



48/2011.( IV. 28.) számú határozat

## **A SEMMELWEIS EGYETEM**

# **ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

**2011.**

## Tartalomjegyzék

Preambulum .....	3
1. Általános rendelkezések.....	3
2. Az Terv célja és hatálya.....	4
3. Az Esélyegyenlőségi Terv és a megkülönböztetés tilalma .....	5
4. Az Esélyegyenlőségi Terv és az egyenlő bánásmód követelménye .....	5
5. Az Esélyegyenlőségi Terv és az előnyben részesítés elve.....	6
6. Az Esélyegyenlőségi Bizottság.....	7
6.1. A Bizottság tagjainak, és működésének fontosabb szabályai .....	7
6.2. Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladat- és hatásköre .....	7
7. Intézkedési terv .....	8
8. Panasztételi eljárás .....	10
9. Záró rendelkezések .....	11

## Preambulum

A **Semmelweis Egyetem** Szenátusa, a Semmelweis Egyetem Közalkalmazotti Tanácsa és a Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség, különös figyelemmel az Európai Unió Tanácsának 2000/78/EK számú irányelvében meghatározottakra, a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény és **az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény rendelkezéseinek eleget téve, hozzá kíván járulni a hivatkozott jogszabályok betartásához és betartatásához. Ezért az Egyetem, - a részére az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. tv. 36.§.-a, valamint a Munka Törvénykönyvéről (a továbbiakban: Mt.) szóló 1992. évi XXII. tv. 70/A. §. (1) bekezdése alapján, valamint az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörének eredményes ellátása érdekében - az alábbi Esélyegyenlőségi Tervet alkotja meg.**

### 1. Általános rendelkezések

- 1.1. Az Esélyegyenlőségi Terv (a továbbiakban: Terv) az egyenlő bánásmódot és az esélyegyenlőség előmozdítását meghatározó alapelveket és elvárásokat meghatározó, és ezek érvényesülésének elősegítése céljából elfogadott szabályokat és intézkedéseket meghatározó dokumentum. A terv célja, hogy a jelen megállapodást aláíró felek nyilvánvalóvá, és az egyetemi polgárok számára megismerhetővé tegyék az intézményi esélyegyenlőség elveit, és ennek gyakorlati megvalósítása érdekében intézkedéseket határozzanak meg.
- 1.2. A jelen Terv az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvényen (a továbbiakban: Ebtv.) alapul, mely – nemzetközi egyezményekkel és az Európai Unió jogforrásaival is összhangban – rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.
- 1.3. A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény 27. § (12) bekezdése értelmében „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.” A törvényben foglaltak érvényre juttatása érdekében az Egyetem az Esélyegyenlőségi Bizottságra kívánja bízni az esélyegyenlőség intézményi koordinációját.
- 1.4. Az Egyetem minden rendelkezésére álló eszközzel törekszik arra, hogy megelőzze és megakadályozza az egyetemi polgárok hátrányos megkülönböztetését. Az Egyetem tiszteletben tartja az egyetemi polgárok emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét, és olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetűek pozícióinak javítását, beleértve a felkészítést a sérült, fogyatékos, akadályozott emberekkel való foglalkozásra.
- 1.5. Az Egyetem az általános esélyegyenlőségi feladatait – a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény rendelkezésének, valamint az Intézményfejlesztési Tervben megfogalmazottaknak megfelelően – az alábbiakban határozta meg:
  - az Egyetem működésében a nők és férfiak arányos képviseletének figyelemmel kísérése,
  - az arányos képviselet eléréséhez szükséges javaslatok kidolgozása,
  - az intézkedések eredményességének ellenőrzése,

- a nők és férfiak 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.
- 1.6. Az Ebtv. 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek a munkáltatónál képviselettel rendelkező szakszervezetekkel együttesen, meghatározott időre szólóan, Esélyegyenlőségi Tervet elfogadni. A jelen Tervet a Semmelweis Egyetem és a Semmelweis Egyetem Közalkalmazotti Tanácsa továbbá a Semmelweis Érdekvédelmi Szövetség az aláírásától számított három éves időtartamra alkotja meg.

## **2. A Terv célja és hatálya**

### 2.1. A Terv célja, hogy:

- az Egyetem valamennyi területen megelőzze az egyetemi hallgatók közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetését, és elősegítse az esélyegyenlőséget számukra;
- az Egyetem a foglalkoztatás során megelőzze és megakadályozza az egyes munkavállalók, illetve ezek csoportjainak bármiféle hátrányos megkülönböztetését, különös tekintettel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben felsorolt megkülönböztetésekre;
- az Egyetem a foglalkoztatás valamennyi területén mellőzze a hátrányos megkülönböztetést, és segítse elő az egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét;

2.1.1 A terv magában foglalja valamennyi, az Ebtv.-ben írott elvek és követelmények szerinti célt szolgáló munkáltatói intézkedést.

2.1.2. A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas a munkavállalókat foglalkoztatásuk során érő összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Az Egyetem ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

### 2.2. A Terv hatálya:

2.2.1. Az Ebtv. 1. §-a szerint „Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyar Köztársaság területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiségekkel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.”

2.2.2. A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása az Egyetem minden polgára és munkavállalója számára biztosított jog, ezért hatálya valamennyiükre kiterjed. Kiterjed tehát a Semmelweis Egyetem valamennyi közalkalmazottjára, és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozójára is, függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől, illetve a munkaidő vagy az alkalmazás határozott vagy határozatlan idejű mivoltától, valamint a Semmelweis Egyetem valamennyi hallgatójára, függetlenül a jogviszony jellegétől.

2.2.3. A Terv különösen az alábbi szempontokat veszi figyelembe:

- jogviszony létesítése és megszüntetése,
- bérezés és egyéb jövedelmek, juttatások,
- hallgatói juttatások,
- munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem),
- szakmai előmenetel (végzettségek, gyakorlati idő beszámítása, munkaerő felvétel),
- áthelyezés,
- felmondás,
- felmentés,
- képzés,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények,
- egyéb, a foglalkoztatással, hallgatói jogviszonnyal, oktatással összefüggő esetek.

### 3. Az Esélyegyenlőségi Terv és a megkülönböztetés tilalma

- 3.1. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik az egyetemi munkavállalók és hallgatók bármينemű – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallása, világnézete, 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 – diszkriminációjára. [Ebtv. 8.,-9.§.].
- 3.2. A Terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkatársat és hallgatót A Terv által nyújtott kedvezmények igénybevételére, illetve a programokban való részvételre senki nem kötelezhető, s erről írásban le is lehet mondani.

### 4. Az Esélyegyenlőségi Terv és az egyenlő bánásmód követelménye

- 4.1. Az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének tekintendő az Ebtv. 10.§-a értelmében:
- a közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
  - a közvetett hátrányos megkülönböztetés,
  - a zaklatás,
  - a jogellenes elkülönítés,
  - a megtorlás,
  - valamint az ezekre adott utasítás.
- 4.2. **Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt, a 3.1. pontban felsorolt, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt tulajdonsága) miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.
- 4.3. **Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a 3.1. pontban meghatározott

tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van, vagy lenne.

- 4.4. **Zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a 3.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.
- 4.5. **Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a magatartás, amely az 3.1. pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy a törvény azt kifejezetten megengedné – elkülönít.
- 4.6. **Megtorlásnak** minősül 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.
- 4.7. Az Ebtv. a közvetlen és közvetett hátrányos megkülönböztetés meghatározását az úgynevezett „**védtett személyes tulajdonságok**” felsorolásával adja meg, amely személyes tulajdonságok nevesítését, törvényi kiemelését indokolja, hogy ezen tulajdonságok tekintetében különösen nagy arányban fordul elő jogsértés.
- 4.8. Adott személy **védtett tulajdonságaként** a törvény a 3.1 pontban felsoroltakat nevesíti.
- 4.9. A hátrányos megkülönböztetéstől indokolt elhatárolni, mint törvényi fogalmat az **előnyben részesítést, azaz a pozitív diszkriminációt**. Ez a fogalom és tartalma azon a tényen alapul, hogy az egyenlőtlen helyzetben lévő személyek tekintetében az egyenlő mérték alkalmazása jelentős hátrányt jelenthet azok számára, akiket a törvény hátrányos helyzetűnek tekint. A hátrányos helyzet olyan állapot, amelyben az adott személy valamely, a törvényben kiemelt védtett tulajdonsága miatt van tartósan vagy átmenetileg hátrányban a hasonló helyzetű személyek túlnyomó hányadához képest. Rendkívül lényeges azonban, hogy az előnyben részesítés csak jogszabályi felhatalmazáson alapulhat, és különösen fontos, hogy az előnyben részesítés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

## 5. Az Esélyegyenlőségi Terv és az előnyben részesítés elve

- 5.1. A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem old fel minden, az Egyetem polgárait esetlegesen érintő egyenlőtlenséget. Ezért a Terv elveinek érvényre juttatása nemcsak a hátrányos megkülönböztetés tilalmát feltételezi, hanem az egyetem munkavállalóit és hallgatóit esetlegesen érintő egyenlőtlenség kiküszöböléséhez, mérsékléséhez szükséges pozitív, méltányos és rugalmas támogató - segítő intézkedések megtételét (pl.: különböző szolgáltatások nyújtása: mentortevékenység, tehetséggondozás, karrier tanácsadás, akadálymentesítés, stb.) is magában foglalja.
- 5.2. Az Egyetem törekszik az *előnyben részesítés elvének* alkalmazására is, az Ebtv. 11. §-ában meghatározott feltételek megléte esetén.
- 5.3. Az egyetemi polgárok alábbi csoportjainál alkalmazható az előnyben részesítés:
  - a nők,
  - a negyven évnél idősebb munkavállalók, hallgatók
  - a megváltozott munkaképességű személyek,
  - tíz éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelő munkavállalók,

- a gyermeküket egyedül nevelők,
  - a tartósan beteg vagy fogyatékos gyermeket nevelő munkavállalók.
- 5.4. Hátrányos helyzetű közalkalmazottak az Egyetemen különösen, de nem kizárólagosan:
- az intézkedés jellegétől függően meghatározott életkort betöltött munkavállalók,
  - várandós személy, kisgyermekes, többgyermekes, gyermekeit egyedül nevelő szülők.
- 5.5. Hátrányos helyzetű hallgatók az Egyetemen különösen, de nem kizárólagosan:
- fogyatékkal élő hallgatók,
  - az a hallgató, aki középiskolai tanulmányai során a közoktatásról szóló 1993. évi LXXIX. törvény 121. § 14. pontja szerint hátrányos helyzetűnek minősült,
  - várandós személy, kisgyermekes, többgyermekes, gyermekeit egyedül nevelő szülők.
- 5.6. Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékén alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól. A meghatározott rendelkezés azonban nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

## **6. Az Esélyegyenlőségi Bizottság**

- 6.1. A Bizottság tagjainak, és működésének fontosabb szabályai:
- 6.1.1. Az Esélyegyenlőségi Bizottság 9 tagból áll.
- 6.1.2. Legalább 2 nőt és egy vagy két férfit, összesen négy tagot a Rektor javaslatára a Szenátus bíz meg. Egy férfit és egy nőt a Közalkalmazotti Tanács, egy férfit és egy nőt a reprezentatív szakszervezetek, egy nőt a HÖK delegál.
- 6.1.3. A rektor tesz javaslatot a Bizottság elnöki tisztségét betöltő tagra. A szenátus ezen tag tekintetében a megbízatással egyúttal az elnöki tisztség betöltésére vonatkozó megbízást ad a tag részére.
- 6.1.4. A Bizottság tagjainak megbízásakor, illetve delegálásakor a delegáló szervezetnek egyeztetés keretében törekedniük kell arra, hogy az oktatási, a gyógyító-megelőző tevékenységet folytató, illetve a funkcionális szervezeti egységek képviselője biztosított legyen.
- 6.1.5. A Bizottság évente legalább egy alkalommal ülést tart.
- 6.1.6. A Bizottság ülést tart minden olyan esetben, amikor az esélyegyenlőség, illetve egyenlő bánásmód követelményének jelentős mértékű megsértését észleli, illetve amikor valamely arra jogosult személy panasszal fordul a Bizottsághoz. A Bizottság az ülésezési rendjének részletes szabályait az ügyrendjében állapítja meg.
- 6.1.7. A Bizottság az ügyrendjét maga állapítja meg, és az ügyrendet az Egyetem internet hálózatán hozzáférhetővé teszi.
- 6.2. Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladat- és hatásköre:
- 6.2.1. az esélyegyenlőségi stratégia kidolgozása;  
a panasztételi eljárás keretében történő döntéshozatal és az esélyegyenlőségi stratégia kidolgozása;
- 6.2.2. az esélyegyenlőség érvényesülésének, továbbá a hátrányos megkülönböztetés tilalma megtartásának figyelemmel kísérése az Egyetem valamennyi szervezeti egysége, dolgozója tekintetében;

- 6.2.3. a foglalkoztatás, az oktatás-képzés és az egészségügy területén a munkáltatói intézkedések, eljárások elemzése;
  - 6.2.4. ajánlások megfogalmazása az esélyegyenlőség érvényesülésének előmozdítása érdekében;
  - 6.2.5. évente helyzetfelmérés készítése a Humánerőforrás-gazdálkodási Igazgatóság szakmai közreműködésével a hátrányos helyzetű csoportok szervezeten belüli helyzete változásának a figyelemmel kísérése érdekében;
  - 6.2.6. különösen a nők, a fiatal és a 40 évnél idősebb, a fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű dolgozók munkakörülményeinek és a tíz éven aluli gyermeket/gyermekeket nevelő, illetve a gyermeket egyedül nevelő dolgozók helyzetének javítása ajánlásokkal;
  - 6.2.7. a dolgozók által az esélyegyenlőség megsértése, hátrányos megkülönböztetést megvalósító, avagy ilyen következménnyel járó intézkedés ellen benyújtott panasz kivizsgálása;
  - 6.2.8. a hallgatók közvetett vagy közvetlen hátrányos megkülönböztetésének a megelőzése, és az esélyegyenlőség elősegítése.
- 6.3. A Bizottság eljárásában a feladat- és hatásköre keretén belül önállóan jár el, eljárásában nem utasítható és nem befolyásolható. Az eljárásokat kizárólag a vizsgálandó körülmények tekintetében, gyors és célszerű eljárás keretében folytatja le, egyúttal tartózkodni köteles a munkavégzés, illetve a munkáltató vagy a dolgozók indokolatlan zavarásától.
- 6.4. A Bizottság évente beszámol a Szenátusnak a tárgyévi tevékenységéről és beszámol a tárgyévi helyzetfelmérés alapján az intézményi helyzet változásáról. Ennek érdekében évente egyszer jogosult a jelentésben érintendő kérdésekről a szervezeti egységek vezetőitől az adatvédelmi jogszabályok figyelembe vételével adatszolgáltatást kérni. A szervezeti egységek vezetői e kérdésekre kötelesek válaszolni. Jogi aggály esetén az egyetem Jogi Csoportjától lehet állásfoglalást kérni.
- 6.5. A Bizottság a Szenátust tájékoztatja az intézkedési program végrehajtásának tapasztalatairól, illetve a konkrét intézkedések végrehajtásáról, különös figyelmet fordítva arra, hogy az intézkedések alkalmasak voltak-e a célzott hatás kiváltására.
- 6.6. A Bizottság eljárására egyebekben az ügyrendjében foglaltak irányadóak.

## 7. Intézkedési terv

7.1. Az **Egyetem kötelezettséget vállal arra**, hogy a munkaerő kiválasztása során tiszteletben tartja azon követelményt, hogy a jelöltekkel szemben a képességeknek, készségeknek kell a kiválasztási tulajdonságokként elsődleges fontosságot tulajdonítani, és minden olyan tulajdonságot, amelynek a munkakör megfelelő ellátásához nincs köze - így különösen a 3.1 pontban felsoroltakat, az elbírálásnál szempontként nem szabad figyelembe venni.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

7.2. A közalkalmazotti jogviszony fennállása alatt, illetve a továbbfoglalkoztatás tekintetében a minősítések során a gyermekszülés/gondozás miatti távollét, képzés miatti távollét idejét figyelembe kell venni, amennyiben szakmai, illetve más lényeges szempontból kedvezőtlen hatása nincs. Ilyen kedvezőtlen hatásnak tekintendő a felsőoktatási törvény által meghatározott korlátozott idejű foglalkoztatás (tanársegédi, adjunktusi ciklusok megengedett száma és hossza), melyeket 7.2 pontban említett időszakokkal csökkentve kell figyelembe venni.

*Kedvezményezettek köre: nők, családosok*



7.3. A közalkalmazottak számára egyenlő esélyű előléptetési lehetőségeket kell biztosítani.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport*

7.4. Az Egyetem törekszik arra, hogy a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását elősegítse, ennek érdekében, a munkarendet lehetőség szerint akként kell kialakítani, hogy igazodjon a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához (beleértve a képzéseket, értekezleteket is).

*Kedvezményezettek köre: családosok*

7.5. 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.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

7.7. A szabadságolásoknál, amennyiben erre lehetőség van, figyelembe kell venni az iskola/ óvoda/ bölcsőde szüneteket.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

7.8. Amennyiben erre van lehetőség, a gyermeket nevelők számára, a dolgozó ilyen irányú, írásban benyújtott igénye alapján, lehetővé kell tenni a részmunkaidőben történő foglalkoztatást.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

7.9. A gyermekszülési/gyermekgondozási szabadságon lévő munkavállalókat egyenrangú munkavállalónak kell tekinteni, ennek érdekében a munkába való visszatéréshez, amennyiben ezt az érintett közalkalmazott igényli, tanácsadás, tájékoztatás adásával segítséget kell nyújtani.

*Kedvezményezettek köre: családosok*

7.10. A munkahely különleges igényű dolgozói számára az egyenlő esélyeik biztosítása érdekében az Egyetem a mindenkorai lehetőségeit figyelembe véve törekszik a munkahelyek fizikai akadálymentesítésére. Az Egyetem törekszik arra, hogy a munkavégzésre vonatkozó információkat az információ kiadásáért felelős vezetők, illetve megbízottak a vakok, süketek számára is érthetően közöljék, illetve arra is, hogy a fogyatékkal élők számára a munkájuk ellátásához szükséges speciális eszközök rendelkezésre álljanak. A jelen pont rendelkezése nem érinti azokat a kötelezettségeket, amelyeket jogszabály, továbbá A Semmelweis Egyetem 42/2006, (V. 25.) számú Munkavédelmi Szabályzata ír elő.

*Kedvezményezettek köre: fogyatékkal élő*

7.11. 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.

*Kedvezményezettek köre: valamennyi csoport*

7.12. A gyermeket nevelő, illetve egyéb szempontból hátrányos helyzetű dolgozó, ha nem a munkáltató által előírt képzésen, hanem saját maga által kezdeményezett és finanszírozott olyan akkreditált képzési, oktatási formában vesz részt, amely a munkaköre szakmailag magasabb szintű ellátását eredményezi, és amely képzésben ugyanakkor a munkáltató tudomásával és jóváhagyásával vesz részt, az ilyen képzésen való részvételre szükséges időtartamot a munkáltató biztosítja. Ennek feltétele, hogy a Munkáltató és a közalkalmazott előzetesen megállapodjanak a biztosított munkaidő-mérték más alkalommal történő ledolgozása módjában, egyéb feltételeiben.

*Kedvezményezettek köre: munkakör magas színvonalú ellátását elősegítő képzésben a hátrányos helyzetű dolgozó saját kezdeményezésére és költségére történően részt vevő hátrányos helyzetű dolgozók köre.*

7.13. Az egyetem törekszik az épületek akadálymentesítésével a speciális igényű, megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését, hallgatók tanulmányait elősegíteni, megkönnyíteni.

*Kedvezményezettek köre: speciális igényű, megváltozott munkaképességű hallgatók, munkavállalók.*

7.14. A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése:

A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében a munkáltató biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden egyetemi polgár számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül történik. Az intézmény a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja. Az Egyetem elősegíti a nyelvi képzést, és igyekszik a nyugdíjas korba való átmenetet megkönnyíteni munkavállalói számára.

*Kedvezményezettek köre: hallgatók, munkavállalók.*

7.15. Partneri kapcsolat, együttműködés:

Az Egyetem polgáraival a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses és szabályzati viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport.*

7.16. Az emberi méltóság tiszteletben tartása

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.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport.*

7.17. Társadalmi szolidaritás

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.

*Kedvezményezettek köre: minden csoport.*

7.18. A munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony alapján foglalkoztatott személyek esetében törekedni kell a hasonló tevékenységet ellátó közalkalmazottak tekintetében érvényesülő munkakörülmények biztosítására.

*Kedvezményezettek köre: munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatottak.*

7.19. Az önkéntes segítői jogviszonyban állók esetében a munkavégzés valamennyi körülményét tekintve törekedni kell arra, hogy hasonló körülmények között folytathassa a tevékenységét, mint a hasonló tevékenységet ellátó közalkalmazottak.

*Kedvezményezettek köre: önkéntes segítői jogviszonyban állók.*

## **8. Panasztételi eljárás**

8.1. Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló, illetve a hallgató – a jogszabályban biztosított lehetőségeken kívül, illetve azokat megelőzően - intézményi jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

8.2. Az intézményi jogorvoslati eljárás egyszintű, a döntés ellen további jogorvoslatnak, fellebbezésnek nincs helye.

8.3. A munkavállaló, illetve a hallgató jogorvoslatért írásban (ideértve az elektronikus úton benyújtott kérelmet is) közvetlenül az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat.

8.4. Névtelen panasszal a Bizottság nem foglalkozhat.

8.5. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a panasz beérkezésétől számított 2 napon belül köteles az érintett munkavállaló munkáltatói jogkörének gyakorlójával közölni a panasztétel tényét annak érdekében, hogy a panasztevőt érintő munkáltatói intézkedést függessze fel.

8.6. Az Esélyegyenlőségi Bizottság a panasz beérkezésétől számított 15 napon belül köteles döntését meghozni, azt az érintett munkavállalóval és a munkáltatói jogkörének gyakorlójával írásban közölni. Az Esélyegyenlőségi Bizottság döntésének meghozataláig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

## **9. Záró rendelkezések**

9.1. Jelen Terv – a 9.2. pontban foglalt kivétellel – 2014. április 28-ig hatályos.

9.2. Jelen Terv 6.1. pontja 2013. január 1-jén lép hatálya, rendelkezéseit a 4/2010. (I. 28.) számú szenátusi határozat szerint létrehozott Esélyegyenlőségi Bizottság mandátumának lejártát követően létrehozandó Esélyegyenlőségi Bizottságra kell elsőként alkalmazni.

9.3. A Szociális és Esélyegyenlőségi Bizottságok működését és „A fogyatékossgal élő hallgatók esélyegyenlőségének biztosításáról és tanulmányaik folytatásának elősegítéséről 6/2005. (I. 27) et. Határozatot” jelen Terv hatályba lépése nem érinti.

Budapest, 2011. április „ „

Dr. Tulassay Tivadar  
rektor

Egyetértek:

dr. Berki Zoltán  
SE Érdekvédelmi Szövetség

dr. Weltner János  
Közalkalmazotti Tanács