

# **A NYÍREGYHÁZI EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

## **Preambulum**

1. Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 63. § (4) bekezdése alapján az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és a többségi állami tulajdonban lévő jogi személyek számára törvényi kötelezettség esélyegyenlőségi terv készítése és elfogadása.
2. Jelen Esélyegyenlőségi Terv a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. XXXIII. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény figyelembe vételével és azokkal való összhangban készült.
3. Az Esélyegyenlőségi Terv a Nyíregyházi Egyetem, a Nyíregyházi Egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban állók képviseletében eljáró Felsőoktatási Dolgozók Szakszervezete és a Közalkalmazotti Tanács közötti egyeztetést követően, a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkozási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából jött létre, kiemelten segítve a nők, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők célcsoportjait.
4. Az intézményi Esélyegyenlőségi Tervet 2017. január 1. napjától 2018. december 31. napjáig tartó időszakra fogadják el.
5. A következő időszakra szóló esélyegyenlőségi terv elfogadási határideje: 2018. december 31.
6. Az esélyegyenlőségi terv nem tartalmazza azokat a kedvezményeket, amelyek a közalkalmazotti jogviszonyra alkalmazandók, vagy más jogszabályokból belső szabályzatokból következnek.
7. 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 (Egyenlő Bánásmód Hatóság), gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.

## I. Helyzetfelmérés

A Nyíregyházi Egyetemen 2016. szeptember 15-én közalkalmazotti jogviszonyban álló hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számszerű adatai az alábbiak szerint alakultak:

<b>Összdolgozói létszám</b>	<b>529</b>
Nők száma	321
50 év felettek száma	210
Gyermekgondozási szabadságról visszatérők száma az utóbbi 5 évben	58
Fogyatékos v. megváltozott munkaképességű dolgozók száma	3
Pályakezdők	0
Roma származásúak száma	1

A felső vezetésben és a középvezetésben dolgozó nők és férfiak aránya:

Középvezetésben foglalkoztatottak száma	22	
ebből	<b>Nők</b>	<b>Férfiak</b>
	11	11
Felső vezetésben foglalkoztatottak száma	10	
ebből	<b>Nők</b>	<b>Férfiak</b>
	4	6

## II. Általános célok (alapelvek), konkrét célok, intézkedések

A Nyíregyházi Egyetem elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett.

Az esélyegyenlőségi terv kiterjed a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalókra, kiemelten segítve: nőket, a fogyatékkal élők, roma identitásúak, családos munkatársak, pályakezdők veszélyeztetett célcsoportjait.

A Nyíregyházi Egyetem, mint munkáltató az egyetemmel közalkalmazotti jogviszonyban, vagy munkavégzésre irányuló további jogviszonyban álló munkatárs számára biztosítja az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát, kiemelten az esélyegyenlőség elvének megvalósítását a hátrányos helyzetű munkavállalói csoportok számára. Az érintett csoportok helyzetének az elemzésével felmérje az érintettek valós helyzetét, helyzetük alakulását figyelemmel kíséresse és elősegítse az esélyegyenlőségi célok megvalósulását, és intézményesen orvosolja a kapcsolatos sérelmeket.

### Konkrét célok, intézkedések

1. Az Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása útján elérhető, hogy az esélyegyenlőség a

munkavállalói oldalról biztosítva legyen. Ennek érdekében gondoskodni kell évi 2 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.

2. A pályázatokért felelős egység vezetőjének tájékoztatni szükséges az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökét azokról a pályázatokról, amelyeknél szerepel az esélyegyenlőségi terv, valamint amelyekben esélyegyenlőségi vállalás történik.
3. Az Esélyegyenlőségi Bizottságnak gondoskodnia szükséges a következő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítéséről, együttműködve a munkavállalók érdekképviselői szervezeteivel.
4. Igény esetén a gyed és gyes után munkába álló anyák beilleszkedésének segítése az adott szervezeti egység vezetője által kijelölt mentorkolléga közreműködésével.
5. A munkáltató a fogyatékkal élő munkatársak számára biztosítja lehetőség szerint az akadálymentesítés fizikai és infokommunikációs környezetet. Másrészt a munkáltató kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő közalkalmazottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy azok munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben, a fogyatékoságuk hátrányait nem érezve tudják teljesíteni.
6. A munkáltató feladata, hogy a munkaerő-felvétel során biztosítsa az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár vagy kortartomány, a nem, nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet, kivéve a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségszerű megkülönböztetés esetén. Az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciáira helyezi, más szempont nem kerül megfogalmazásra.
7. A munkáltató vállalja, hogy a közsférát érintő humán erőforrás-leépítést fokozott empátiával, rugalmas és humánus szervezéssel végzi, különösen a fentebb megjelölt célcsoportok tekintetében. Vállalja továbbá, hogy létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munka/munkakör meglétéhez, illetve a munkavégzés minőségéhez kapcsolódó kritériumok alapján jelöli ki.
8. Az Esélyegyenlőségi terv megalapozása és megvalósulásának elősegítésére esélyegyenlőségi helyzetfelmérés készítése:

Az Esélyegyenlőségi Bizottság 2016. február 22. napján a Nyíregyházi Egyetem minden közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatott dolgozójának az [all@nyf.hu](mailto:all@nyf.hu) mail címre „Esélyegyenlőségi Bizottság kérdőíve” címmel kiküldte az elkészített kérdőívet.

A kérdőívet a teljes dolgozói létszám elenyésző része, 142 fő töltötte ki, melyek a pontos értékelhetőséget torzíthatják, nem ad teljes képet az esélyegyenlőség vonatkozásában. Így az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata a már korábbiakban elkészített anonim kérdőíves esélyegyenlőségi helyzetfelmérés újragondolása, kiküldése és értékelése, melynek értékeléséből a közalkalmazottak véleménye alapján megállapítható az elkövetkezendő időszak konkrét céljainak kitűzése, javaslatok kidolgozása.

A kérdőív kiküldésének határideje: 2017. és 2018. év tavasza.

A kérdőív kiértékelésének határideje: 2017. és 2018. év ősze.

### **III. Az egyenlő bánásmód, illetve a hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel biztosítása**

Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a közalkalmazott panasztételi jogával élve a munkáltatói jogkör gyakorlójához (rektor, kancellár, gyakorló iskola esetén az igazgató) fordulhat az Esélyegyenlőségi Terv 1. sz. mellékletét képező Panasztételi űrlap felhasználásával.

A munkáltatói jogkör gyakorlója a döntése előtt kikéri az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményét. A bizottság az elé kerülő ügyet anonim módon kezeli.

A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a közalkalmazott által külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, különösen Egyenlő Bánásmód hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

#### **IV. Záró rendelkezések**

A munkáltató kötelezettséget vállal arra, hogy az Esélyegyenlőségi Tervet az intézmény honlapján közzéteszi.

A Szenátus megismerte, és az RH/61-80/2014. (július 22.) számú határozatával, 2014. augusztus 1-jei hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervét. Ezzel egyidejűleg a 2010. szeptember 28. napján, az RH/40-121/2010. számú határozattal elfogadott Esélyegyenlőségi Terv hatályát veszti.

A Szenátus megismerte, és az IHK/111-251/2015. (december 15.) számú határozatával, 2015. december 17-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

A Szenátus megismerte, és az IHK/37-198/2016. (december 6.) számú határozatával, 2016. december 8-i hatállyal elfogadta a Nyíregyházi Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének módosítását.

Nyíregyháza, 2016. december 6.

A Szenátus nevében:

Dr. Onder Csaba  
rektor

**PANASZTÉTELI ŰRLAP DOLGOZÓK SZÁMÁRA**

<b>Munkavállaló neve, beosztása</b>	
<b>Munkavégzés helye</b>	
<b>Munkáltatói jogkör gyakorlója</b>	
<b>Közvetlen munkahelyi vezetője</b>	
<b>A panasztétel dátuma</b>	
<b>A panasz rövid leírása</b>	
<b>Az esélyegyenlőségi bizottság álláspontja, javaslata</b>	
<b>A véleményezés dátuma</b>	