

**MAGYAR TESTNEVELÉSI ÉS
SPORTTUDOMÁNYI
EGYETEM**

**Esélyegyenlőségi
Terv**

A Szenátus elfogadta a 78/2022. (X. 27.) számú határozatával.

A Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetem Esélyegyenlőségi Terve

Preambulum

A Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) tevékenysége során tiszteletben tartja a foglalkoztatotti, hallgatói jogviszonyban álló, vagy ilyen jogviszony kialakítására törekvő személyek emberi méltóságát, és mindent megtesz az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (Ebkvt.) elveinek és szabályainak maradéktalan érvényesülése érdekében.

Az Esélyegyenlőségi Terv személyi és tárgyi hatálya

1. §

- (1) Az Esélyegyenlőségi Terv az Egyetem összes foglalkoztatottjára, hallgatójára kiterjed.
- (2) Jelen terv célja, hogy az Ebkvt. szerinti hátrányos helyzetű egyéneket vagy csoportokat (a továbbiakban: hátrányos helyzetűek) kiemelten segítse. Az Egyetem hallgatóinak esélyegyenlőségéért fogyatékos hallgatók esetén – az arra irányadó Fogyatékoságügyi Szabályzat, illetve vonatkozó ügyrend alapján – a Fogyatékoságügyi Bizottság és a fogyatékoságügyi koordinátor felel. A hátrányos helyzetű hallgatók ügyeiben a Szociális és Esélyegyenlőségi Bizottság a Hallgatói Önkormányzattal együttműködve jár el.
- (3) A jelen Esélyegyenlőségi Terv alkalmazásában az egyenlő bánásmód követelményének megsértése: az Ebkvt. 7-10. § és 21. §-okban meghatározott rendelkezések összessége.

Általános elvek

2. §

- (1) Az Egyetem, mint munkáltató különös figyelmet fordít arra, hogy a foglalkoztatás során biztosítsa az egyenlő bánásmódot, a diszkrimináció tilalmát a zaklatás, a jogellenes megkülönböztetés, a megtorlás tilalmát, valamint az egyenlő bánásmódot.
- (2) Az Egyetem az Ebkvt.-ben meghatározott körben megelőzi és megakadályozza a foglalkoztatással összefüggésben az egyenlő bánásmód követelményének megsértését és a hátrányos megkülönböztetést. A hátrányos megkülönböztetés tilalma vonatkozik a foglalkoztatottaknak a foglalkoztatás jellegével vagy természetével össze nem függő szempontok alapján történő – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, faji hovatartozásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – hátrányos diszkriminációjára.
- (3) Az Egyetem az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség követelményeinek megsértése esetén a vonatkozó jogszabályokban és szabályzatokban meghatározottak szerint biztosítja az eset körülményeinek teljes körű érdemi kivizsgálását. E célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel és az ügyben eljáró hatósággal, továbbá gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.
- (4) Az Egyetem a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a foglalkoztatottak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Az Egyetem fontos célkitűzésnek tekinti az olyan munkahelyi körülmények és légkör kialakítását, amely ezen alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.
- (5) Az Egyetem elkötelezett abban, hogy a kedvezmények megállapítása terén azokat minden foglalkoztatott számára azonos módon és azonos feltételek mellett biztosítsa.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság

3. §

- (1) Az Egyetem, mint munkáltató az Egyetemmel munkaviszonyban álló munkatársak esélyegyenlőségének biztosítása és a sérelmes ügyek kivizsgálása érdekében Esélyegyenlőségi Bizottságot (a továbbiakban Bizottság) hoz létre. A Bizottság tagjait a rektor kéri fel. A bizottság működését az ügyrendje határozza meg.

Hátrányos megkülönböztetés miatti panasztétel

4. §

- (1) Az egyenlő bánásmód követelményének megsértése esetén a sérelmet szenvedett munkavállaló írásbeli panasszal fordulhat a Bizottsághoz. A foglalkoztatott a panaszt a Bizottságnak címezve, az 1. számú melléklet szerinti űrlapon, a Rektori Hivatalban nyújthatja be.
- (2) A Bizottság a benyújtott panaszról a kézhezvételtől számított 15 napon belül dönt.
- (3) Amennyiben a Bizottság a panasznak helyt ad, döntésének megküldésével felhívja az intézkedésre jogosultat a sérelmes helyzet megszüntetésére, a mulasztás orvoslására, illetve a kifogásolt intézkedés módosítására vagy visszavonására. A felhívás eredménytelensége esetén a Bizottság a rektor intézkedését kéri.
- (4) A foglalkoztatott a Bizottság elutasító határozatával szemben – a kézhezvételtől számított 15 napon belül – jogorvoslati kérelemmel fordulhat a rektorhoz.
- (5) A panasztételi jog nem érinti az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt a foglalkoztatott részére külön jogszabályban (személyiségi jogi per, munkaügyi per, munkaügyi vagy szabálysértési hatóságok, így különösen az Egyenlő Bánásmód Hatóság eljárása) biztosított jogérvényesítési lehetőségét.

Foglalkoztatottakra vonatkozó adatok

5. §

Összes foglalkoztatott a Magyar Testnevelési és Sporttudományi Egyetemen, 2022. október 21-i állapot szerint	425
Nők száma	251
14 éves vagy azon aluli gyermeket nevelők száma	126
Gyermekgondozási szabadságon levők száma	30
Tartós betegállományban levők száma	0
Fogyatékos vagy megváltozott munkaképességű dolgozók száma	1
Pályakezdők (25 éven aluliak száma)	13
40 éven felüli foglalkoztatottak száma	270
Nemek aránya a vezetésben	
Nők, középvezetők	16
Nők, felsővezetők	3
Férfiak középvezetők	21
Férfiak, felsővezetők	9

V. Konkrét célok, kitűzések

6. §

- (1) Az Egyetem a főbb esélyegyenlőségi területeken a következő intézkedéseket tervezi 2022 novemberétől
- a) családbarát munkahelyi körülmények javítása;
 - b) a nemek közötti esélyegyenlőség további javítása;
 - c) az akadálymentesítés további elősegítése;
 - d) a fogyatékossgal élők helyzetének javítása;
 - e) a hátrányos helyzetűek esélyegyenlőségének javítása.

Családbarát munkahelyi körülmények javítása

7. §

- (1) Az Egyetem, mint munkáltató a 14 éven aluli vagy fogyatékossgal élő gyermeket nevelő, valamint a beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozó foglalkoztatottak számára egyéni élethelyzetük alapján – amennyiben ez nem akadályozza az Egyetem tevékenységének ellátását – lehetőséget biztosíthat a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitva tartásához igazodó egyéni munkarend kialakítására. Csúsztható munkakezdés esetén az Egyetem lehetővé teheti, hogy a foglalkoztatott saját igényének megfelelően kezdje meg a napi munkát. Az egyéni munkarend feltételeiről a munkairányítási jogkör gyakorlója és a foglalkoztatott egyedileg állapodik meg.
- (2) Az Egyetem a szabadságolásoknál, ügyeleti rendek kialakításánál lehetőség szerint figyelembe veszi a bölcsődei, óvodai, iskolai szüneteket.
- (3) Az Egyetem előzetes egyeztetés alapján biztosíthatja a foglalkoztatott számára a gyermeke vagy az általa ápolott hozzátartozója orvosi vizsgálata és a gyermek oktatási intézményében zajló rendezvények (ballagás, anyák napja, farsang, szülői értekezlet) idejére a munkából való távolmaradást.
- (4) A gyermeket nevelő foglalkoztatott számára a gyermek középfokú tanulmányainak befejezéséig az Egyetem beiskolázási támogatást biztosíthat.

Nemek közötti esélyegyenlőség javítása

8. §

- (1) Elismeri a nők és férfiak egyenjogúságát; tevékenysége során törekszik a nemek arányos képviselete elvének érvényesítésére. Alapelv, hogy az ugyanabban a munkakörben, ugyanazon végzettséggel dolgozó férfiak és nők számára egyenlő bért kell fizetni.
- (2) Az Egyetem – elsődlegesen az adott szervezeti egység – törekszik a gyermekgondozási szabadságon lévő munkatársakkal történő folyamatos kapcsolattartásra.
- (3) A nemek közötti esélyegyenlőség javítására irányul az a törekvés, hogy az Egyetem segíti a gyermekgondozási szabadságból visszatérő nők beilleszkedését, részmunkaidős foglalkoztatását.

Az akadálymentesítés elősegítése

9. §

Az Egyetem vállalja, hogy az infokommunikációs akadálymentesítés első lépéseként honlapját fokozatosan akadálymentesíti annak érdekében, hogy az a látássérültek számára is elérhetővé váljon. Az új egyetemi épületek tervezésénél és megépítésénél a hatályos jogszabályok akadálymentesítési előírásai szerint jár el.

A fogyatékkal élők helyzetének javítása

10. §

Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít arra, hogy a fogyatékkal élő foglalkoztatottak munkavégzési helyét úgy jelölje ki, hogy a munkaköri kötelezettségeiket a legkönnyebben tudják teljesíteni. A fogyatékkal élő munkatársak fogadására való felkészülés érdekében az adott szervezeti egység vezetője a szervezeti egység foglalkoztatottjainak előzetes tájékoztatást tart.

A hátrányos helyzetűek esélyegyenlőségének javítása

11. §

Az Egyetem a munkahelyi felvételi eljárás során és az előléptetéseknél biztosítja az egyenlő feltételeket és elbírálási szempontként kizárólag a munkához szükséges képesítéseket, készségeket veszi figyelembe, a pályázó korát (kivéve a munkatapasztalatra, annak időbeli mivoltára irányuló kérdéseket) etnikai hovatartozását, politikai, vallási nézeteit, családi állapotát, esetleges fogyatékoságát vagy krónikus betegségét (kivéve a munka jellegéből következő szükségszerű elvárásokat) célzottan nem tudakolja meg.

Záró rendelkezések

12. §

- (1) Az Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus a 78/2022. (X. 27.) számú határozatával jóváhagyta.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Terv 2022. november 1-jén lép hatályba.
- (3) Az Esélyegyenlőségi Tervet az Egyetem a honlapján az elfogadása után közzéteszi, hiteles példányát a Rectori Hivatal tartja nyilván.

Budapest, 2022. október 27.


Prof. Dr. Sterbenz Tamás
rektor



Panasztételi űrlap

A sérelmet szenvedett foglalkoztatott neve:

Szervezeti egysége:

Munkaköre:

Panaszának leírása:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Kelt,

Aláírás

