

A MAGYAR TÁNCMŰVÉSZETI FŐISKOLA

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

I. Bevezetés

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény (a továbbiakban: Ebetv.) alapelvi szinten rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

A felsőoktatásról szóló 2005. CXXXIX. törvény (a továbbiakban: Ftv.) 27. § (12) bekezdése rendelkezik az Esélyegyenlőségi Bizottságról kimondva, hogy a szenátus esélyegyenlőségi bizottságot hoz létre, amely a felsőoktatási intézmény működésében figyelemmel kíséri a nők és a férfiak arányos képviselét, javaslatokat tesz az arányos képvisel elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárja a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket, és kezdeményezi megszüntetésüket.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban Kjt.) 2. § (3) bekezdése szerint alkalmazandó Munka Törvénykönyvről szóló 1992. évi XXII. törvény 70/A.§ (1) bekezdése szerint a munkáltató és a munkáltatónál képvisellel rendelkező szakszervezet együttesen, meghatározott időre szóló esélyegyenlőségi tervet fogadhat el.

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a főiskola minden polgára számára biztosított jog, ezért az Esélyegyenlőségi Terv hatálya valamennyi oktatóra, kutatóra, hallgatóra és szolgáltatásban dolgozóra kiterjed.

II. Általános célok, etikai elvek

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

A főiskola kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza a főiskolai polgárok 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, továbbá oktatással összefüggő esetekre. A megkülönböztetés tilalma vonatkozik a főiskolai polgár bárminemű – neme, faji hovatartozása, bőrszíne, nemzetisége, nemzeti vagy etnikai kisebbséghez való tartozása, anyanyelve, fogyatékosága, egészségi állapota, vallási vagy világnézeti meggyőződése, 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 (Ebetv. 8. §) miatti – diszkriminációjára.

Az egyelő bánásmód megsértésének tekintendő az Ebetv. 9-10. § rendelkezései alapján

- **a közvetlen hátrányos megkülönböztetés** (ha az érintett az Ebetv. 8. §-ban felsorolt tulajdonságai miatt részesül más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez vagy csoporthoz képest kedvezőtlenebb bánásmódban)
- **a közvetett hátrányos megkülönböztetés** (az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményeinek megfelelő rendelkezés, amely az Ebetv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat más, összehasonlítható helyzetben lévő személyhez, vagy csoporthoz képest lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz)
- **a zaklatás** (az az emberi méltóságot sértő magatartás, amely az érintett személynek az Ebetv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása)
- **a jogellenes elkülönítés** (az a magatartás, amely az Ebetv. 8. §-ban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját másoktól – tárgyilagos mérlegelés szerinti ésszerű indok nélkül – elkülönít)
- **a megtorlás** (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)
- **valamint az ezekre adott utasítás.**

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

A főiskola tiszteletben tartja polgárainak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét; továbbá fontos feladatnak tekinti a megfelelő munkafeltételek, munkakörülmények és munkahelyi légkör kialakítását, amely az oktatás és a képzés alapvető értékeinek megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárul.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Főiskolánk a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi- és egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál.

5) Előnyben részesítés

A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem old fel minden, a főiskola polgárait esetlegesen érintő egyenlőtlenséget. Ezért főiskolánk olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetű főiskolai polgárok lehetőségeinek megőrzését, javítását.

Hátrányos helyzetű közalkalmazottak a főiskolán különösen:

- az intézkedés jellegétől függően meghatározott életkort betöltött munkavállalók,
- kisgyermekes, többgyermekes, gyermekeit egyedül nevelő szülők.

Hátrányos helyzetű hallgatók a főiskolán különösen:

- az a hallgató, aki középiskolai tanulmányai során a közoktatásról szóló 1993. évi. LXXIX. törvény 121. § 14. pontja szerint hátrányos helyzetűnek minősült,
- az Ftv. 147. § 10. és 10/A pontjában meghatározott hallgató.

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2008. évet tükrözik.

A Magyar Táncművészeti Főiskola közalkalmazotti jogviszonyban és munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportjainak számszerű adatai az alábbiak szerint alakulnak:

A nők száma: 149

A 40 év feletti munkavállalók száma: 97 nő + 49 férfi = 146

A fogyatékkal élők száma: 3

A gyermekesek száma: 105

Két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők száma: 11

Gyermekeit egyedül nevelők száma: 8

A felmérések szerint tehát 422 fő az érintett dolgozó főiskolánkon.

IV. Konkrét célok

A Magyar Táncművészeti Főiskola az alábbi célokat tűzi ki.

Célok:

- 1) A főiskola szenátusa az esélyegyenlőségi terv megvalósulása és nyomon követése érdekében a rektor előterjesztése alapján 5 tagú esélyegyenlőségi bizottságot választ. A tagok többsége nő, 1 tag hallgató. A bizottság tagjai közül elnököt választ.
- 2) A munkaerő felvétele és foglalkoztatása terén az egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Az emberi erőforrás fejlesztése, a munkahelyi továbbképzés, az átképzés és tanulás szabályozása.
- 4) A munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 6) A foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

V. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Az esélyegyenlőségi bizottság feladata:
 - a hátrányosan megkülönböztető intézkedések megelőzése, azok feltárása és kezelése (szükség esetén intézkedési terv készítése);
 - a munkavállaló, illetve a hallgató által beadott panasz véleményezése, majd továbbítása a rektorhoz (a sértett kilétének feltárása nélkül - anonim módon),
 - tájékoztatás, tanácsadás, figyelemfelkeltés;
 - főiskolai szintű véleményalkotás a főiskolai polgárokat érintő intézkedések meghozatala előtt, valamint a főiskolai szabályalkotás során,
 - az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
 - az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, és egyeztetése a munkavállalói érdekképviselői szervvel,
 - éves beszámoló készítése és Szenátus elé terjesztése.

- 2) Munkaerő felvétel és alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása

Az egyenlő bánásmód megvalósulásának alapfeltételei a munkaerő felvételnél:

- a) a főiskola álláshirdetéseiben nem szerepelhetnek életkori, vagy nemi kitételek;
- b) a munkaerő felvételnél a hangsúlyt az adott munkához szükséges készségekre és jártasságra kell helyezni;
- c) a tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél a 40 év feletti jelentkezőket nem lehet életkoruk miatt elutasítani.

- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás

Az egész életen át való tanulást életkortól függetlenül biztosítani kell.

Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzés, átképzés és a tanulás lehetőségét.

A 40 év feletti részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzési és egyéb tanulási lehetőségeket.

- 4) Munkakörülmények javítása a 40 év feletti és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában

Lehetőség szerint meg kell szervezni az éves prevenciós szűrővizsgálatokat.

A munkakörülmények kialakításánál elő kell segíteni az öregedéssel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

Gyermekeseknél biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt, és lehetőség szerint beiskolázási támogatást kell adni.

A előírt szabadságot ki kell adni a törvényben nevesített egyes családi eseményeknél /születés, esküvő, haláleset stb./.

6) A foglalkoztatásból való kilépés és a nyugdíjba vonulás segítése

Létszámleépítés esetén a leépítendő munkavállalók körét a munka teljesítéséhez szükséges feltételek meglétéhez kell igazítani.

Meg kell vizsgálni a korai nyugdíjazás egyénre és munkáltatóra gyakorolt hatását.

A megállapodást az aláíró felek a 2008. március 1-től 2011. május 31-ig tartó időszakra fogadják el.

A következő időszakra szóló Esélyegyenlőségi terv elfogadásának határideje: 2011. május 31.

Budapest, 2008. február 27.

Brieber János
Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete
Szakszervezeti Bizottság Elnöke

Dr. Bolvári-Takács Gábor
rektorhelyettes

dr. Rozgonyi Eszter
a szenátus titkára