

Az Óbudai Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata
1. melléklet Szervezeti és Működési Rend
34. függelék



AZ ÓBUDAI EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA

BUDAPEST, 2010. január

TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető 1. §	3
A megkülönböztetés tilalma 2. §	3
Az emberi méltóság tiszteletben tartása 3. §	4
Esélyegyenlőség a juttatások terén 4. §.....	4
Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén 5. §.....	4
Esélyegyenlőségi Bizottság 6. §	4
Jogorvoslati lehetőség 7. §	5
Záró rendelkezések 8. §.....	5

PREAMBULUM

(1) Az Óbudai Egyetem (rövidítve: OE) Szenátusa a Felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény, a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A. §-a és az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előremozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 36. §-a, valamint 63. §-a (5) bekezdésében előírtak alapján az alábbi esélyegyenlőségi szabályzatot fogadta el.

(2) Jelen szabályzat hatálya kiterjed az Óbudai Egyetem felsőoktatási, a felsőoktatással összefüggő szolgáltató és igazgatási tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, az oktatókra, tudományos kutatókra és más alkalmazottakra, hallgatókra.

Bevezető

1. §

(1) A felsőoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani [Ftv. 9. § (1)].

(2) A felsőoktatási intézmény az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a hallgatók lakhatási feltételeinek, egészséges, káros szenvedélyektől mentes életvitelének biztosításához, tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a hallgató beilleszkedését a felsőfokú tanulmányok idején, illetve szakmai előmenetelét a tanulmányok befejezését követően [Ftv. 22. § (2)].

(3) A felsőoktatási intézményben tiszteletben kell tartani a hallgatók, oktatók, valamint a kutatók lelkiismereti és vallásszabadságát. A hallgató, oktató, kutató nem készíthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. A hallgatót, oktatót, kutatót nem érheti hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt [Ftv. 22. § (4)].

A megkülönböztetés tilalma

2. §

(1) Az Óbudai Egyetem Szenátusa elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz.

(2) Az Óbudai Egyetem kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.

(3) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.

(4) Az egyetem kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

3. §

(1) A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört igyekszik kialakítani, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

(2) A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat tart szem előtt a kölcsönös előnyök egyidejű biztosításával. A Kollektív Szerződés tükrözi a fenti elveket, a munkáltató és a közalkalmazotti állomány kapcsolatait.

(3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató a jogi szabályozás keretei között méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését, javulását.

Esélyegyenlőség a juttatások terén

4. §

(1) Az egyetemen közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak részére adható juttatások körét az egyetem Kollektív Szerződése tartalmazza. Lakáskölcsön támogatást – a jogi normákban előírt feltételek teljesítése esetén, valamint az egyetem „A közalkalmazottak lakásépítésének munkáltatói támogatásáról az Óbudai Egyetemen” szabályzatában foglaltakkal összhangban – minden kérelmező kaphat.

Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

5. §

(1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőbeni munkatársak kiválasztásánál az egyetem nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembe vételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.

(2) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál az egyetem fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

Esélyegyenlőségi Bizottság

6. §

(1) 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 [Ftv. 27. § (12)].

- (2) Az Esélyegyenlőségi Bizottság létszáma 3 fő, tagjai
- | | |
|--|------|
| a) az oktatók/kutatók/tanárok képviselője | 1 fő |
| b) az oktatást segítő munkakörben foglalkoztatott közalkalmazottak képviselője | 1 fő |
| c) az FDSZ helyi szervezetének képviselője | 1 fő |

(3) Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjait a Rektori Tanács javaslatára a Szenátus választja meg, elnökét a bizottság alakuló ülésén tagjai közül választja meg.

(4) Az Esélyegyenlőségi Bizottság az Ftv. 27. § (12) bekezdésében foglaltak érvényesítése során feltárt esélyegyenlőséget sértő jelenségeket, valamint az azok megszüntetésére vonatkozó javaslatokat az egyetem rektorának küldi meg, aki ezen állásfoglalásokat 15 napon belül a Rektori Tanács elé tárja.

Jogorvoslati lehetőség

7. §

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat, mely a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja hét napon belül.

(2) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

(3) Amennyiben a közvetítő bevonásával sem sikeres a panasz megoldása, a munkavállaló a területileg illetékes munkaügyi bírósághoz fordulhat.

Záró rendelkezések

8. §

(1) Az Óbudai Egyetem Esélyegyenlőségi szabályzatát a Szenátus 2009. december 21-ei ülésén megtárgyalta és elfogadta. Jelen 1. verziószámú szabályzat 2010. január 1-jén lép hatályba.

(2) Az Óbudai Egyetem Esélyegyenlőségi szabályzatát az egyetem honlapján nyilvánosságra kell hozni, hozzáférhetővé kell tenni.

Budapest, 2010. január 1.

Prof. Dr. Rudas Imre
rektor