

A MAGYAR TÁNCMŰVÉSZETI EGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

I. Bevezetés

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

Az Ebktv. szerint a köznevelési intézmények, a szakképző intézmények és a felsőoktatási intézmények (a továbbiakban együtt: oktatási intézmény) jogviszonyaik létesítése során, jogviszonyaikban, eljárásaik és intézkedéseik során (a továbbiakban együtt: jogviszony) kötelesek megtartani az egyenlő bánásmód követelményét.

A felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: Nftv.), valamint a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 87/2015. (IV. 9.) Korm. rendelet előírja a felsőoktatási intézmények számára, hogy tevékenységük során legyenek figyelemmel az egyenlő bánásmód követelményére és különösen a hallgatók esetében tegyenek meg mindent az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében.

A hátrányos megkülönböztetés megakadályozása és az egyenlő esélyek biztosítása a Magyar Táncművészeti Egyetem (a továbbiakban: Egyetem, felsőoktatási intézmény, intézmény) minden polgára számára biztosított jog, erre tekintettel az intézmény a következőket határozza meg.

Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya valamennyi munkavállalóra, hallgatóra és az Egyetem által fenntartott intézményekre is kiterjed.

II. Általános célok, etikai elvek

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Egyetem kötelezettséget vállal arra, hogy megelőzi és megakadályozza az egyetemi 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 az egyetemi polgár bármilyen – 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 rész munkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága, vagy jellemzője (Ebktv. 8. §) miatti – diszkriminációjára.

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

- **a közvetlen hátrányos megkülönböztetés** (ha az érintett az Ebktv. 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 Ebktv. 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 Ebktv. 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 Ebktv. 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 jogsérelem okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget),
- **valamint az ezekre adott utasítás.**

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem 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

Egyetemünk 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 lehet értékesebb a társadalom számára a másikinál.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma sajnálatosan nem oldhat fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az intézmény igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedéseket meghozni a mindennapi működése során, amely elősegíti a foglalkoztatottak – és minden egyetemi polgár – társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

6) Előnyben részesítés

Az Egyetem elsődleges célja olyan pozitív, méltányos és rugalmas intézkedéseket kidolgozni, amelyek elősegítik a hátrányos helyzetű egyetemi polgárok lehetőségeinek megőrzését, javítását.

Kiemelt figyelmet kell fordítani munkavállalók közül az alábbiakra:

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

III. Helyzetfelmérés

A helyzetfelmérés adatai a 2022. évet tükrözik. A munkáltató minden évben köteles újra áttekinteni az adatokat és ennek megfelelően esetlegesen módosítani a tervet, vagy további intézkedésekről döntéseket hozni.

Az Egyetemen **230 fő** áll alkalmazásban. A dolgozók közül **206 fő** a határozatlan, **24 fő** a határozott ideje szerződéssel rendelkezik. Öt éven belül **36** személy válik nyugdíjogosulttá.

A Magyar Táncművészeti Egyetem munkaviszonyban álló hátrányos munkavállalói csoportjainak számszerű adatait az intézmény vezetése minden évben áttekinti és a következő évre vonatkozó döntések meghozatalakor erre az alanyi körre kiemelt figyelmet fordít.

IV. Konkrét célok

A Magyar Táncművészeti Egyetem az alábbi célokat tűzi ki jelen esélyegyenlőségi terv teljesítése érdekében.

Célok:

- 1) Az Egyetem Szenátusa az esélyegyenlőségi terv megvalósulása és nyomon követése érdekében a rektor előterjesztése alapján 5 tagú esélyegyenlőségi bizottságot választ. A bizottság tagjai közül elnököt választ, ügyrendjét maga állapítja meg. Tevékenységéről évente köteles beszámolni. A bizottság tagjait a rektor a következő szempontok szerint köteles kijelölni: két fő oktató, kutató; két fő oktatási tevékenységet támogató munkavállaló, egy fő hallgató. A bizottság kijelölésénél ügyelni kell továbbá a nemek igazságos arányára is.
- 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 fogyatékkal élő 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;
 - egyetemi szintű véleményalkotás az egyetemi polgárokat érintő intézkedések meghozatala előtt, valamint az egyetemi szabályalkotás során,
 - az esélyegyenlőségi terv teljesülésének vizsgálata,
 - az elkövetkezendő időszakra vonatkozó esélyegyenlőségi terv előkészítése, és egyeztetése a munkavállalói érdekképviseleti 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) az Egyetem 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 felettiak részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzési és egyéb tanulási lehetőségeket.

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

Lehetőség szerint meg kell szervezni az éves prevenciók szűrővizsgálatokat.

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

- 5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása

Gyermekek nevelő munkavállalók esetében biztosítani kell a törvényben előírt munkaidő kedvezményt, és lehetőség szerint beiskolázási támogatást kell adni.

Az 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.

Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Szenátus 15/2022 (II.18.) számú határozatával elfogadta.

Budapest, 2022. február 18.



Fodorné Molnár Márta
Fodorné Molnár Márta
rektor, a Szenátus elnöke