

**A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM**

**DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGET ÉS EGYENLŐ  
BÁNÁSMÓDOT BIZTOSÍTÓ FELTÉTELEINEK  
SZABÁLYZATA**

Szeged, 2022.

## TARTALOM

PREAMBULUM.....	3
I. A SZABÁLYZAT HATÁLYA .....	3
II. A SZABÁLYZAT CÉLJA .....	3
III. ELJÁRÓ TESTÜLETEK ÉS TISZTSÉGVISELŐK.....	4
Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság .....	4
Dolgozói Esélyegyenlőségi Koordinátor .....	5
IV. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE .....	5
ÉS ANNAK MEGSÉRTÉSE .....	5
V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE MIATT INDÍTOTT ELJÁRÁS .....	7
VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK .....	7

A Szegedi Tudományegyetem (továbbiakban: Egyetem) Szenátusa az alábbi dolgozói esélyegyenlőséget és egyenlő bánásmódot biztosító feltételeinek szabályzatát (továbbiakban: Szabályzat) alkotja:

## **PREAMBULUM**

A Szegedi Tudományegyetem tiszteletben tartja polgárainak emberi értékeit, emberi méltóságát, egyediségét. Kiemelt feladatként kezeli az olyan munkafeltételek, munkakörülmények és munkahelyi légkör alapvető feltételeinek kialakítását, amelyek ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak. Az esélyegyenlőség lehetővé teszi az emberek számára, hogy más emberekkel azonos alapon bírhassanak részvételi lehetőséggel és élhessenek esélyeikkel.

### **I. A SZABÁLYZAT HATÁLYA**

1. E Szabályzat hatálya kiterjed az Egyetemmel foglalkoztatási, valamint munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban állókra – ide értve az önkéntes szerződéssel rendelkezőket is –, az Egyetemen működő érdekképviseleti szervezetekre, testületekre (továbbiakban együtt: dolgozó).

### **II. A SZABÁLYZAT CÉLJA**

1. A Szabályzat célja az egyenlő bánásmód követelményének és az esélyegyenlőség szempontjainak érvényesítése az intézményben.

2. Az Egyetem a foglalkoztatás kapcsán tiszteletben tartja az egyetemi polgárok emberi méltóságát, egyediségét, emberi értékeit. Elkötelezett a hátrányos megkülönböztetéstől mentes munkahelyi környezet kialakítása és az egyenlő esélyek biztosítása terén, különös figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvényben (továbbiakban: Ebktv.) felsorolt védett tulajdonságú személyekre vagy csoportokra.

3. Az Egyetem működése során biztosítja, hogy a feladatainak végrehajtásában közreműködők az intézményben dolgozókkal kapcsolatos döntéseik meghozatala során az egyenlő bánásmód és az egyenlő esélyű hozzáférés követelményét megtartsák.

4. A szenátus éves bontásban, meghatározott időtartamra Dolgozói Esélyegyenlőségi Tervet fogad el – felelős és végrehajtási határidő megjelölésével – e Szabályzat célkitűzéseinek megvalósítása érdekében.

### **III. ELJÁRÓ TESTÜLETEK ÉS TISZTSÉGVISELŐK**

1. A Szabályzat rendelkezéseinek végrehajtásában közreműködő testület és tisztviselő:

- a) Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság,
- b) Dolgozói Esélyegyenlőségi Koordinátor.

#### ***Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság***

2. A Bizottság működésének jogi keretei:

- a) A Bizottság ügyrendjét a felállítástól számított 90 napon belül köteles megalkotni, majd jóváhagyás céljából az SZTE Jogi, Igazgatási és Humánpolitikai Főigazgatóságra köteles megküldeni.
- b) A Bizottság üléseiről és döntéseiről jegyzőkönyvet köteles felvenni.
- c) A Bizottság tagjait a munkavállalói tanács és szakszervezet előzetes véleményének kikérését követően három évre a rektor bízza meg.
- d) A Bizottság vezetését a dolgozói esélyegyenlőségi koordinátor végzi, akinek személyét az Egyetem rektora jelöli ki és feladatainak ellátására megbízást ad három évre.

3. A Bizottság feladat- és hatásköre:

- a) a Szabályzat és az aktuális esélyegyenlőségi terv hatékony végrehajtásában történő közreműködés, továbbá a feltárt hiányosságok vonatkozásában intézkedési javaslat megfogalmazása,
- b) az esélyegyenlőségi alapelvek teljes körű biztosításának felügyelete, értékelése és szükség esetén javaslatok tétele,
- c) a dolgozói esélyegyenlőséggel kapcsolatban benyújtott kérelmek vizsgálata és szakmai állásfoglalás meghozatala,
- d) a Bizottság szakmai munkájához kapcsolódó szabályzatok előkészítésére, módosítására való javaslattétel.

4. A Bizottság tagjainak megválasztása a Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rend mindenkor hatályos, az állandó bizottságokra vonatkozó rendelkezései szerint történik.

5. A Bizottság öt állandó szavazati jogú tagból áll, tagjai:

- a) 1 fő, az SZTE Munkavállalói Tanács által delegált személy,
- b) 1 fő, a munkáltató által delegált jogi szakértő,
- c) 1 fő, akit a Kollektív Szerződést aláíró szakszervezetek delegálnak,
- d) 1 fő, szociálpolitikai szakértő,
- e) 1 fő, dolgozói esélyegyenlőségi koordinátor, a Bizottság elnöke.

### ***Dolgozói Esélyegyenlőségi Koordinátor***

6. A Dolgozói Esélyegyenlőségi Koordinátor feladata:

- a) a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság munkájában való részvétel,
- b) a dolgozói esélyegyenlőségi ügyek koordinálása,
- c) az esélyegyenlőség biztosítása érdekében benyújtott dolgozói kérelmek vizsgálata,
- d) a dolgozói esélyegyenlőség kérdéskörében ajánlások megfogalmazása, közzététele,
- e) a szakmai munkájához kapcsolódó szabályzatok előkészítésére, módosítására való javaslattevés.

## **IV. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYE ÉS ANNAK MEGSÉRTÉSE**

1. Az Ebktv. alapvető szinten rögzíti, hogy minden ember elidegeníthetetlen joga, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse.

2. Az Egyetem felelősséget vállal arra, hogy olyan feltételeket biztosít a Szegedi Tudományegyetemen, amellyel megelőzi és megakadályozza az egyetemi polgárok hátrányos megkülönböztetését. 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 részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (Ebktv. 8. §) miatti – diszkriminációjára.

Az esélyegyenlőséget biztosító bizottságok tényfeltárással, szignalizációval, közvetítéssel és a panasz eljárás lefolytatásával segítik a konfliktusok megoldását, szükség esetén az eljárás lefolytatását.

3. Az egyenlő bánásmód követelménye körében az Egyetem kiemelt figyelmet fordít az alábbiakra:

- a) a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani,
- b) az egyenlő bánásmód követelménye megsértésének következményeit megfelelően orvosolni kell, amely nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával,
- c) az egyenlő, illetve egyenlő értékűként elismert munka díjazásának meghatározása során az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani,
- d) a munka egyenlő értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erőfeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni,

- e) a munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az az egyenlő bánásmód követelményének megfeleljen,
- f) a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben munkaügyi jogvita abban az esetben kezdeményezhető, ha a munkáltató a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette.

Az Egyetemen kialakított minőségbiztosítási mechanizmusok és az Egyetem által elvárt munkahelyi kultúrának része a munkaviszonnyal kapcsolatos visszaélésszerű vezetői gyakorlat megelőzése, a panaszolt esetek kivizsgálása és felszámolása.

4. Az egyenlő bánásmód megsértésének típusait az Ebktv. határozza meg, ezek: a közvetlen hátrányos megkülönböztetés, közvetett hátrányos megkülönböztetés, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás, valamint az ezekre adott utasítás.

**4.1. Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek** minősül az olyan rendelkezés, amelynek eredményeként az Ebktv. és jelen Szabályzat hatálya alá tartozó személy vagy csoport valós vagy vélt 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- vagy munkaidős jellege, illetve határozott idő tartama, érdekképviselőhez való tartozása, egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (védett tulajdonsága) vagy e minőségben végzett tevékenységük miatt részesülnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

**4.2. A közvetett hátrányos megkülönböztetés** az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a IV/4.1. pontban meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben lévő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

**4.3. Zaklatásnak** minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a IV/4.1. pontban meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

**4.4. Jogellenes elkülönítésnek** minősül az a rendelkezés, amely a IV/4.1. pontban meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben lévő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy azt törvény kifejezetten megengedné – elkülönít.

4.5. **Megtorlásnak** minősül 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.

5. A jelen Szabályzatban nem meghatározott fogalmakat az Ebktv. rendelkezéseinek megfelelően kell értelmezni.

## **V. AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK MEGSÉRTÉSE MIATT INDÍTOTT ELJÁRÁS**

1. Az Egyetemmel, a munkavégzéssel, a szervezeti egységekkel kapcsolatban bármely dolgozót megilleti a panaszjog. A benyújtott panaszra lehetőleg 30 napon belül, de legkésőbb 60 nap alatt érdemi írásos választ kell adni. A névtelenül benyújtott panasz kivizsgálása alapján a panasszal érintett személy/szervezeti egység felé kell a kivizsgálás eredményéről – a nyilvánosság számára is megismerhető – választ adni.

2. Az Egyetemen belül beérkezett kérelmek és panaszok esetében a panasz tekintetében érintett Bizottságok járnak el saját ügyrendjük szerint. Az esélyegyenlőség sérelmét megállapító határozat alapján az Egyetem köteles az esetleges további eljárásokra és a szükséges szankciókra vonatkozó eljárást kezdeményezni, illetve lefolytatni.

3. Amennyiben az esélyegyenlőséget is érintő ügyben egyéb, speciális eljárásnak van helye, úgy a speciális eljárást kell lebonyolítani.

## **VI. ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

1. Jelen Szabályzatot a Szegedi Tudományegyetem Szenátusa az SZ-65-III/2022/2023. (XII.12.) számú határozatával fogadta el.

2. A Szabályzat 2022. december 15. napján lép hatályba. Jelen Szabályzat hatálybalépésével egyidejűleg hatályát veszti a 197/2008. számú SZ-határozattal elfogadott SZTE Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételeinek Szabályzata.

4. A jelen Szabályzat rendelkezéseit a folyamatban lévő ügyekben is alkalmazni kell. A Szabályzat az Egyetem központi honlapján a <http://www.u-szeged.hu/szabalyzatok> linken érhető el folyamatosan.

**Kelt:** Szeged, 2022. december 12.

**Dr. Rovó László s. k.**  
rektor

**Dr. Fendler Judit s. k.**  
kancellár