyeit a felsőfokú képzésben való részvételre, illetve diploma megszerzésére.
- A speciális szolgáltatások bővítésével a különböző fogyatékkal élő, de megfelelő mentális képességekkel rendelkező hallgatók számára szélesebb körben válnak elérhetővé a Főiskola különböző képzési formái.

\*\*\*\*\*

A Terv 2012. július 01-től 2015. június 30-ig tartó időszakra szól. Hatálya kiterjed az összes munkavállalóra, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás időtartamától, továbbá valamennyi hallgatóra, függetlenül a képzés jellegétől.

Jelen Tervet a Szenátus a 234/120720V/SZ. sz. határozatával 2012. július 20. napján fogadta el.

dr. Zárda Sarolta s.k.  
rektor