



# **ALKALMAZOTTI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV**

**2015. március 31.**

## TARTALOMJEGYZÉK

Bevezető .....	2
1. Általános célok, etikai elvek .....	2
2. Helyzetértékelés.....	3
1. Az intézmény helyzete .....	3
1.1 Statisztikai adatok .....	3
1.2 Szervezeti felépítés.....	3
1.3 Bérezés .....	4
1.4 Munkaerő felvétel.....	4
1.6 Szabadságolás.....	4
1.7 Képzések .....	4
1.8 Akadálymentesítés.....	4
3. Esélyegyenlőségi Bizottság.....	5
4. A megkérdezettek demográfiai ismérvei .....	5
5. Családi állapot, etnikai hovatartozás, fogyatékoság .....	8
6. Munkaszerződés, foglalkoztatás, munkahelyi juttatások.....	10
7. Esélyegyenlőségi ismeretek, az esélyegyenlőség munkahelyi megítélése .....	16
8. Az esélyegyenlőségi helyzet javításának fő irányai.....	26
1. A panasztételi eljárás szabályozása .....	26
2. Családbarát intézkedések és kedvezmények kiterjesztése.....	26
3. A munkakörülmények és az egészségvédelem javítása érdekében .....	26
4. A nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében .....	26
5. A roma kisebbséghez tartozók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében.....	27

## Bevezető

Jelen Esélyegyenlőségi Terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben, valamint a Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény 6. §-ában meghatározottak alapján jött létre

egyrészt az Edutus Főiskola mint munkáltató,

másrészt a fenti munkáltatónál foglalkoztatási jogviszonyban állók (a továbbiakban: munkavállalók) között

a hátrányos helyzetű dolgozói csoportok foglalkoztatási pozíciójának figyelemmel kísérése és javítása céljából

a 2015. április 1-től 2017. április 1-ig terjedő időszakra.

### 1. Általános célok, etikai elvek

A jelen megállapodást aláíró felek elkötelezik magukat a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett, és ennek érdekében intézkedéseket hoznak.

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak.

A jelen megállapodást aláíró felek kötelezettséget vállalnak arra vonatkozóan, hogy a nők, a 40 év felettek, a roma identitásúak, a fogyatékkal élők és a családos munkavállalók esélyegyenlőségének elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak, különösen a bérezéssel, szakmai előmenetellel, képzéssel, munkakörülményekkel, a gyermekneveléssel és a szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények terén.

A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bármilyen, nem, faji hivatartozás, bőrszín, nemzetisége, nemzetiséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, politikai vagy más véleménye, családi állapota, anyasága vagy apasága, szexuális irányultsága, nemi identitása, életkora, társadalmi származása, vagyoni helyzete, érdekképviselőhöz való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője miatti diszkriminációra.

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely a munkavállalókat érheti foglalkoztatásuk során. Az aláíró felek olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoznak ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának megőrzését ill. javulását.

## 2. Helyzetértékelés

A Veled-Érted Egyesület az ESÉLY/2007 program keretében 2008. június 26. és 2008. július 09. között a munkavállalók körében kérdőíves felmérést végzett, a Főiskola vonatkozó dokumentumaiba betekintési lehetőséget kapott, a humán és gazdasági vezetőkkel interjút készített. Ezek alapján készült el a MÜTF 2008-2010 között érvényben lévő Esélyegyenlőségi Terve. A MÜTF Esélyegyenlőségi Bizottsága 2010 augusztusában újabb kérdőíves felmérést végzett a munkavállalók körében, egyeztetéseket folytatott a humán és gazdasági vezetőkkel, s elkészítette az Esélyegyenlőségi Terv megújított változatát a 2011-2013-as időszakra. Az Edutus Főiskola Esélyegyenlőségi Bizottsága 2013 májusában értékelte az eltelt időszakot, és elkészítette az Esélyegyenlőségi Terv aktualizált változatát a 2013-2015. időszakra. 2015 márciusában az Edutus Főiskola Esélyegyenlőségi Bizottságának elnöke kezdeményezésével az Esélyegyenlőségi Bizottság felmérést végzett a munkavállalók körében, egyeztetett s gazdasági és humán vezetőkkel, és elkészítette az Edutus Főiskola Esélyegyenlőségi Tervének aktualizált változatát a 2015. április 1. – 2017. április 1. időszakra.

### 1. Az intézmény helyzete

A Modern Üzleti Tudományok Főiskolája 1992-ben kezdte meg működését mint államilag elismert főiskola. Először csak kereskedelmi szakon folyt a tanítás, majd 1996-ban bekapcsolódott a gazdálkodási szak. A 2011-es fenntartóváltást követően a Modern Üzleti Tudományok Főiskolája és a Harsányi János Főiskola összeolvadása után jött létre a MÜTF jogutódjaként az Edutus Főiskola. Jelenleg kereskedelem és marketing, gazdálkodási és menedzsment, nemzetközi gazdálkodás valamint turizmus-vendéglátás alapszakon tanulhatnak a diákok. Emellett 2010 szeptembere óta műszaki menedzser, s 2012 szeptembere óta pedig mechatronikai mérnök alapképzéssel bővült a kínálat. A főiskola három földrajzi helyszínen folytatja képzéseit. A tatabányai központi tagozat mellett a fővárosban működik a Budapesti Tagozat, a határainkon túl Romániában (Erdélyben) folyik oktatás a Székelyudvarhelyi Képzési Központban.

#### 1.1 Statisztikai adatok

2015 márciusában a statisztikai adatok szerint az Edutus Főiskolán összesen 99 fő teljes munkaidős munkavállaló dolgozott, ebből 56 fő oktató, 43 fő nem oktató munkakörben. Ugyanezen időszakban 16 fő részmunkaidős munkavállaló dolgozott a Főiskolán, melyből 6 fő oktató, 10 fő nem oktató munkakörben.

A legmagasabb iskolai végzettséget tekintve alapfokú képesítéssel 10 fő, középfokú képesítéssel 13 fő, felsőfokú képesítéssel 92 fő áll alkalmazásban.

A foglalkoztatási formákat tekintve 14 fő nyugdíjasként dolgozik, melyből 9 fő teljes munkaidőben, 5 fő részmunkaidőben.

#### 1.2 Szervezeti felépítés

A Főiskola fenntartója 2009 nyara óta az EDUTUS Nonprofit Közhasznú Zártkörűen Működő Részvénytársaság. Az alapítói jogokat a Modern Üzleti Tudományok Főiskolája Alapítvány nevében a Kuratórium gyakorolja. A Főiskola vezető döntéshozó testülete a Szenátus, amely a Nemzeti Felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben, valamint a Szervezeti és Működési Rendben megfogalmazott feladatokat látja el. Ezek megvalósítása érdekében döntési, véleményezési, javaslattevő és beszámoltatási jogokat gyakorol. A Szenátus állandó bizottságaként működik az

Esélyegyenlőségi Bizottság, amely 2007-ben alakult, a Tanulmányi Osztály egyik munkatársa esélyegyenlőségi referensként is tevékenykedik.

### 1.3 Bérezés

A Főiskola munkatársai a Nemzeti Felsőoktatásról szóló törvény, a Munka Törvénykönyve és az SZMR Foglalkoztatási Követelményrendszere alapján kapják bérüket.

### 1.4 Munkaerő felvétel

Az oktatói kört tekintve oktatói munkakört tanársegéd, adjunktus, főiskolai docens, egyetemi docens, főiskolai tanár, egyetemi tanár, tanári munkakört nyelvtanár, testnevelő tanár, gazdasági tanár, műszaki tanár, mestertanár beosztásban foglalkoztatottak látják el. Főiskolai tanári kinevezést a Szenátus javaslata alapján a Rektor kezdeményezi a miniszter útján a miniszterelnöknél. A kinevezett a főiskolai tanári cím használatára addig jogosult, ameddig a miniszterelnök fel nem menti.

A Főiskola a napilapokban, a Főiskola honlapján, valamint online felületeken hirdeti meg a nyitott munkaköröket. A jelentkezőt a szervezeti egység vezetője hallgatja meg, majd a rektor dönt az alkalmazásról. A munkáltató a munkaerő-felvétel során biztosítja az esélyegyenlőséget. Ennek érdekében az álláshirdetésekből és a munkaerő-felvétel kiválasztási szempontrendszerének meghatározásánál a korhatár, a nem, a nemzeti vagy nemzetiségi hovatartozás, az egészségügyi- vagy családi állapot nem szerepelhet, csak a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükségzerű megkülönböztetés. Az álláshirdetések megfogalmazása során a munkakör jellegéből fakadóan a jelöltekkel szemben elvárt képességekre, készségekre, szakmai tudásra, a munkakörök előírt képzettségi követelményeire és kompetenciák kerülnek meghatározásra, más szempont nem kerül megfogalmazásra.

### 1.5 Szabadságolás

A nem oktatói munkakörben dolgozók szabadságolási ütemtervet készítenek a folyamatos munkavégzés érdekében, az oktatók a kötelező nyári szünidő miatt óraáttszervezéssel tudják megoldani az eseti szabadság igényüket.

### 1.6 Képzések

Az oktatói körben képzési terv készül, náluk leginkább az önképzés a jellemző. Részt vesznek külső konferenciákon hallgatóként és előadóként is. A gazdasági osztályon dolgozó munkatársaknak minden évben részt kell venniük egy kötelező továbbképzésen, amit a Főiskola finanszíroz. Iskolarendszerű képzés esetén, amennyiben kapcsolódik a munkakörhöz, tanulmányi szerződést köt az intézmény.

### 1.7 Akadálymentesítés

Az épületek rendelkeznek akadálymentes feljáróval az aula szintjén és akadálymentes mosdóval. A B épületben a felsőbb emeletekre lifttel juthatnak fel a mozgássérültek.

### 3. Esélyegyenlőségi Bizottság

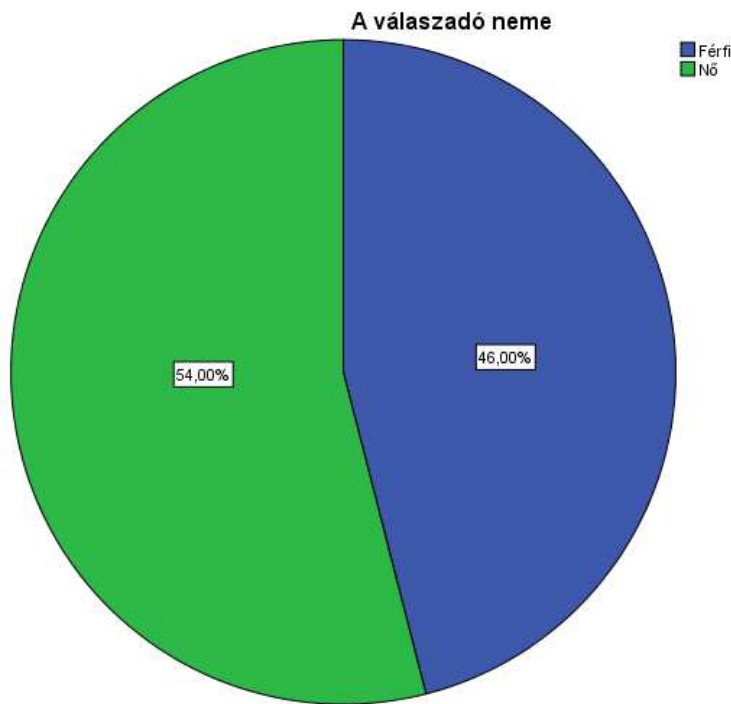
Az Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működése útján érhető el, hogy az esélyegyenlőség a munkavállalói oldalról biztosítva legyen. Ennek érdekében az Esélyegyenlőségi Bizottság üléseket tart, melyekről jegyzőkönyv készül.

### 4. A megkérdezettek demográfiai ismérvei

Az alkalmazotti esélyegyenlőségi kutatást a Főiskola alkalmazottainak meghatározó többsége, 50 fő töltötte ki. Ez alapján jó áttekintő képet kapunk a Főiskola esélyegyenlőségi intézkedéseket érintő helyzetéről, valamint a jövőbeli intézkedések megalapozottsága is stabil bázison áll.

A továbbiakban a válaszadók demográfiai összetételét ismerhetjük meg, amely jól tükrözi a valós viszonyokat (köszönhetően a nagy kitöltési aránynak).

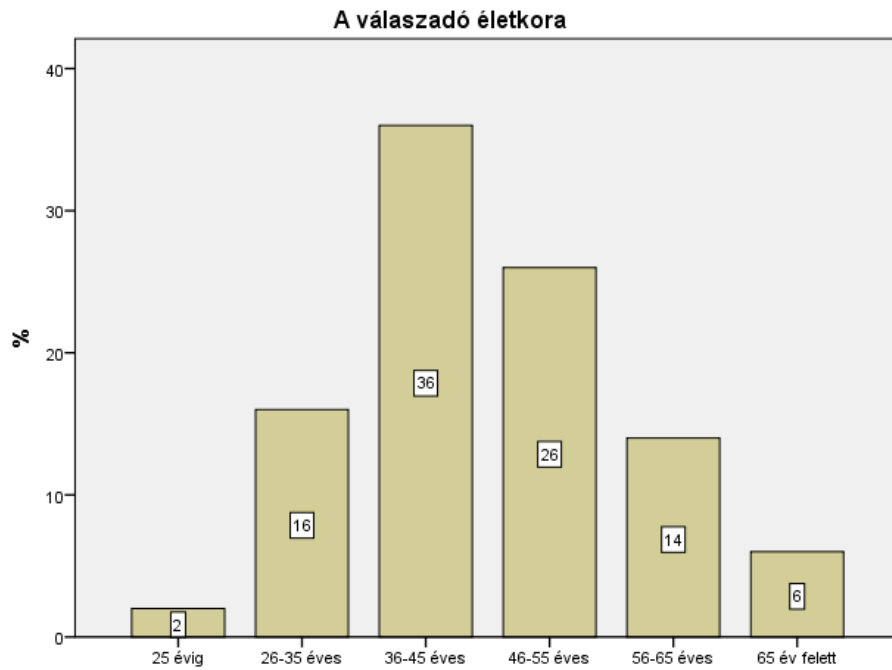
1. ábra:



A válaszadók nemi megoszlása szerint többségben vannak a nők, amely kiemelt esélyegyenlőségi szemponttá teszi ezt a csoportot, valamint fontos a nemi szempontok figyelembe vétele az esélyegyenlőségi stratégiai kialakítása során. (1. ábra)

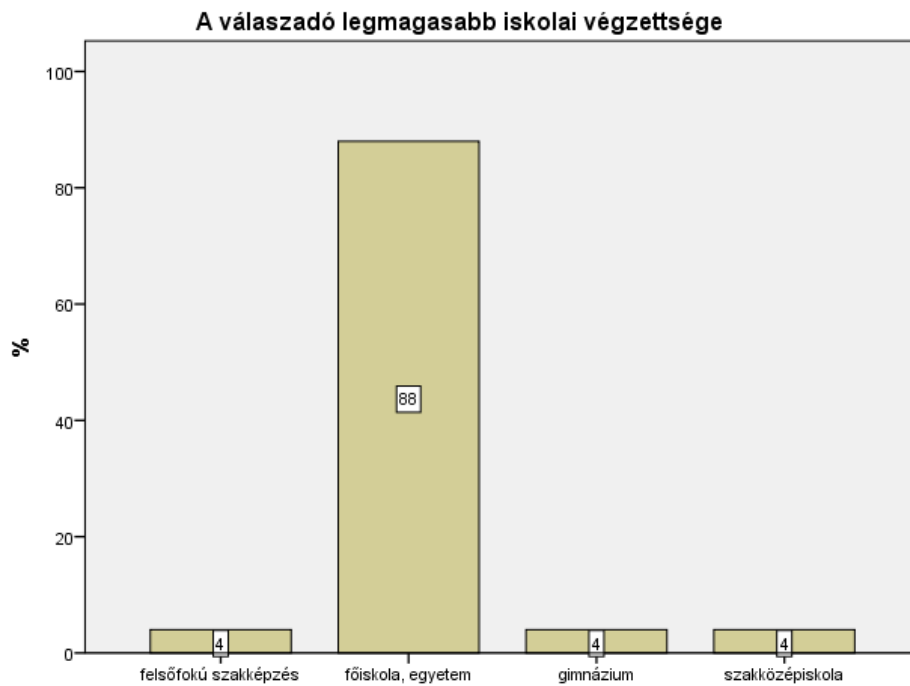
A nemi szempontok mellett kiemelten fontos a kor szerinti megoszlás, különös tekintettel az esélyegyenlőségi szempontból fontos fiatal, valamint a nyugdíj előtt álló, ill. a már nyugdíjas korosztályok érdekeire, ahogy ezt a 2. ábra jól szemlélteti.

2. ábra:

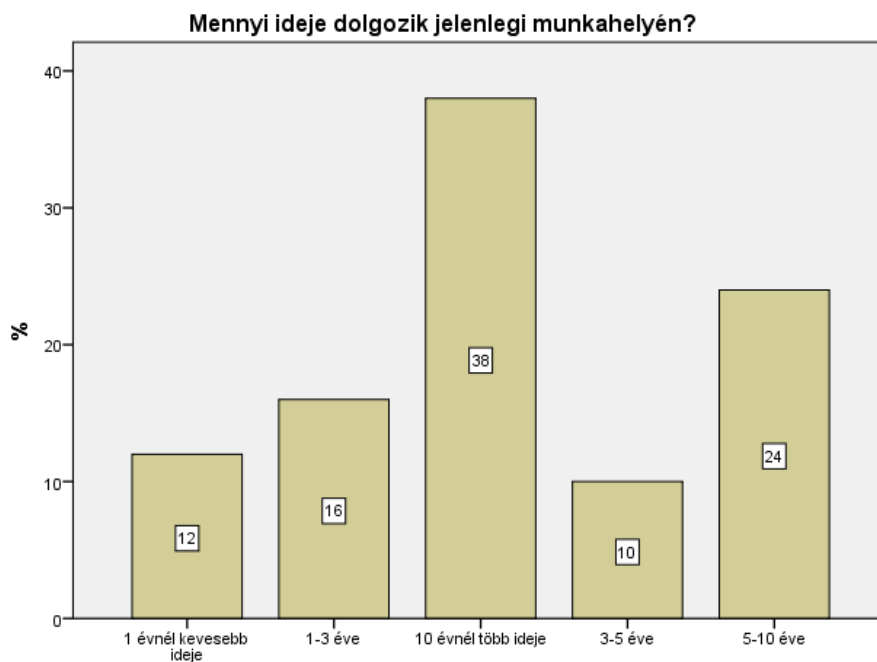


Az alkalmazottak iskolai végzettségének megoszlása egy felsőoktatási intézmény tipikus képét mutatja, többségben vannak a felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Az esélyegyenlőségi szempontok alapján a nem felsőfokú végzettségűek esélyegyenlőségi szempontjainak megfelelő artikulációja kívánatos. (3. ábra)

3. ábra:

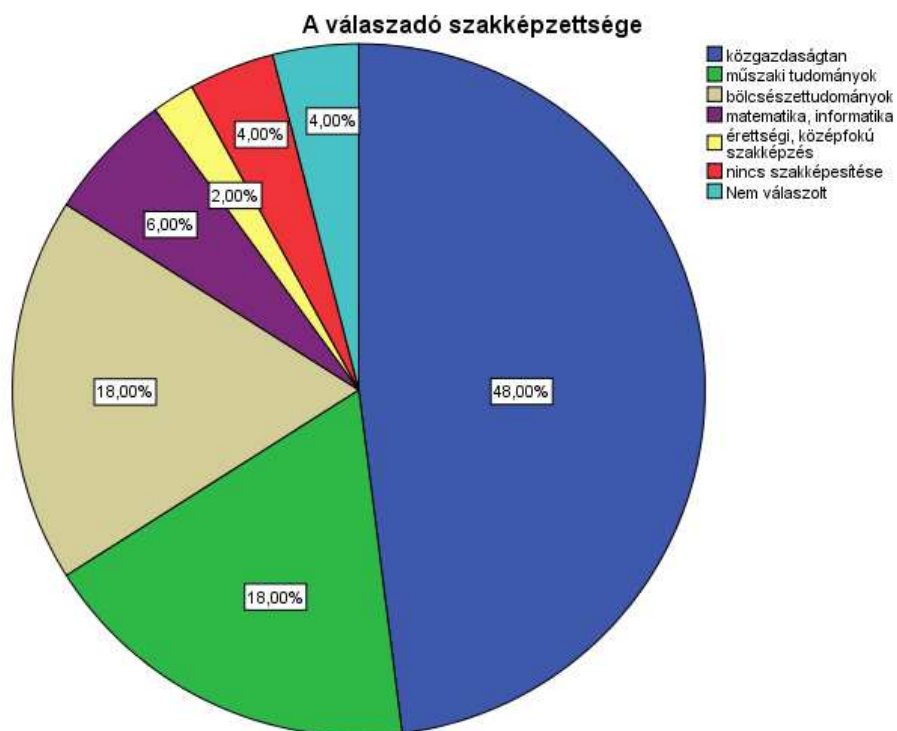


4. ábra:



A munkahelyen eltöltött évek (4. ábra) és a szakmai végzettség (5. ábra) adatai alapján esélyegyenlőségi szempontból a 0-3 éve a főiskolán dolgozó új alkalmazottak, valamint az alacsonyabb, szakmai végzettség nélküliek esélyegyenlősége fontos: megfelelő tájékoztatás, integráció a főiskola életébe, munkahelyi viszonyai, stb.

5. ábra:

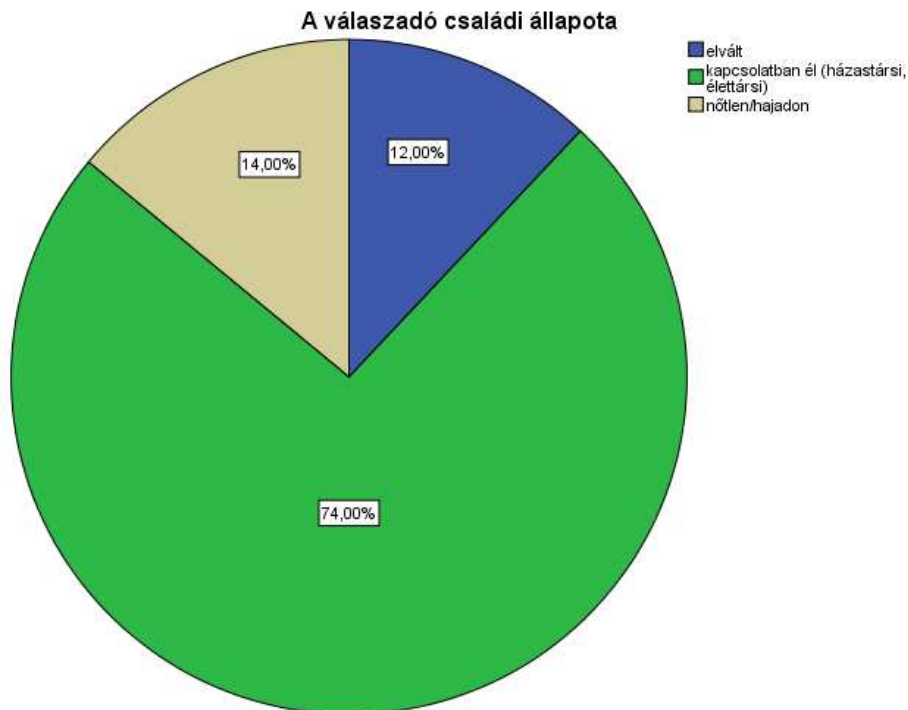




## 5. Családi állapot, etnikai hovatartozás, fogyatékoság

A megkérdezettek családi állapotáról szóló adatok szerint a kapcsolatban élők teszik ki a Főiskola alkalmazottainak nagyobb többségét. A családban élők esélyegyenlősége fontos összetársadalmi kérdés, melyre a Főiskola esélyegyenlőséget biztosító tevékenysége során is kiemelt figyelmet kell fordítani. (6. ábra)

6. ábra:



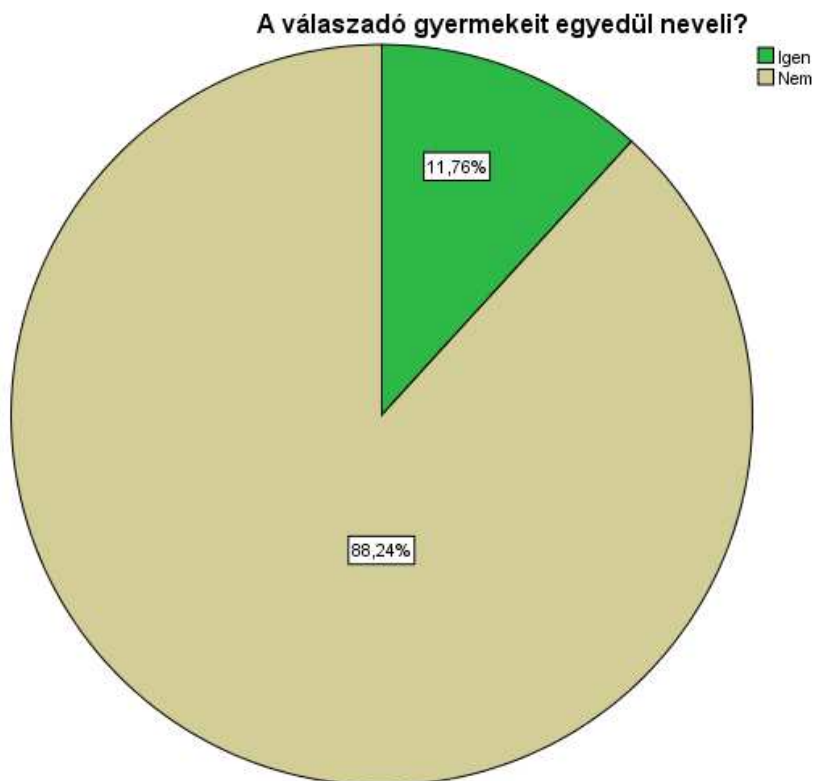
Az Edutus Főiskola alkalmazottai 74%-ának egy vagy több gyermeke van, különösen fontos a gyerekesek, ill. ezen belül is a 3 és több gyerekesek (18%) esélyegyenlőségi sajátosságainak figyelembe vétele. (7. ábra)

A Főiskola alkalmazottainak gyermekét (gyermekeit) egyedül nevelő szülő. (8. ábra) A munkafolyamatok és feladatok elosztásánál a főiskola közép és felsővezetőinek ezt a tényét figyelembe kell venni, azért hogy az érintett kollégák hatékony munkavégzését össze lehessen párosítani a fokozottabb családi, háztartási kihívásokkal.

7. ábra:



8. ábra:



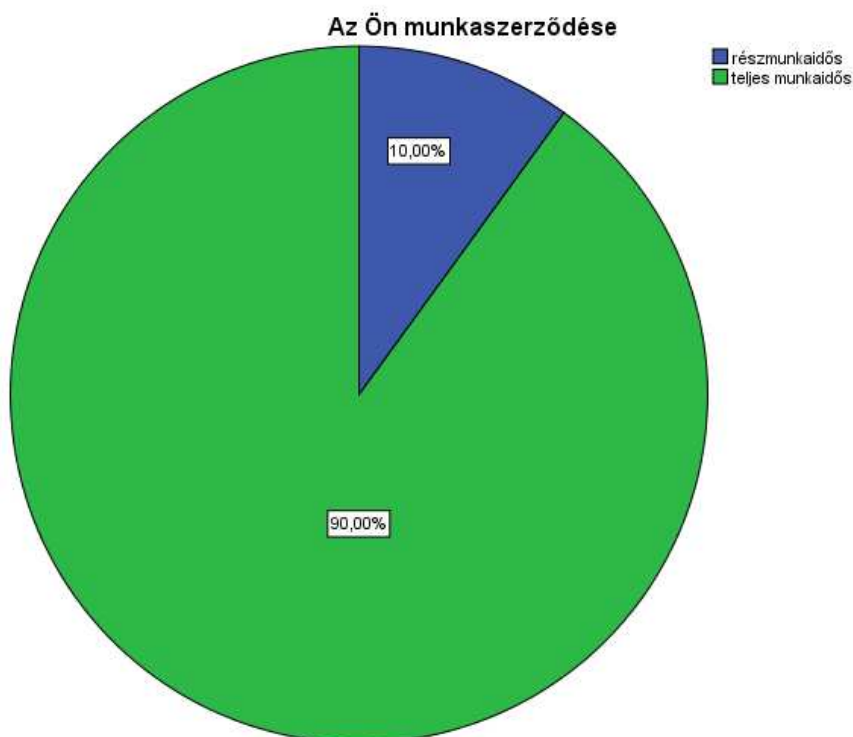
A munkaerőpiaci és munkavégzési szempontból fokozott hátrányos helyzetű nemzeti, etnikai kisebbséghez való tartozás, a külföldi állampolgárság, fogyatékoság és megváltozott munkaképesség a főiskola alkalmazottjainak (ill. a kérdőív kitöltőinek) törpe kisebbségére jellemző.

Hátrányos helyzet jellege	Arány, %
Roma származás	2%
Külföldi állampolgárság	2%
Megváltozott munkaképesség	0%
Fogyatékoság	0%

## 6. Munkaszerződés, foglalkoztatás, munkahelyi juttatások

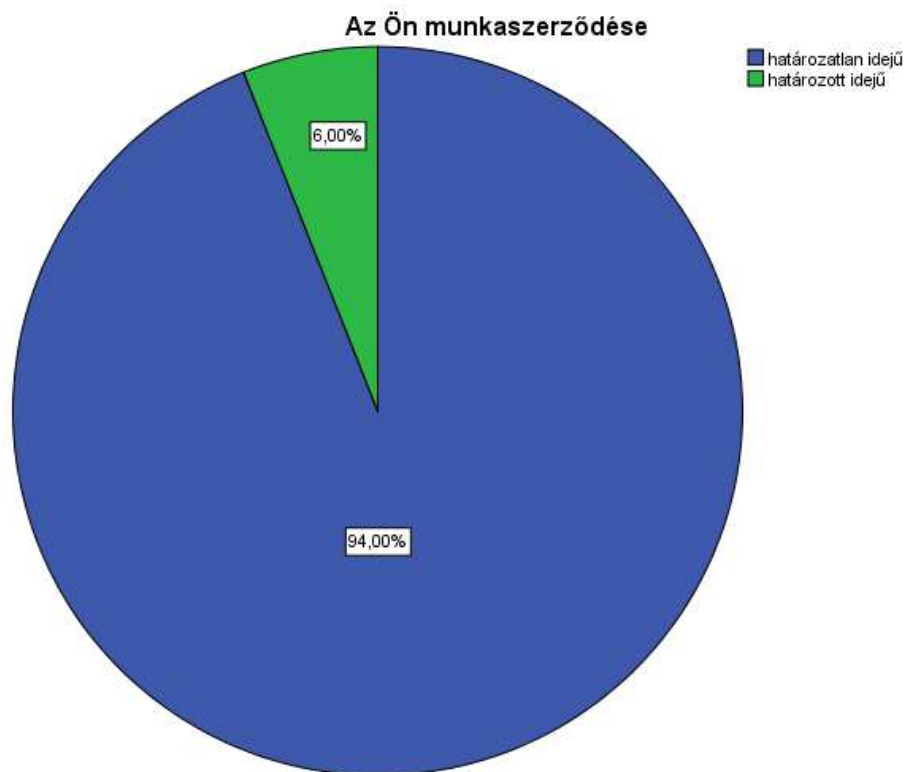
Ebben a fejezetben a munkavégzés jellegét, a munkavégzéshez kapcsolódó, a munkaadó által nyújtott anyagi és nem anyagi támogatások sajátosságait tárgyaljuk esélyegyenlőségi szempontból.

9. ábra:



A foglalkoztatási szempontból hátrányos helyzetűnek értékelhető részmunkaidős, ill. határozott idejű foglalkoztatás kevésbé jellemző az Edutus Főiskolán, a megkérdezettek 90%-a teljes állású, 94%-a határozatlan idejű munkaszerződéssel rendelkezik. (9. és 10. ábra) A határozott idejű és részmunkaidős foglalkoztatottak esélyegyenlősége biztosítása azért fontos, mert az ebbe a kategóriába tartozók hitelhez jutási lehetősége, hosszú távú stabilitása a foglalkoztatottság jellegéből fakadóan csorbát szenved(het).

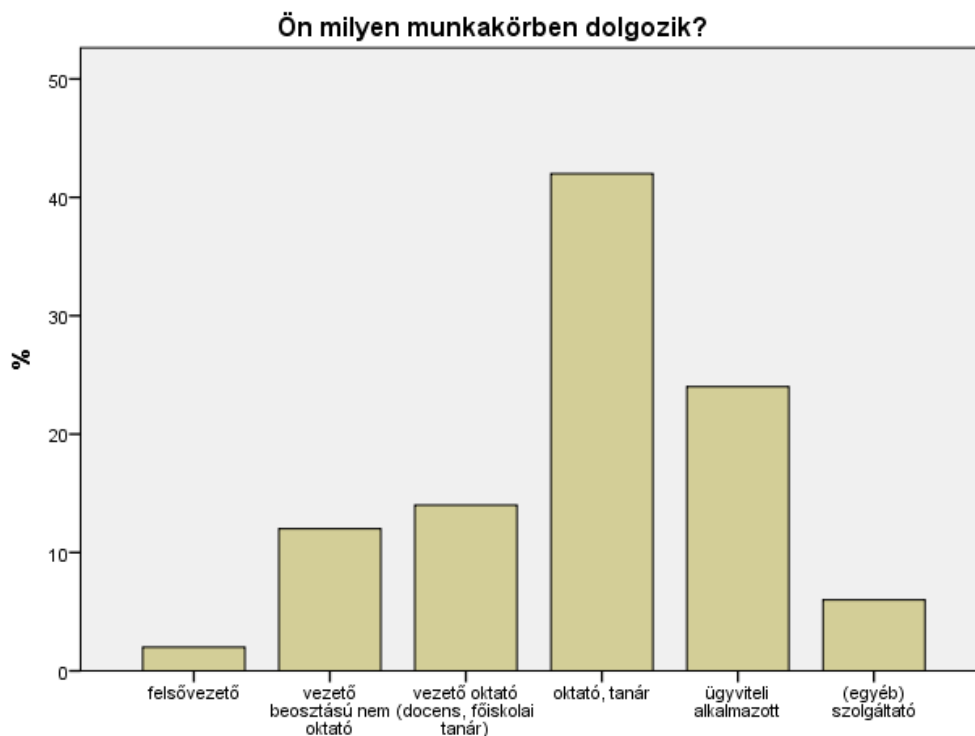
10. ábra:



A Főiskola alkalmazottainak nagyobb része – a tevékenység jellegéből fakadóan – oktató, tanár. A nem oktatói kör nagyobb része vezetői, ill. adminisztratív feladatokat lát el, kisebb rész szolgáltató területen tevékenykedik.

A főiskola működési jellegéből fakadóan az oktató-nem oktató tevékenységet végzők közötti esélyegyenlőség kérdésének tisztázása fontos, mert az oktatókra jellemző rugalmas, a nem oktatói körre jellemző fix munkaidős munkavégzés potenciális problémák és esélyegyenlőségi kérdések forrása lehet.

11. ábra:



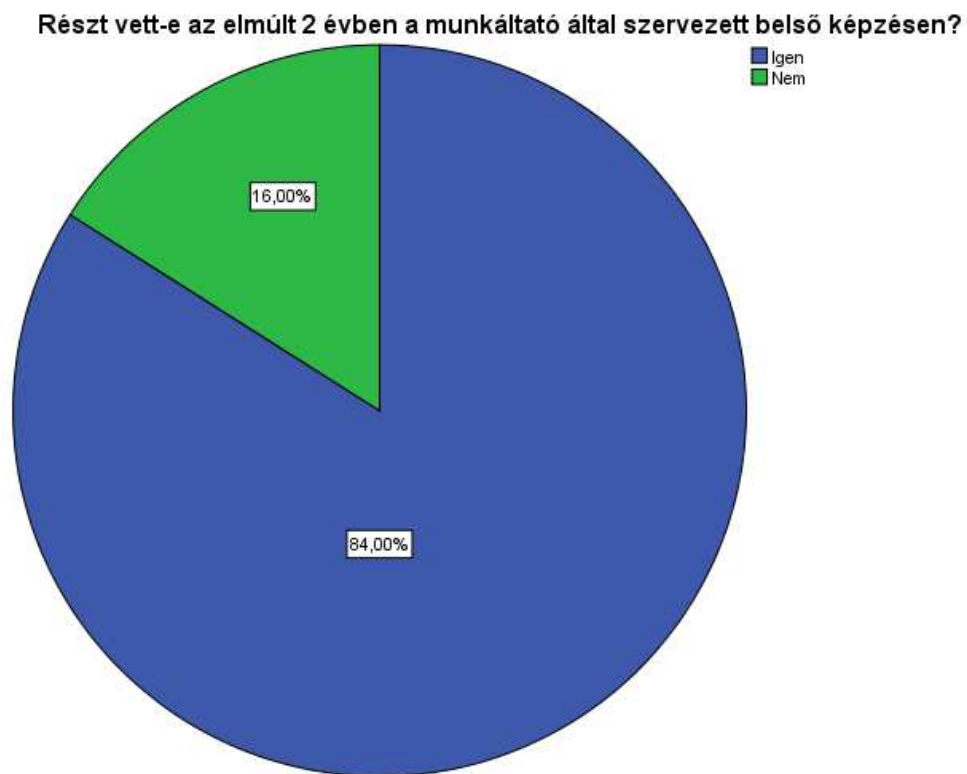
A továbbiakban a munkaadó által biztosított különböző elsősorban nem anyagi – juttatások sajátosságait értékeljük esélyegyenlőségi szempontok alapján.

A válaszadók 84%-a vett részt különböző képzéseken, melyeket a munkaadó szervezett, vagyis a napra kész szakmai tudás biztosításához a Főiskola jelentős mértékben hozzájárult. (12. ábra) Ezek jellemzően rövid távú képzések voltak.

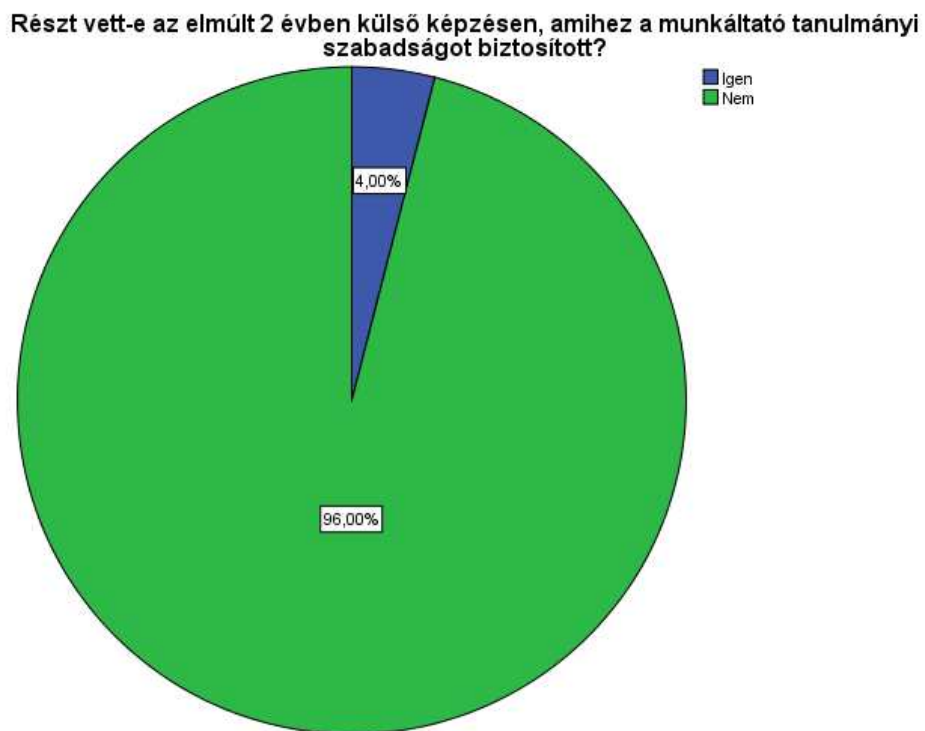
A hosszabb távú egyéni felkészülést is igénylő képzésekhez a munkaadó a megkérdezettek 4%-ának (2 fő) biztosított tanulmányi szabadságot hosszabb-rövidebb időben. (13. ábra)

Szakmai tanulmányúton a megkérdezettek 30%-a, konferencián a megkérdezettek 36%-a vett részt. A Főiskola és alkalmazott oktató-nem oktató körnek tudományos és szakmai előre menetele szempontjából fontos fenti arányok javítása. A tudományos, szakmai karrier további építéséhez fenti eseményeken való rendszeres részvétel szükségesnek tekinthető. (14. és 15. ábra)

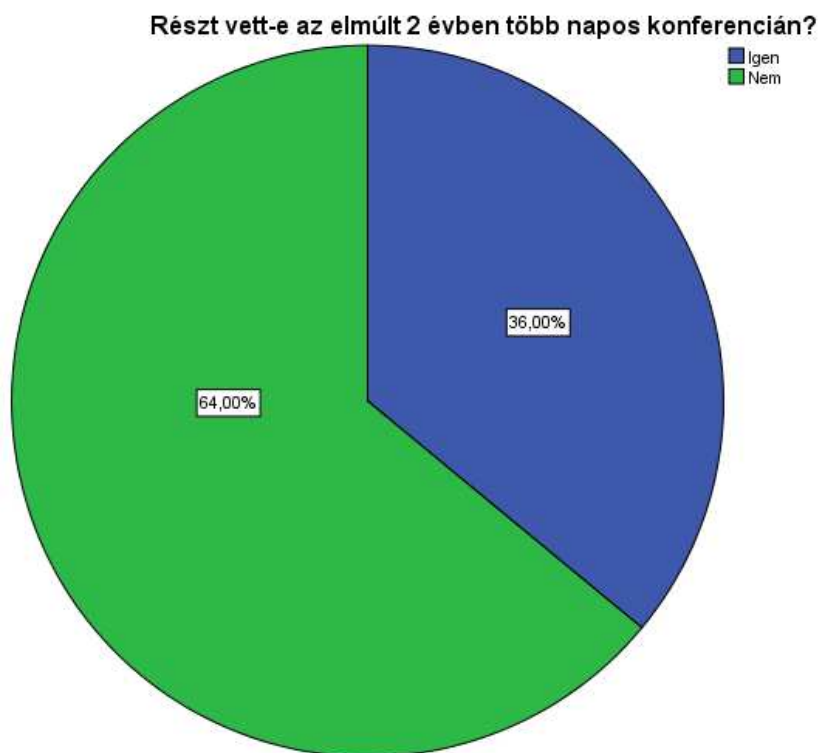
12. ábra:



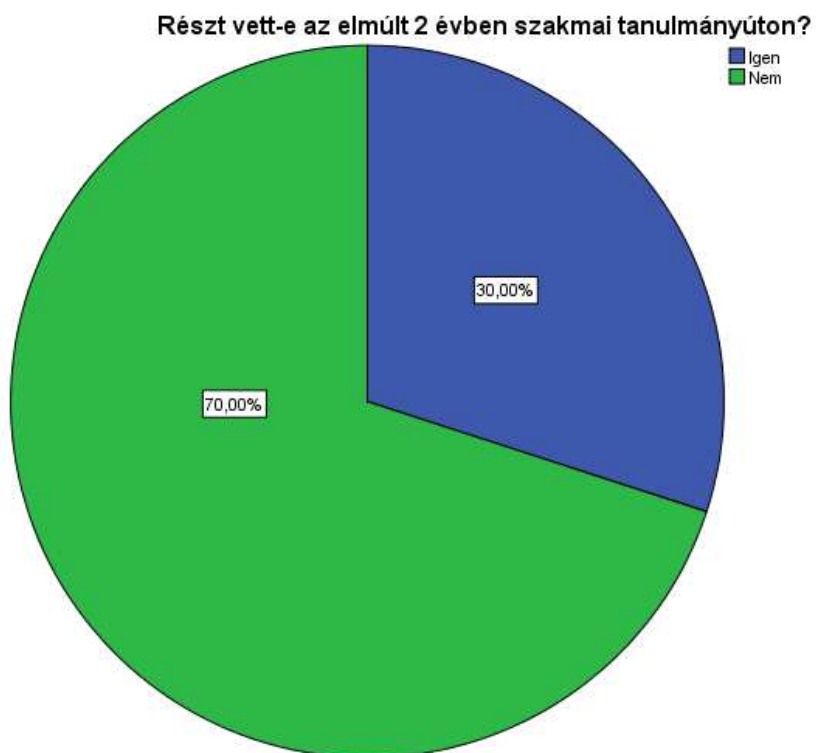
13. ábra:



14. ábra

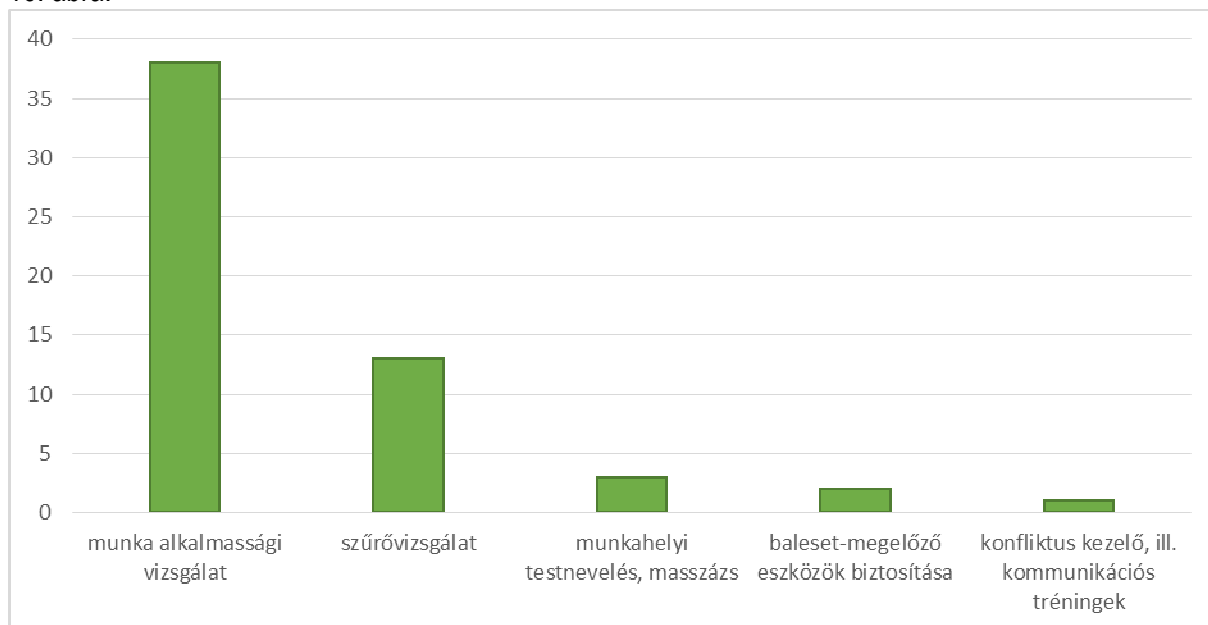


15. ábra:



A munkavállalók egészségügyi alkalmasságát és annak megtartását biztosító szolgáltatások széleskörűen elérhetőek voltak a Főiskolán, a válaszadók jelentős része a munka alkalmassági vizsgálat mellett szűrővizsgálatokon, munkahelyi testnevelésen, masszázson, ill. különböző tréningeken vett részt. További esélyegyenlőségi feladat ezek szélesebb körű kiterjesztése lehet. (16. ábra)

16. ábra:



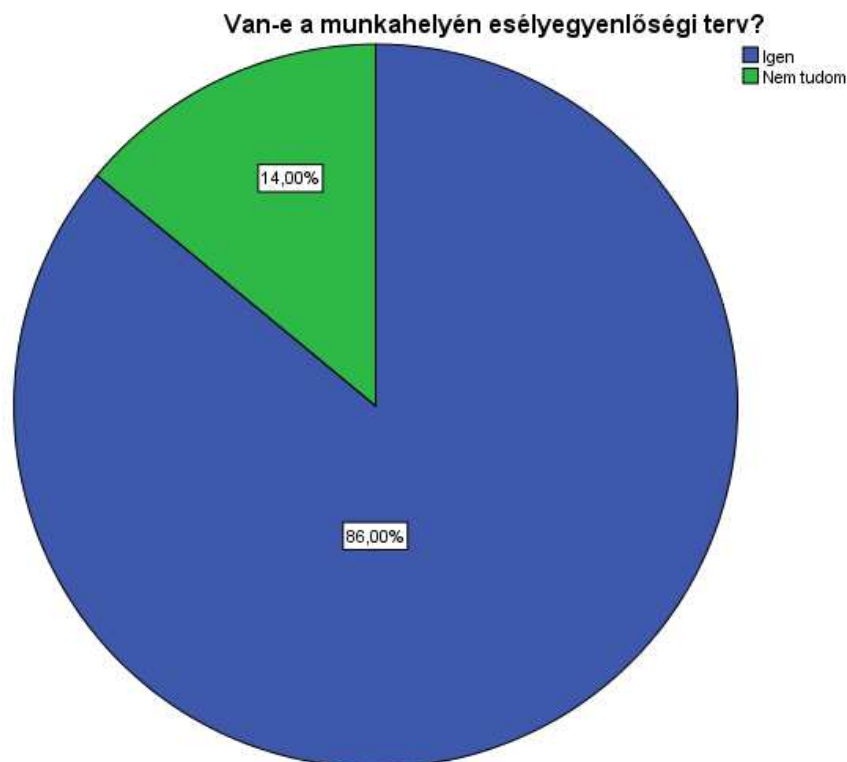


## 7. Esélyegyenlőségi ismeretek, az esélyegyenlőség munkahelyi megítélése

Ebben a fejezetben az Edutus Főiskola alkalmazottjainak esélyegyenlőségi ismereteit elemezzük a 2015-ben elvégzett empirikus kutatás eredményeire támaszkodva.

Az alkalmazottak 86%-a tud arról, hogy van a Főiskolán esélyegyenlőségi terv, ami jó eredmény, azonban a 14%-os nem ismeret további kommunikációs feladatokat jelöl ki ezen a területen. (17. ábra)

17. ábra



A további kérdések az alkalmazottak előítéletességét mérték. A különféle kérdések kapcsán azt állapíthatjuk meg, hogy a dolgozók 2/3-3/4-része nem előítéletes, valamint úgy ítéli meg, hogy a Főiskola működése során nem jelenik meg az előítéletesség.

Romák alkalmazását a megkérdezettek 70%-a tudja elképzelni a főiskolán (miközben van roma származású alkalmazott) (18. ábra), fogyatékkal élő alkalmazását 78% tudja elképzelni (19. ábra), külföldi állampolgárságú személy foglalkoztatását 82% tartja elképzelhetőnek (miközben jelenleg is van külföldi állampolgárságú alkalmazott a Főiskolán), homoszexuálisok alkalmazását 56% (21. ábra), kismamák alkalmazását 64% (22. ábra), 45 év feletti alkalmazását 92% tartja elképzelhetőnek (23. ábra).

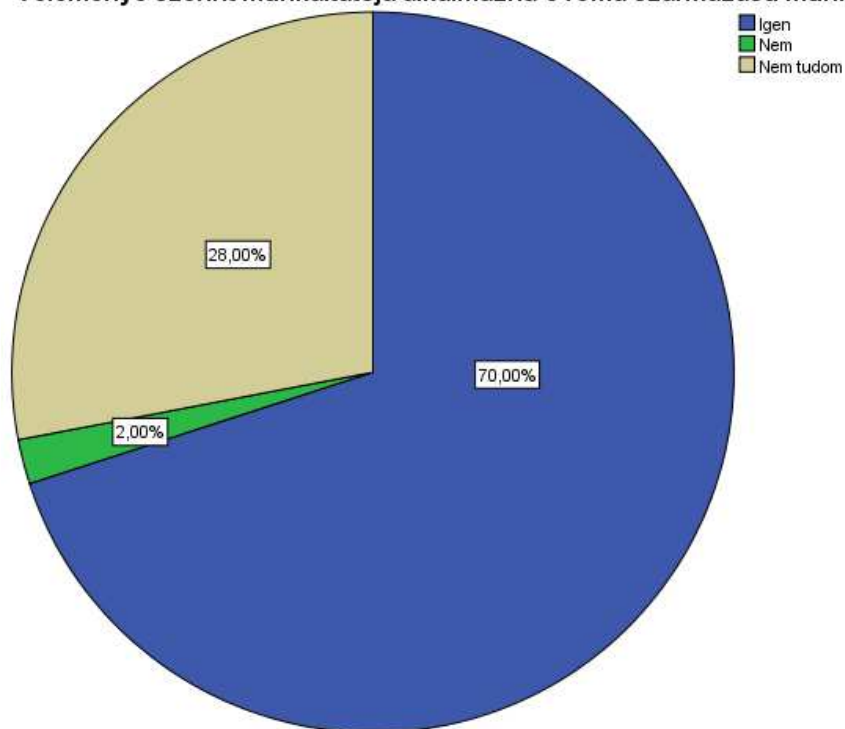
A jelentős bizonytalanság a „nem tudom” válaszok megadásával mérhető, amely elsősorban a roma származású és homoszexuális alkalmazott foglalkoztatásával kapcsolatos kérdéseknél figyelhető meg.

Fontos kiemelni, hogy az egyértelmű „nem” válaszok aránya igen alacsony.

Ezzel együtt fontos, hogy a bizonytalanság csökkenjen a munkavállalók körében a kisebbségi csoportok alkalmazását illetően.

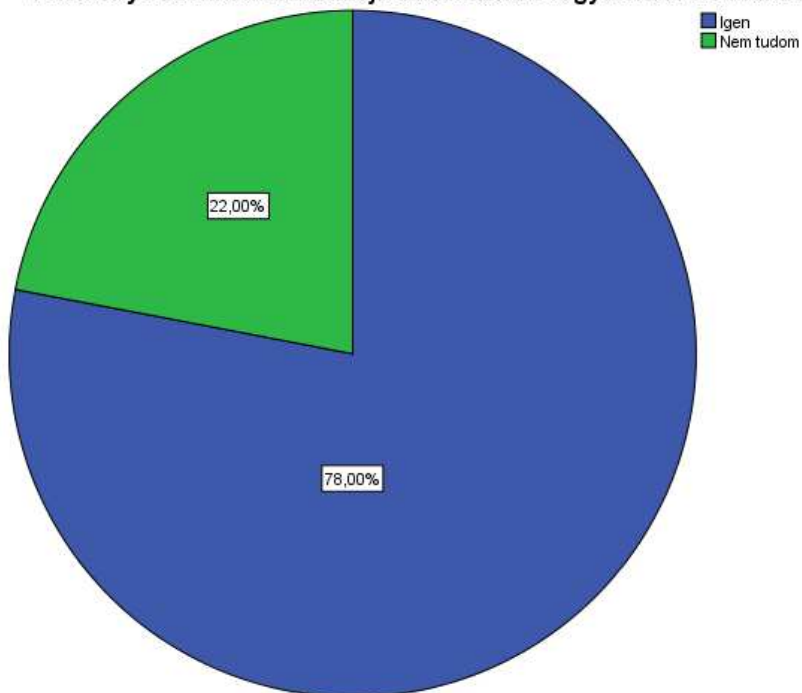
18. ábra:

Véleménye szerint munkáltatója alkalmazna-e roma származású munkavállalót?

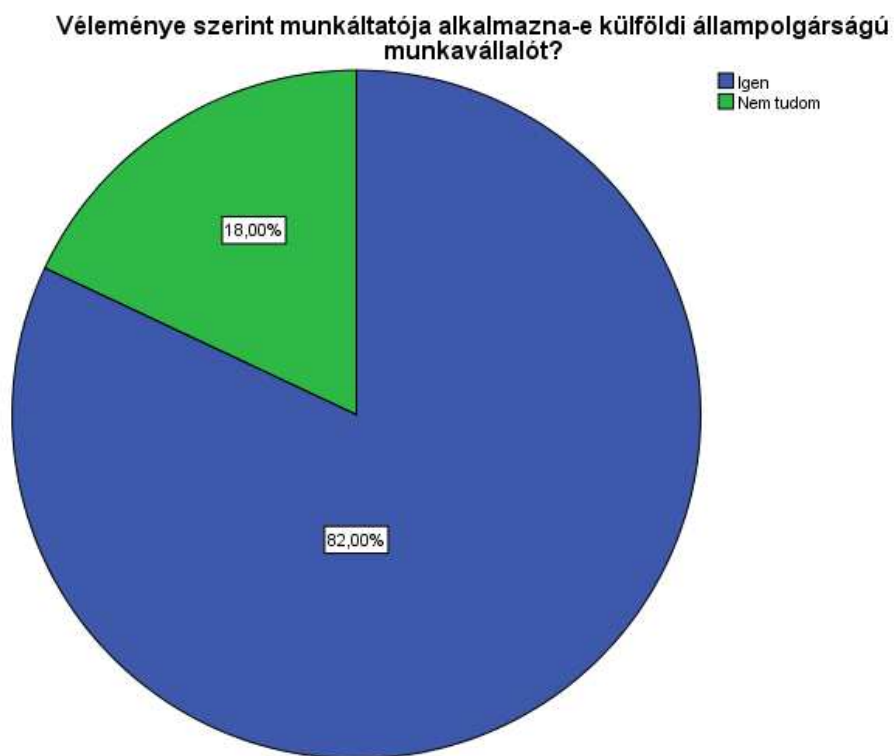


19. ábra:

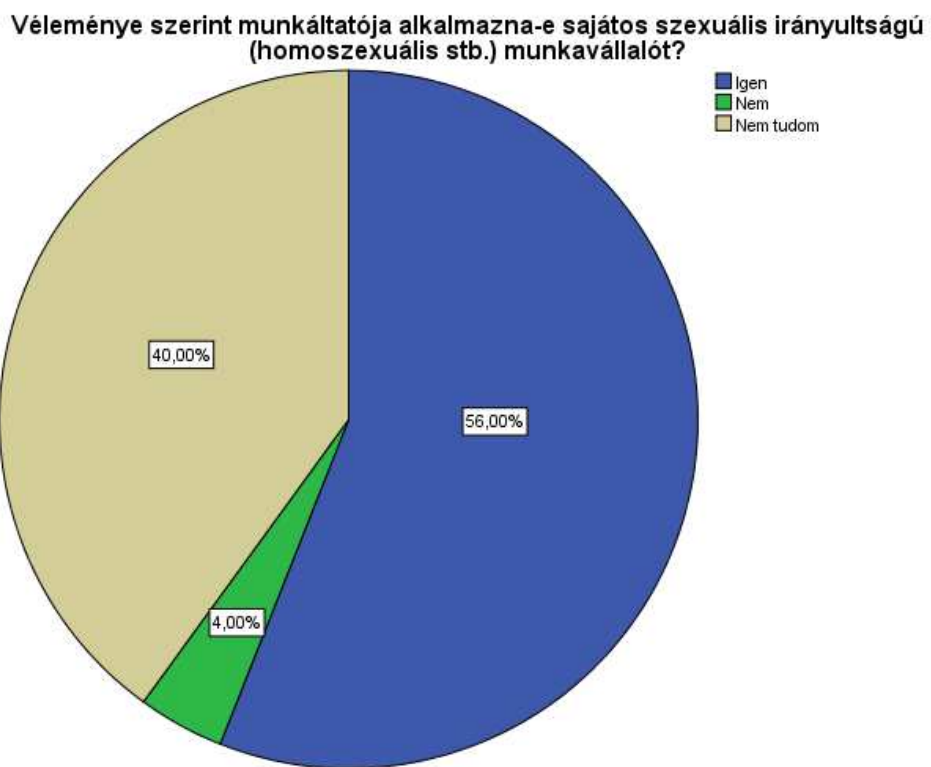
Véleménye szerint munkáltatója alkalmazna-e fogyatékkal élő munkavállalót?



20. ábra:



21. ábra:



22. ábra:



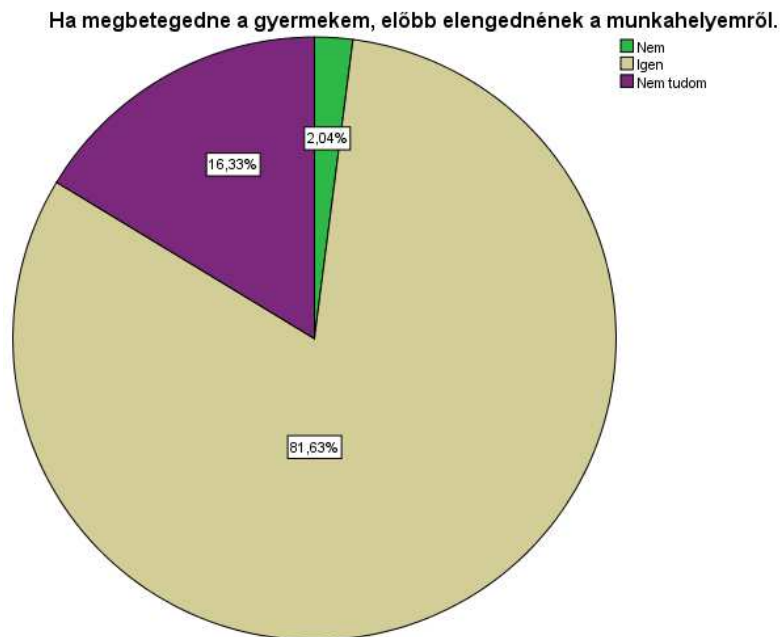
23. ábra:



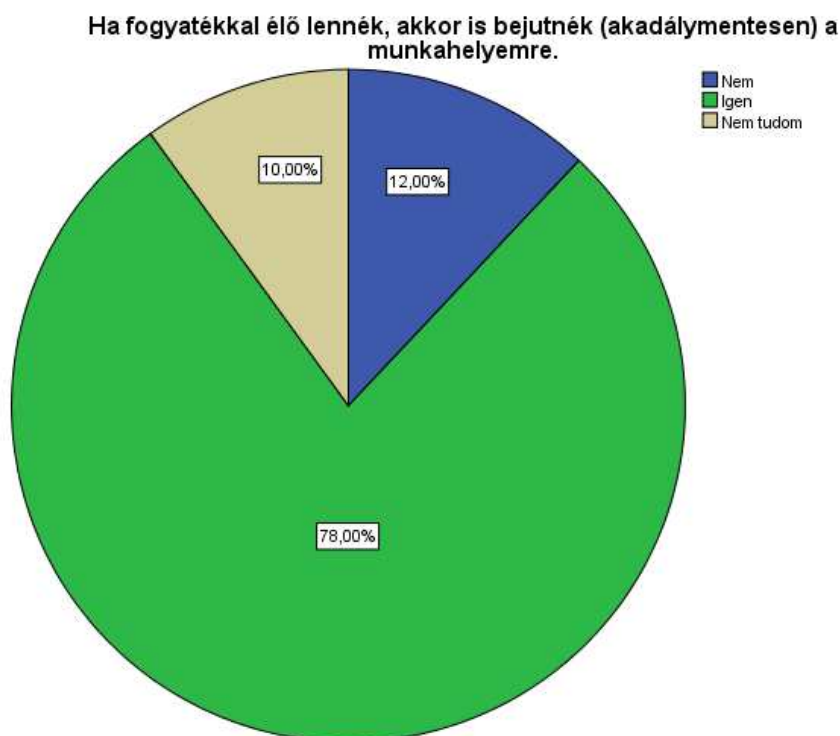
Az esélyegyenlőségi helyzet munkahelyi megítélése kapcsán viszonylagosan jó eredmények születtek. A megkérdezett alkalmazottak 81%-a nyilatkozta, hogy úgy ítéli meg, beteg gyermekéhez elengednének a munkahelyéről. (24. ábra)

A megkérdezettek 78%-szerint fogyatékkal élőként is be tudna jutni a munkahelyére (25. ábra). Ebben nagy szerepe van az elmúlt évek komoly infrastruktúra fejlesztésének Tatabányán (lift és akadálymentesítés).

24. ábra:



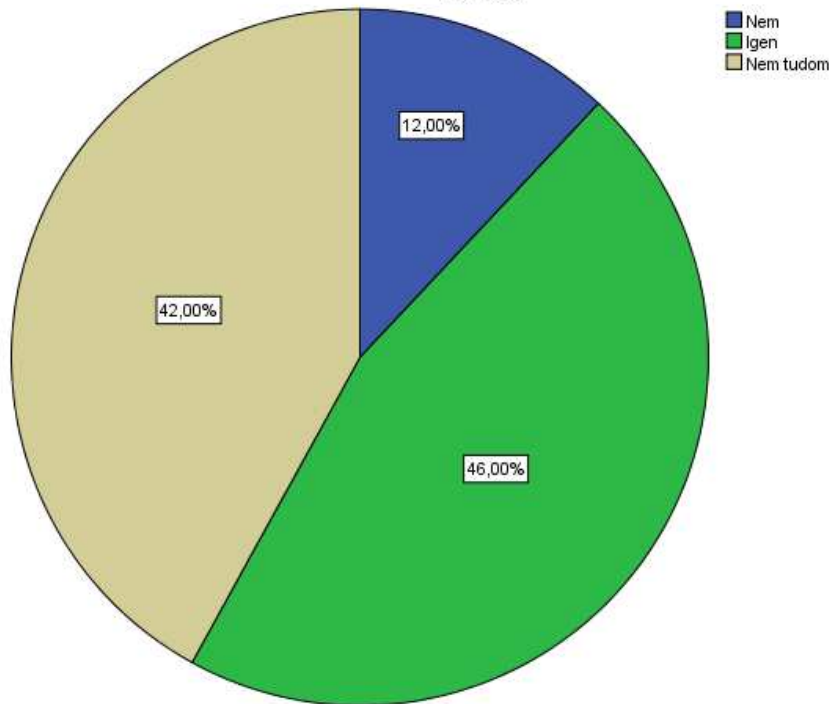
25. ábra:



A munkavégzéssel kapcsolatos esélyegyenlőség megítélése során a férfi-női jövedelmek megítélése során a többség szerint nincsenek különbségek, azokban a jelentős bizonytalanság (nem tudom válaszok) arra utalnak, hogy a jövedelmek szintje, az egyes munkavállalók javadalmazása nem ismert a többi munkavállaló előtt. (26. ábra)

26. ábra:

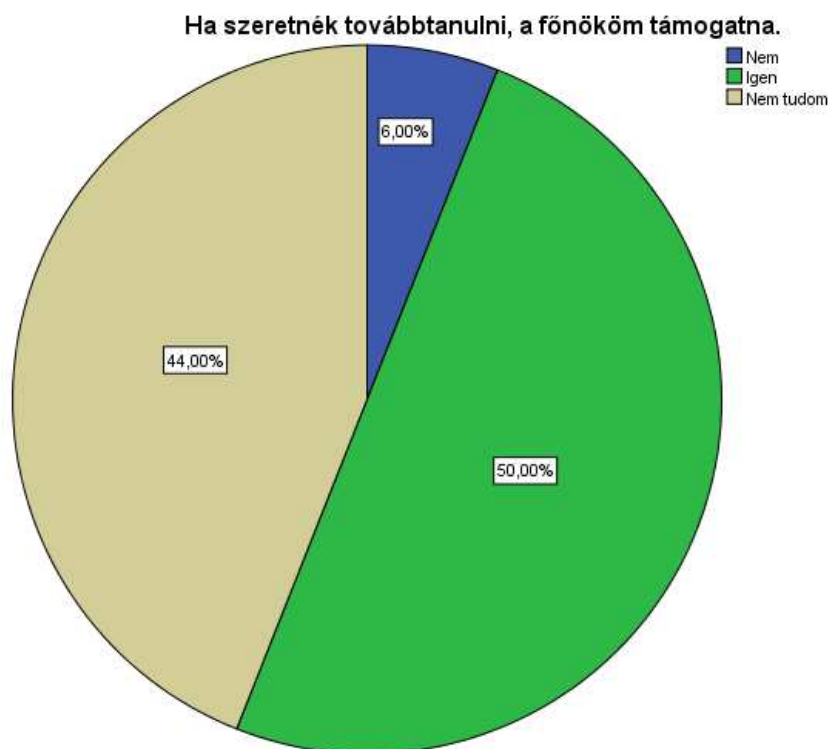
**Nálunk hasonló munkakörben a nők pontosan annyi pénzt keresnek, mint a férfiak.**



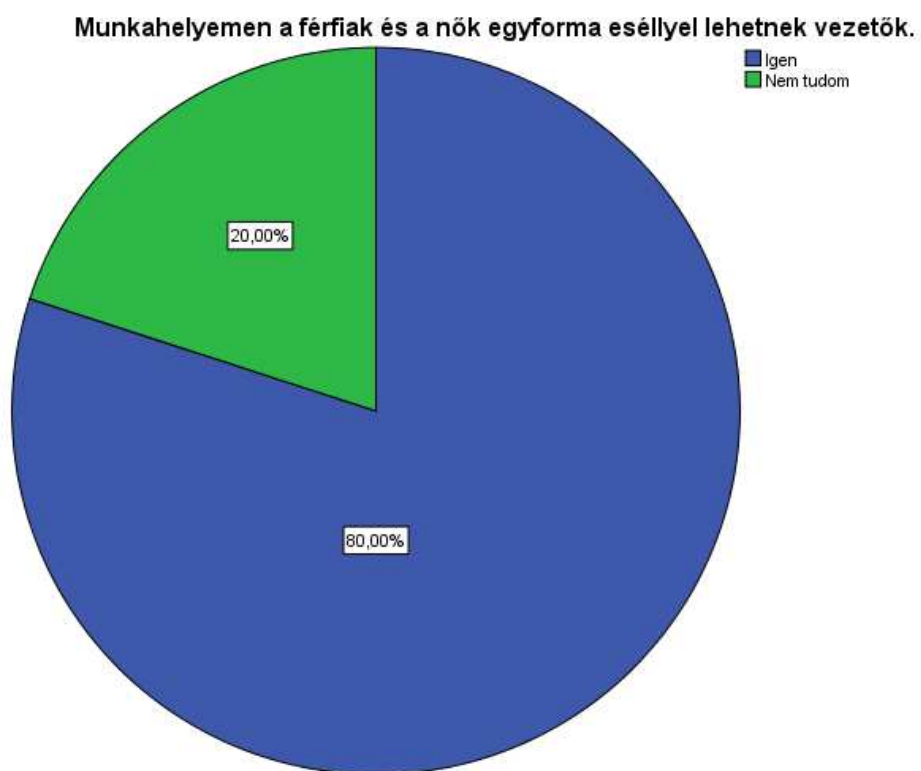
A továbbtanulás megítélése hasonló, a többség szerint lehetséges a munkahelyi vezető támogatásának megszerzése, azonban a bizonytalanok aránya itt is magas (27. ábra), vélhetően azért, mert a válaszadók nagy része még nem próbált hasonló kéréssel a vezetőjéhez fordulni (nem tervezett korábban továbbtanulást.)

A nemi különbségek alacsony szintjét és a férfi-női esélyegyenlőséget a munkahelyi vezető nemére vonatkozó kérdés jól illusztrálja. A megkérdezettek 80%-a szerint nők is ugyanolyan eséllyel lehetnek vezetők. Ezt a tények is alátámasztják: a rektor és a 4 tanszékvezetőből 3, valamint a gazdasági vezető is nőnemű. (28. ábra)

27. ábra:



28. ábra:

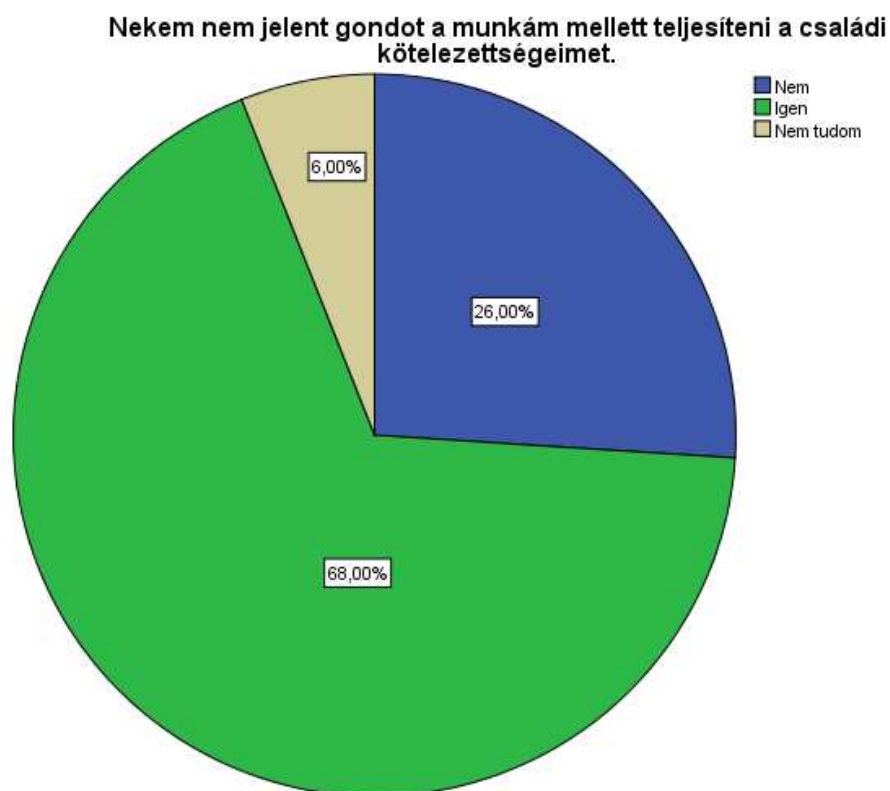


29. ábra:

A családi és munkahelyi teljesítések összehangolása a megkérdezettek közel 1/4-ének jelent gondot, a megkérdezettek többsége össze tudja hangolni munkahelyi és családi életét.

Az arány feltétlenül javítandó, a többgyermekes, gyermekeiket egyedül nevelőkre, mint ahogy azt már korábban is megállapítottuk, nagyobb figyelmet kell fordítani.

30. ábra:

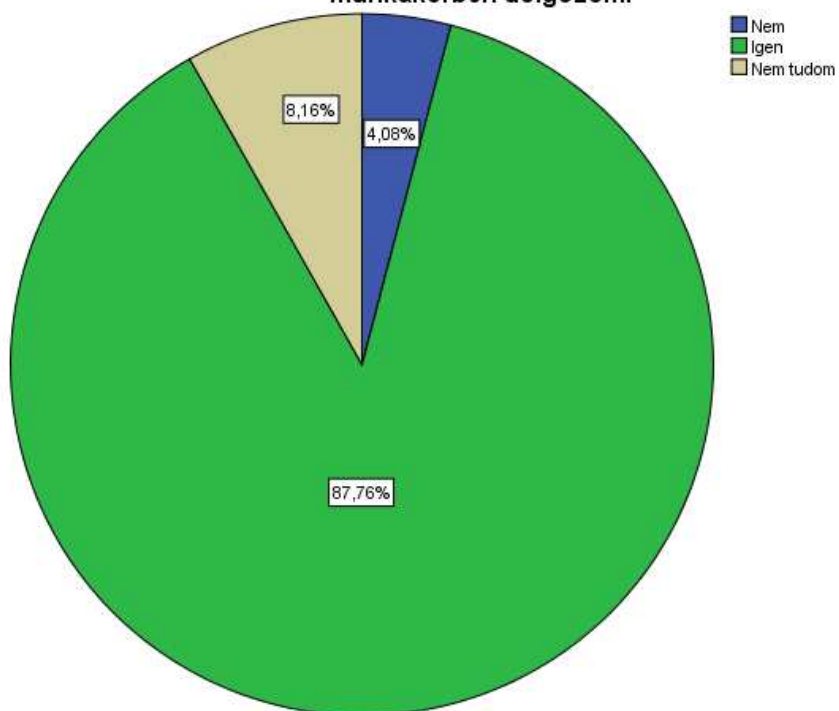


A megkérdezettek munkahelyi feladataik és képességeik viszonyával egyértelműen elégedettek és megfelelőnek tartják (31. ábra), azonban a munkahelyi bérezés a megkérdezettek többsége szerint nem megfelelő (32. ábra) ezért a megkérdezettek mintegy 1/3-a szívesen vállalna valamiféle távmunkát vagy másodállást, ami viszont a munkavállalók leterheltségének növelésével jár együtt.



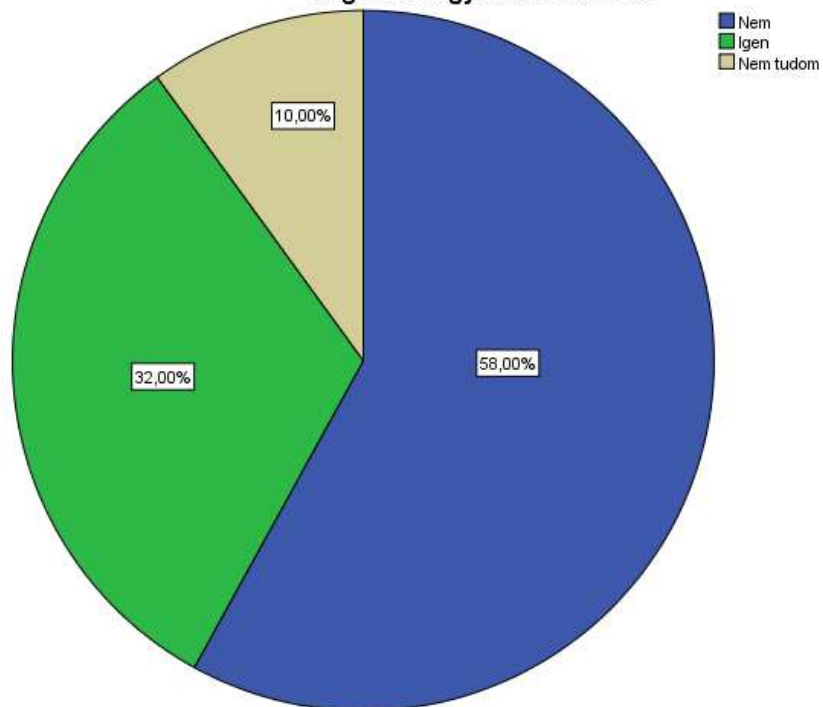
31. ábra:

Úgy érzem, hogy a képességeimnek és a végzettségemnek megfelelő munkakörben dolgozom.

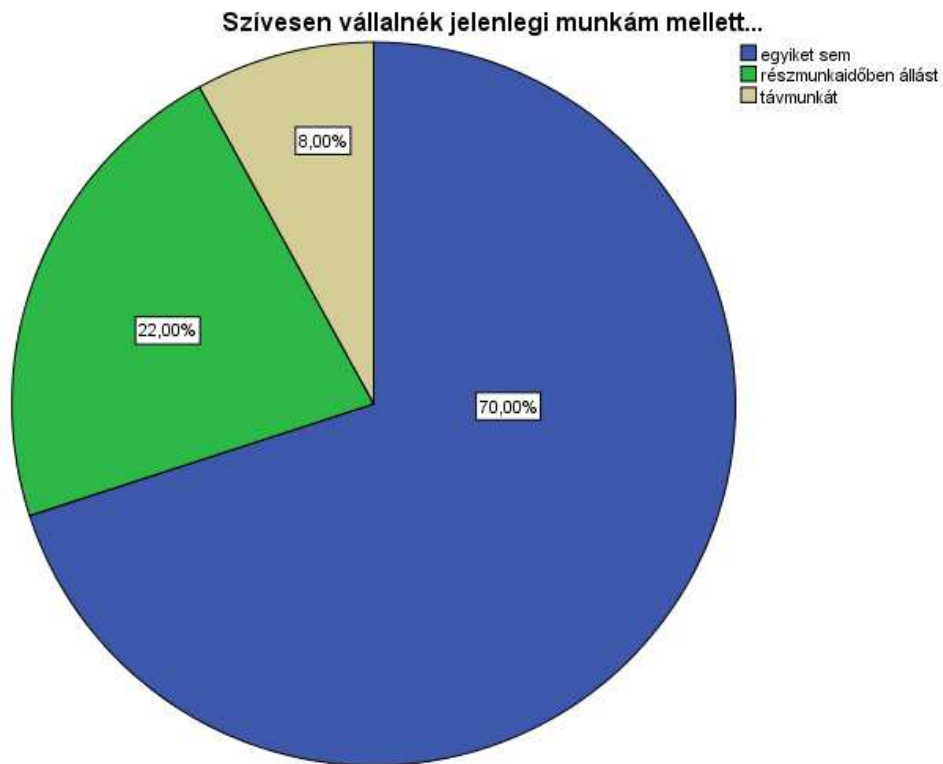


32. ábra:

Elégedett vagyok a béremmel.



33. ábra:



A megkérdezettek munkahelyi diszkriminációval kapcsolatos véleménye túlnyomórészt pozitív, a megkérdezettek 80%-át nem zavarja, ha roma munkatársa lenne. (34. ábra)

34. ábra:



## 8. Az esélyegyenlőségi helyzet javításának fő irányai

Az esélyegyenlőségi helyzet javításában 5 fő intézkedés csoportot jelölünk ki a kutatás eredményei alapján:

### 1. A panasztételi eljárás szabályozása

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 a sérelmet szenvedett féllel, gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedést. Az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség megsértése esetén az Edutus Főiskola munkavállalói az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben biztosított eljárást indíthatnak.

Mindez nem korlátozza a dolgozót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje. Az eljárás eredményéről a dolgozót haladéktalanul tájékoztatni kell.

### 2. Családbarát intézkedések és kedvezmények kiterjesztése

A családi és a munkahelyi kötelezettségek összehangolása érdekében továbbra is fenntartjuk, ill. a lehetőségekhez képest fejlesztjük intézkedéseinket:

A GYED-ről, GYES-ről visszatérő dolgozók beilleszkedésének segítése, folyamatos kapcsolattartás az ideiglenesen távol levőkkel körlevelek, elektronikus levelek útján, a visszatérők bérének a hasonló munkakörben dolgozók béréhez történő igazítása.

A GYED, GYES mellett munkát vállaló dolgozók részére a részmunkaidős foglalkoztatás lehetőségének megteremtése.

Szabadságolásoknál az iskolai/óvodai/bölcsődei szünetek szempontként történő érvényesítése.

Lehetőséget biztosít a családi okok miatti soron kívüli szabadságolásra.

Munkaidőbeli rugalmasság, mobil munkaidő, részmunkaidő vagy távmunka biztosítása, a közvetlen felettes engedélyt adhat a szokásos munkaidő beosztástól történő eltérésre.

Munkahelyi rendezvényekkel a családok és a kollégák közötti kapcsolat erősítése.

A munkavállalók teljes köre számára a képzésekhez és az azokról való tájékozódás lehetőségéhez való hozzáférés biztosítása a honlap és belső elektronikus levelek útján.

### 3. A munkakörülmények és az egészségvédelem javítása érdekében

- speciális szűrővizsgálatok, pl. szemészeti szűrés szervezése
- rugalmas képzési rendszer kialakítása
- nyelvi képzés szervezése a munkatársak részére a munkahelyen
- a megüresedett álláshelyeken előny biztosítása a részmunkaidőben már ott dolgozók számára

### 4. A nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében

A szervezet biztosítja az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvét, felülvizsgálja az indokolatlan béreltérések okait és megszünteti az olyan gyakorlatot, amely hátrányos megkülönböztetést eredményez. Továbbra is különös figyelmet fordít a következőre:

- egyenlő esélyű előléptetési lehetőségek biztosítása minden munkavállaló számára.

### **5. A roma kisebbséghez tartozók esélyegyenlőségének előmozdítása érdekében**

Az Edutus Főiskola vállalja, hogy a pozitív diszkrimináció adta lehetőségekkel élve növeli a szakképzett, roma származású munkavállalóinak a számát. Lehetőségeihez mérten megakadályozza az intézményen belüli előítéletes magatartást.

A roma munkavállaló megtartása érdekében segíti a beilleszkedést a munkakörnyezetbe, lehetővé teszi az előmenetelt.

A Főiskola kapcsolatot tart a roma kisebbség esélyeinek növelésére törekvő civil és önkormányzati szervezetekkel, szükség esetén hozzájuk tanácsért, ajánlásért fordul.

Felelős: Esélyegyenlőségi Bizottság

Határidő: folyamatos

## **9. Záró rendelkezések**

Az Alkalmazotti Esélyegyenlőségi Tervben rögzített kedvezmények körét a munkáltató az Esélyegyenlőségi Bizottsággal egyeztetve folyamatosan bővítheti.

Az Alkalmazotti Esélyegyenlőségi Tervet az Edutus Főiskola Szenátusa megtárgyalta és a 19/2015. (márc. 31.) számú határozatával elfogadta, mely 2015. április 1-jén lép hatályba.

Tatabánya, 2015. március 31.

Dr. Jandala Csilla  
mb. rektor