



**A GÁBOR DÉNES FŐISKOLA**  
**ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**  
**2007-2012**

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 felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény, az annak végrehajtásáról szóló 79/2006. (IV.5.) sz. kormányrendelet rendelkezéseinek, valamint a 2007-2012-ig terjedő időszakra 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 [2003. évi CXXV. tv. 36.§, a Munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. tv. 70/A.§ (1)] alapján, valamint az esélyegyenlőséggel kapcsolatos feladatok eredményes ellátása érdekében a Szenátus az alábbi **esélyegyenlőségi tervet** (továbbiakban: **terv**) alkotja meg:

**A) ALAPVETŐ ÁLTALÁNOS CÉLOK**

A Terv célja a dolgozói és hallgatói csoportok közötti esélyegyenlőség megteremtése, vagy fejlesztése, jellemzően humánerőforrás 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 felvételnél, 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 másikinál. 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 2007. évben, a munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

- a nők létszáma: 35 fő,
  - a 50 év feletti munkavállalók: 36 fő,
  - a fogyatékkal élők: 0 fő,
  - a gyermekek: 10 fő,
  - a két vagy több 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők létszáma: 4 fő,
- Tehát összesen: 54 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 elszennvedett 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 helyzetfelmérést készít.

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

vagy párban nevelők, megváltozott munkaképességűek és/vagy fogyatékossgal élők). Elemezni kell továbbá azt is, hogy mi okozza 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 helyzetfelmérést 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.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság konkrét feladatként:

- a *helyzetfelmérés* során feltárt hátrányok enyhítésére a Tervben megfogalmazott célértékek, 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 ÚMFT esélyegyenlőség javítására vonatkozó ajánlásaiban megfogalmazott prioritások alapján, a következő területeken kívánja fejleszteni az esélyegyenlőség megvalósítása terén elért eddigi eredményeit:

- Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése
- 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, stressz megelőző munkahelyi körülmények erősítése érdekében:
  - Atipikus foglalkoztatási formákban (job sharing, csúsztatott munkakezdés, vagy távmunka) foglalkoztatottak részarányának 6 %-ra növelése, munkaszerződéssel alátámasztva
  - GYES-ről, GYED-ről, ápolási díjról visszatérő dolgozók rugalmas, családbarát munkaidőben történő foglalkoztatása és részükre továbbképzési lehetőségek biztosítása (pl.: e-learning formájában)
  - A nyugdíjazáshoz közeledő munkatársak mentális és kognitív produktivitásának optimalizálása, az átmenet indikátorainak ötvözésével
2. Női munkatársak K + F tevékenységekbe való fokozottabb bevonása, kapcsolódó projektfeladatokkal történő megbízása. A projektek értékelésénél az azonos teljesítményért azonos javadalmazás elvének fokozott figyelemmel kísérése.
3. Infokommunikációs akadálymentesítés terén: a kapcsolattartás érdekében ILIAS fórum megnyitása és/vagy videokonferencia alkalmazása a hátrányos helyzetű területekben élők, vagy más hátrányos helyzetű csoporthoz tartozók továbbtanulásának távoktatási formában való elősegítésére,
4. Fogyatékossgal élő hallgatók tanulmányainak támogatása:
  - személyes mentor alkalmazásával,
  - a tananyag elektronikus formában biztosításával;
  - web-es tartalmak akadálymentesítésére W3C szabvány alkalmazása,
5. START kártyával rendelkező pályakezdők foglalkoztatásának bővítése

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

- A lépcsőzetes munkakezdés, részmunkaidős vagy távmunkában történő foglalkoztatás, az egy vagy több gyermeket nevelő anyák számára stresszmentességet, 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 további kiszélesítése javíthatja a hátrányos helyzetű területeken, illetve a különböző fogyatékossgal élők esélyeit a felsőfokú képzésben való részvétellel, illetve diploma megszerzésére.
- A speciális szolgáltatások bővítésével a különböző fogyatékossgal élő, de megfelelő mentális képességekkel rendelkező hallgatók számára szélesebb körben válnak elérhetővé a Főiskola különböző képzési formái.

\*\*\*\*\*

A Terv 2007. szeptember 1-től 2012. 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.

A jelen Tervet a Szenátus 053/071212/SZ. sz. határozatával 2007. december 12. napján fogadta el.