Beszámoló a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság tevékenységéről és a Dolgozói Esélyegyenlőségi Tervében foglaltak teljesüléséről

2024. december 1. – 2025. november 30.

Készítette:

Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság

I. KIEMELT ESÉLYEGYENLŐSÉGI CÉLKITŰZÉSEK

1. A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM REHABILITÁCIÓS BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSI FELTÉTELEINEK MEGTEREMTÉSE

Az Egyetem folyamatos célja a megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottai számára részmunkaidős, ill. megfelelően adaptált munkakörökben történő munkavégzés biztosításának elősegítése, az erre vonatkozó hatályos jogszabályi előírások gyakorlati érvényesülésének monitorozása, ezáltal az Egyetem által fizetendő rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése. Az intézmény folyamatosan vizsgálja a kapcsolódó lehetőségeket.

Kapcsolódó vizsgálatok történtek a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzése biztosításának elősegítése, rehabilitációs hozzájárulás mértékének csökkentése érdekében.

2. ESÉLYEGYENLŐSÉGI ALAPELVEK MEGISMERTETÉSE AZ EGYETEMI MUNKAVÁLLALÓKKAL

A Szegedi Tudományegyetem valamennyi munkavállalóját a Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételek Szabályzata által meghatározott módon, dokumentáltan – a munka- és tűzvédelmi oktatás mintájára – esélyegyenlőségi képzésben részesíti évente egy alkalommal. A képzéshez szükséges elektronikus tananyagot a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság állítja össze.

Megvalósult több elemből álló, az egyetemi munkavállalói oktatóanyagok közé integrálható formalizált esélyegyegyenlőségi tananyag tartalmi elemeinek meghatározása és kidolgozása. A Bizottság a tananyag kidolgozásakor a hatályos jogszabályokat, az egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség elveit és az egyetemi élet specialitásait vette figyelembe. Az oktatóanyag célja az esélyegyenlőségi tudatosság növelése. Az oktatóanyag publikálható formában készült, végső ellenőrzés utáni közzététele a következő időszak lépése. Elkészült a tananyaghoz kapcsolódó munkavállalói tesztbattéria is, a tesztfelvétel időpontja később kerül meghatározásra. Az oktatóanyag tartalmi felülvizsgálata – a tesztkitöltés eredményei alapján is – a következő időszakban esedékes, fejlesztése, esetleges bővítése folytatódik.

3. A MUNKAFELTÉTELEK ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK TERVSZERŰ FEJLESZTÉSE

A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság javaslata alapján a Szegedi Tudományegyetem felméri az egyetemi munkahelyi infrastruktúrát, különös tekintettel az étkező- és pihenőhelyekre, valamint a munkakörülményekre.

A teljes körűen, illetve részben akadálymentes épületek információi elérhetőek az egyetemi oldalakon. Épületekkel kapcsolatos akadálymentességi információk frissítése, az oktatási és kollégiumi épületek akadálymentességi szintjének felülvizsgálata történt Műszaki Igazgatósággal, szakértői kategorizálásuk jelenleg zajlik.

II. FOLYAMATOSAN TELJESÍTENDŐ ÉS FENNTARTANDÓ CÉLKITŰZÉSEK

1. ÁLTALÁNOS ESÉLYEGYENLŐSÉGI FELADATOK

2.2 AZ EGYENLŐ BÁNÁSMÓD KÖVETELMÉNYÉNEK ÉRVÉNYESÍTÉSE, PANASZTÉTELI LEHETŐSÉG BIZTOSÍTÁSA A DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV HATÁLYA ALÁ TARTOZÓK SZÁMÁRA

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a Munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően a Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottsághoz fordulhat. A panaszos ügyet a felek békés úton, egyeztetéssel próbálják megoldani.

a) A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság közreműködik az egyenlő bánásmód követelményének biztosításában és gondoskodik az esetleges panasztételi eljárás szabályszerű lefolytatásáról. A panasztételi eljárás lefolytatásának szabályait az SZTE Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételeinek Szabályzata rögzíti.

Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása.

2.3 A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ MUNKAVÁLLALÓK SZÁMÁRA AKADÁLYMENTES KÖRNYEZET ÉS MUNKAKÖRÜLMÉNYEK MEGTEREMTÉSE ÉS BIZTOSÍTÁSA

Az Egyetem törekszik arra, hogy a fogyatékossággal élő Munkavállalói számára az akadálymentes munkahelyi környezetet és munkakörülményeket a lehetőségeihez mérten biztosítsa.

a) Az Egyetem éves költségvetésében erre a célra meghatározott forrásból, továbbá pályázati források bevonásával elősegíti az egyetemi épületek, ingatlanok teljes körű akadálymentesítését, ezzel is segítve speciális szükségletű hallgatók, a megváltozott munkaképességű munkavállalók munkába jutását, munkavégzését valamint az Egyetem közszolgáltatásainak igénybevételét.

Az egyetemi épületek, ingatlanok akadálymentesítésének célkitűzése folyamatos volt. A Hallgatói Esélyegyenlőségi Bizottság közreműködésével fejlesztési javaslatok is egyeztetésre kerültek a Műszaki Igazgatósággal (TTIK „liftprojekt” – Irinyi épület, ETSZK „A” épület akadálymentesítés/lift tervezés).

b) Az Egyetem lapjában, honlapján rendszeresen közzétételre kerülnek az esélyegyenlőség témájával kapcsolatos hírek, információk, cikkek, különösen a példaértékű kezdeményezések és tevékenységek. A honlap adattartalmának módosítását, frissítését az Egyetem Szervezeti és Működési Rendje szerint erre kijelölt egység végzi.

Az egyetemi polgároknak szóló releváns hírek, cikkek, információk megjelentek, az egyetemi polgárokat megszólító szemléletformáló programokról folyamatos volt a beszámolás az egyetemi felületeken. Az egyetemi honlap bővült a közvetlenül esélyegyenlőségi tartalmak elérhetőségét biztosító füllel: https://u-szeged.hu/eselyegyenloseg. Itt közvetlenül elérhető a SZTE Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot biztosító feltételeinek a szabályzata, továbbá a dolgozói és hallgatói esélyegyenlőségi tervek, illetve a tájékoztatást segítő statisztikák. A honlap tartalmi bővítése várható (pl. DEB-bel kapcsolatos előkészített információk); az információk frissítése folyamatos.

c) Az Egyetem gondoskodik az információs rendszereinek akadálymentesítéséről, a látás- és hallássérült egyetemi dolgozók tájékozódásának feltételeiről, célként jelölve meg az idegennyelvű dolgozók tájékozódása feltételeinek biztosítását is (honlapok, feliratok).

Az egyetemi oldalak nagy része nagy kontrasztú változatban elérhető. Az egyetemi honlapok nagy része angol nyelven is elérhető.

d) Az Egyetem gazdasági, és műszaki egységei értékelést készítenek az Egyetem épületeinek teljes körű akadálymentesítésének lehetőségeiről

A lehetőségek felmérése folyamatos, és az egyetemi honlapon elérhető a teljeskörűen, illetve részben akadálymentes épületek listája. Épületekkel kapcsolatos akadálymentességi információk frissítése, az oktatási és kollégiumi épületek akadálymentességi szintjének felülvizsgálata történt, szakértői kategorizálásuk jelenleg zajlik.

2.4 ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZEMPONTOK ÉRVÉNYESÍTÉSE A MINDENNAPI MŰKÖDÉSBEN

a) Az információkhoz való hozzáférés biztosítása, az informáltság növelése és az intézményi belső kommunikáció fejlesztése

Az információáramlás és a tájékoztatás kérdéskörét tekintve különösen fontos feladat hárul a munkáltatói jogkör gyakorlóira, az érdekvédelmi szervezetekre, az esélyegyenlőségi bizottságokra. Kiemelt feladat biztosítani az Egyetem munkavállalói számára, hogy azok is hozzáférjenek a megfelelő tájékoztatáshoz, akik – munkakörükből adódóan – napi szinten nem használják, vagy nem férnek hozzá az internet vagy intranet alapú információs forrásokhoz.
Ennek érdekében szükséges az informáltság növelését célzó belső kommunikációs csatornák felmérése és fejlesztése egyrészt munkaadói oldalon, másrészt a Munkavállalói Tanács és az Egyetemen működő reprezentatív szakszervezetek közreműködésével azon információs pontok megteremtése, amelyeken önállóan vagy segítséggel bármely munkavállaló tájékoztatása megtörténhet.

Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása a fentiek érdekében.

b) Belső működési folyamatok átláthatóbbá és kiszámíthatóbbá tétele

Biztosítani kell az egyetemi ügyintézés megfelelő formáit és szolgálati útját, amelyben az ügyintézés menetére vonatkozó szabályok naprakészek, egyértelműek és hosszabb távon állandók, biztosítják a munkavállalók számára a feladataik végzéséhez szükséges feltételek és többletteljesítésük alapján a jogszerű juttatások adminisztratív folyamatának méltányos határidőben történő lebonyolítását. Lehetőség szerint át kell térni az elektronikus ügyintézésre és a párhuzamos, megismételt adatszolgáltatási kötelezettség megszüntetésére szükséges törekedni.

Biztosított volt a feladat folyamatos ellátása, a fentieket célzó tevékenységek.

c) Az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése, a vállalások tervezettségének és tudatosságának biztosítása az Egyetem pályázati aktivitása során

Tekintettel arra, hogy az Egyetem pályázati aktivitása kiemelkedő, így különösen fontos valamennyi pályázati előkészítés és projekt megvalósítás során az esélyegyenlőségi szempontok folyamatos szem előtt tartása. Kiemelt jelentőségű, hogy az Egyetemen kizárólag olyan fejlesztés valósuljon meg, amely elősegíti az esélyegyenlőség teljes körű érvényesítését. A pályázati projektek esetében a fejlesztéshez kapcsolódó nyilvános eseményeken, kommunikációban és viselkedésében az Egyetem esélyegyenlőséghez kapcsolódó tudatosságot tükrözzön, kerüljön minden szegregációra utaló magatartást, csökkentse a csoportokra vonatkozó meglévő előítéleteket. Konzorciumban megvalósuló projektek esetében a projektpartnerek esetében is ösztönözni kell ezen elvek érvényesülését.
Gondoskodni kell róla, hogy akár a munkavállalókat, akár a hallgatókat közvetlenül vagy közvetve érintő fejlesztésről, projektről legyen szó, az esélyegyenlőségi célcsoport vagy annak képviselői konzultációval bevonásra kerüljenek az adott projekt tervezésébe, továbbá hogy az esélyegyenlőség biztosításáért felelős bizottságok már a pályázat előkészítésének fázisában bekapcsolódhassanak a tervezési munkálatokba.
Az Egyetem törekszik olyan pályázatok beadására, amelyek az esélyegyenlőség támogatása vagy annak fejlesztése érdekében került kiírásra.

A pályázati aktivitás során az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítése, a vállalások tervezettségének és tudatosságának biztosítása folyamatos volt az elmúlt időszakban is. A projektek tervezése során is egyre jellemzőbb, hogy a felhívásokban nem csupán általános célként vagy elvárásként, hanem konkrét követelményként jelennek meg az esélyegyenlőséget érintő vállalások. A projektek kommunikációjában is megjelennek esélyegyenlőségi üzenetek.

2. DOLGOZÓI ESÉLYEGYENLŐSÉGI FELADATOK

2.1 A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása

A Dolgozói Esélyegyenlőséget Biztosító Bizottság folyamatos működtetése és a Bizottság tevékenységének koordinálása által érhető el, hogy az esélyegyenlőség a munkavállalói oldalról biztosítva legyen.

a) A Dolgozói Esélyegyenlőségi Bizottság folyamatos működtetése érdekében gondoskodni kell évi 2 alkalommal ülés megtartásáról, jegyzőkönyv készítéséről.

b) A dolgozói esélyegyenlőségi koordinátor éves beszámolót készít, melynek figyelembevételével a Terv aktualizálásában érintett felek bevonásával javaslat készül a következő évi Terv előkészületeihez, aktualizálásához. A javaslat rendelkezik az előző időszaki hiányosságok kezeléséről is. Az éves beszámolót a következő évi Terv javaslatával egyidejűleg a Szenátus fogadja el.

c) Az Egyetem az érintett felek bevonásával folyamatosan felülvizsgálja és korszerűsíti a Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételeinek Szabályzatát és Dolgozói Esélyegyenlőségi Tervét, valamint kialakítja és működteti annak mechanizmusát, hogy a jogszabályok változásaiból eredő új feladatok és lehetőségek a mindenkori szabályzatba és a következő évi Tervbe beépüljenek.

d) Gondoskodni kell az egyenlő bánásmód megsértésével kapcsolatos panasztételi eljárással kapcsolatos feladatok elvégzéséről a Dolgozói Esélyegyenlőséget és Egyenlő Bánásmódot Biztosító Feltételek Szabályzatának megfelelően.

Biztosított volt az a)-d) feladatok folyamatos ellátása. A Bizottság a beszámoló időszakában 4 alkalommal ülésezett, és az ülések közötti időtartamban elektronikus felületeken is folytatódott a közös munka az oktatóanyagok és tesztek kidolgozásában. Az éves beszámoló, valamint a Terv előkészítése megtörtént. Továbbá a Bizottság újabb javaslatokat fogalmazott meg a Dolgozói Esélyegyenlőségi Szabályzatával kapcsolatban, melyeket egyeztetett a Jogi és Igazgatási Igazgatósággal. A felülvizsgálatot követő felterjesztés a megfelelő intézményi szinteken előkészítés alatt a publikálás érdekében. Panasztételi eljárással kapcsolatos feladatok elvégzése biztosított volt.

2.2 Szociális biztonság megteremtésére és az igazságos bérezésre vonatkozó intézkedések

Az Egyetem kiemelten figyel a munkavállalóknak adható juttatások, kedvezmények esélyegyenlőségen alapuló szolidáris elosztására.

a) A munkáltatónak feladata, hogy belső kommunikációs csatornákon keresztül pl.: Egyetem weboldala, Egyetemi újság, körlevelek, faliújságok, a Munkavállalói Tanács és a szakszervezetek értesítése, határidős esetekben személyre szólóan, tájékoztatást adjon valamennyi munkavállaló részére a törvényben előírt támogatások, munkaidő kedvezmények rendszeréről, szociális juttatások és adókedvezmények változásairól.

b) A jogszabályban előírt kötelezettségeken túl ki kell dolgozni és folyamatosan vizsgálni kell, hogy a minimális támogatásokon túl milyen többlettámogatásokat tud nyújtani a munkaadó a munkavállalók, különösen a hátrányos helyzetű munkavállalók részére. Az Egyetem karainak, további szervezeti egységeinek vezetői a Munkavállalói Tanácsnak a karra, szervezeti egységbe delegált képviselőjével és a karon, szervezeti egységben működő szakszervezet vezetőjével közösen határoznak az Egyetem éves juttatási megállapodásában rögzítetteken felüli kedvezmények megadásáról, amennyiben a karon, szervezeti egységben nem működik külön érdekegyeztető tanács.

c) Az Egyetem vállalja 3 éven belül Esélyegyenlőségi alap létrehozását annak érdekében, hogy az egyes szervezeti egységeinek finanszírozási lehetőségeitől függetlenül is biztosítható legyen a dolgozói esélyegyenlőség a különböző juttatások tekintetében (pl. beiskolázási támogatás, akadálymentesítés).

d) Az egyetemi modellváltással és az egészségügyi szolgálati jogviszonnyal megváltozott munkavállalói státuszból eredő bérezési és pótlékolási rendszer felmérése alapján ki kell dolgozni egy egyetemi szinten egységes, az oktatási, tudományos és egyéb munkatevékenységgel arányos javadalmazási rendet.

e) A 2025-ös kiemelt figyelmet kell fordítani az alacsonyabb jövedelemmel rendelkező munkavállalói csoportokra, hogy a rezsiköltségek önhibájukon kívüli emelkedése ne jelentsen számukra szociális deprivációt, illetve az átmeneti segítségnyújtás formáival kell segíteni a nehézségek áthidalását.

Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.

2.3 CSALÁDBARÁT MUNKAHELYI KÖRNYEZET KIALAKÍTÁSA

Az Egyetem - feladataival összhangban - törekszik arra, hogy a hivatás gyakorlása és a családi élet harmóniájának megteremtését lehetővé téve alakítsa ki az egyes szervezeti egységek munkarendjét, ösztönzi a családbarát munkaszervezetek kialakítását. Lehetővé teszi és ösztönzi a rugalmas munkavégzési formákat, a rugalmas munkarend kialakítását. Különös figyelmet fordít a gyermeküket egyedül nevelő szülők, beteg, vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók esetében a kötelezettségek és munkavégzés rendjének összehangolására.
Cél továbbá a munkából huzamosan akár betegség, akár gyermeknevelés miatt távollévő munkavállalókkal a kapcsolattartás, a munkába való visszakerülés elősegítése.

a) 16 éven aluli gyermeket nevelő munkavállalók, fogyatékossággal élő gyermeket nevelő szülők, beteg vagy ellátásra szoruló hozzátartozót gondozók számára a gyermekneveléssel illetve gondozással kapcsolatos események (orvosi vizsgálat, iskolai program) idejére, de legfeljebb naptári havonta 4 órára mentesíteni kell a munkavégzés alól azzal, hogy az érintett munkavállaló tudomásul veszi, hogy a kiesett munkaidőt - közvetlen munkahelyi vezető által meghatározott módon - teljesítenie kell. Amennyiben nem váratlan vagy rendkívüli esemény esetén szükséges a munkavállalónak ezen kedvezmény igénybe vétele, akkor köteles az igénybe vételt megelőző 15 nappal azt bejelenteni. A munkavállaló köteles igazolni a mentesítésre való jogosultságát (orvosi igazolás, amely a kizárólag a hozzátartozó vizsgálaton történő megjelenését tanúsítja, iskolai rendezvény meghívója).

b) A közvetlen munkahelyi vezetőnek a munkaidő kialakításánál – a törvényben, jogszabályban előírtakon túlmenően – lehetősége van arra, hogy figyelembe vegye a munkavállalók családi és munkahelyi kötelezettségeinek összehangolását, amelynek érdekében a munkáltató egyedi elbírálás alapján – azokban a munkakörökben, ahol ez nem akadályozza az Egyetem tevékenységének ellátását – lehetőséget biztosíthat arra, hogy a gyermekgondozási, oktatási intézmények nyitvatartásához igazodó egyedi munkaidő kezdést és befejezést tegyen lehetővé. Kisgyermekesek számára felajánlhatja a rugalmas munkaidő lehetőségét, felmentést biztosíthat a munkaidőn kívüli berendelés alól a 14 éven aluli gyermeket egyedül nevelő szülő részére, szabadságolásoknál az iskolai, óvodai, bölcsődei szüneteket figyelembe veheti a lehetőségek függvényében, továbbá az ügyeleti beosztásnál is figyelembe veheti a fenti körülményeket. Az egyetem ösztönzi a közvetlen munkahelyi vezetőket ezen lehetőségek minél szélesebb körű alkalmazására.

c) A Munkáltatónak a munkavállaló számára a rendkívüli családi események (gyermek születése, gyermek ballagása, oklevél, diploma átadás, iskolai nyitott nap, anyák napján részvétel) esetére eseményenként a munkavállaló kérésére 1 nap szabadságot kell biztosítani a rendes szabadságkeret terhére.

d) Az Egyetem szervezett formában segíti az anyasági ellátásban részesülő, fogyatékossággal élő, vagy a munkavállalás időszaka alatt megváltozott munkaképességűvé vált alkalmazottai számára részmunkaidős, ill. megfelelően adaptált munkakörökben történő munkavégzést, monitorozza az erre vonatkozó hatályos jogszabályi előírások gyakorlati érvényesülését és biztosítja az érintettek tájékoztatását az egyetem honlapján és ez egyetemi újságon, az érdekképviseletek kommunikációs csatornáin, szükség esetén személyes megkeresésen keresztül.
   Az Egyetem megvizsgálja annak a lehetőségét, hogy a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása esetén az érintett szervezeti egységhez a foglalkoztatáshoz kapcsolódó rehabilitációs hozzájárulás megtakarítás 2/3-át bértámogatásként visszajuttathassa.

e) Az Egyetem a HR referensek bevonásával dokumentáltan nyomon követi a CSED-en, GYED-en, GYES-en lévő munkavállalókat. Segíti a szülési szabadságra való elmenetellel járó adminisztrációt, a CSED és a GYED megigénylését, és minden felmerülő kérdésben segítséget nyújt a munkába való visszaállás pillanatáig és azt követően is.

Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.

2.4 A MUNKAKÖRÜLMÉNYEK JAVÍTÁSA, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A VÉDETT CÉLCSOPORTOK VONATKOZÁSÁBAN

Az Egyetem igyekszik a munkakörülményeket úgy alakítani, hogy folyamatosan elősegítse a védett tulajdonságú csoportok fizikai és szellemi képességeinek kihasználását. Cél továbbá a szűrővizsgálatokon való részvétel ösztönzése, a szűrővizsgálatokhoz való hozzáférés bővítése és ez által a munkavállalók egészségi állapotának javítása, preventív szűrésekkel a súlyosabb megbetegedések elkerülése.
A 2025-re vonatkozó takarékossági intézkedések során a munkavállalók egészséges és biztonságos munkavégzéshez fűződő jogainak lehető legnagyobb mértékű figyelembe vételével igyekszik az Egyetem eljárni, különös tekintettel arra, hogy az intézkedések egyetlen munkavállalói csoportot se hozzanak a többiekhez képest érdemi hátrányos vagy indokolatlanul előnyös helyzetbe.

a) A munkáltató biztosítja az éves prevenciós szűrővizsgálatokon való részvételt a munkaidőben is, évente legfeljebb 3 alkalommal. Az igazolt távollét távolléti díjjal számolt munkaidőnek tekintendő. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

b) A munkáltató továbbra is fokozott figyelemmel kíséri az esélyegyenlőséget segítő anyagi, erkölcsi elismeréssel járó pályázatokat, az esélyegyenlőségi témájú pályázatok EU-s forrású támogatás lehetőségeit, a pályázatokon való elindulás lehetőségét megvizsgálják. (pl. Családbarát munkahely, Legjobb munkahely felmérés, Befogadó Munkahely, egészséges egyetem, egészségfejlesztő egyetem stb.)

c) Az Egyetemen nem munkavállalói vagy hallgatói jogviszonyban álló, de jogszabály vagy szerződés alapján szakképzési, továbbképzési gyakorlatukat az egyetemen töltő személyek számára a munkavédelem és munkabiztonság azonos szintjét kell biztosítani, mint az egyetem dolgozói és hallgatói számára, különösen a munkabalesetek kivizsgálása, ellátása, foglalkozásegészségügyi nyomon követése során.

Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.

2.5 A MUNKAVÁLLALÓKNAK NYÚJTOTT KÉPZÉSI, ÁTKÉPZÉSI, TOVÁBBKÉPZÉSI PROGRAMOK MEGSZERVEZÉSE, AZ AZOKHOZ VALÓ EGYENLŐ HOZZÁFÉRÉS ELŐSEGÍTÉSE

Az Egyetem, mint felsőoktatási intézmény kiemelt figyelmet fordít arra, hogy képzési és továbbképzési programjai mind az egyetem hallgatói és munkavállalói, mind pedig a tágabb régióban élők számára megfelelő keretet biztosítsanak az életen át tartó tanulás megvalósításához, ezen belül a jogszabályok alapján kötelező képzések, továbbképzések teljesítéséhez. Az Egyetem ösztönzi munkavállalóit, hogy legalább ötévente vegyenek részt valamely új ismeretet adó vagy ismeretfrissítő képzésben. Ennek érdekében beiskolázási tervet készít, amelyben rögzíti a dolgozók számára tervezett és a mások által is igénybe vehető képzéseket, a képzésekben való részvétel feltételrendszerét. A munkáltató vállalja, hogy a feladatai ellátásához szükséges oktatási,

képzési programokhoz való egyenlő hozzáférést elősegíti, a munkavállaló számára biztosítja az egyenlő eséllyel hozzáférhető, „életen át” tartó tanulás lehetőségét.

a) Az Egyetem önálló szervezeti egységeitől kiindulva az egyetem egészéig hároméves beiskolázási tervet kell készíteni, amelyet a későbbiekben évente felül kell vizsgálni, és ismét 3 évre ki kell terjeszteni.
   A beiskolázási tervben meg kell jelölni:
   1. a kötelező továbbképzéssel érintettek körét és képzési kötelezettségét,
   2. a munkakör ellátása érdekében indokolt képzéseket,
   3. a munkavállaló későbbi foglalkoztatásához szükséges vagy ajánlható képzési-átképzési igényeket
   4. a munkavállalók által megjelölt képzési igényeket.

   Az Egyetem vállalja, hogy a fentiek közül az 1. és 2. pontban foglalt képzések elvégzését az érintett munkavállalóknak biztosítja, lehetőség szerint az Egyetem által szervezett képzési formákban, a 3. pont szerinti képzések tekintetében lehetőség szerint támogatja az ezekben történő részvételt, különösen az esélyegyenlőség szempontjából hátrányos helyzetű, munkaerő piaci pozíciójukat tekintve gyenge munkavállalók számára. Az Egyetem vállalja, hogy a 4. pont szerinti egyéni kezdeményezésre képzésben részt vevők számára – munkaköri feladataik ellátása mellett – a képzésben történő részvétel elé akadályt nem gördít.
   Az Egyetem képzési, továbbképzési programjait a beiskolázási tervben foglaltakra tekintettel úgy állítja össze, hogy a munkavállalók a képzéseket helyben, az Egyetem szervezésében vehessék igénybe, továbbá Egyetem biztosítja a megváltozott munkaképességű dolgozók számára esetleges új feladataik ellátásához szükséges képzéseken való részvételt.

b) Biztosítani kell, hogy az Egyetem képzési programjai a munkavállalók teljes köre számára elérhetőek, megismerhetőek legyenek, illetve valamennyi programra történő jelentkezés zökkenőmentes legyen.

c) A pandémia során szerzett tapasztalatokra tekintettel az Egyetem fejleszti és bővíti a munkavállalók által kötelezően vagy önkéntesen igénybe vehető távoktatási képzési és továbbképzési lehetőségeket, folyamatosan fejleszti az ehhez szükséges informatikai hátteret.

Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.

2.6 Az egyenlő bánásmód elvének betartása a munkaerő felvételnél és előléptetéseknél, továbbá átlátható és nyilvános felvételi és kinevezési rendszer működtetése

Az Egyetem a munkaerőpiac jellegzetességeire is figyelemmel átlátható, nyilvános, elsődlegesen pályázati rendszerre épülő felvételi és kinevezési rendszert működtet.
A munkáltatói jogkör gyakorlói megismerik az esélyegyenlőségi elveket és a mindenkor hatályos Tervet; valamint alkalmazzák az abban foglaltakat a munkaerő felvétel és a kinevezések során.

a) A jogszabályban előírtakon túl a munkáltató lehetőség szerint gondoskodik arról, hogy a Munkáltató mindenki számára hozzáférhető módon (egyetemi honlap, írott sajtó, Közigazgatási állásportál, az érdekképviseletek kommunikációs csatornái), a célcsoportok minél nagyobb részének elérésével közzé teszi az álláshirdetéseket, az előírások legteljesebb betartásával.

b) A munkáltató a munkaerő felvételénél, előléptetéseknél az egyenlő bánásmód elvét betartva, diszkrimináció mentesen jár el.

c) A fogyatékossággal élő munkavállaló alkalmazásának megkezdése előtt a fogyatékosság jellegét figyelembe vevő munkakörnyezet megfelelőségének felmérése a létesítményben munkáltató által megtörténik. A felmérés alapján a költségek figyelembe vételével megtörténik a szükséges átalakítás megtervezése, majd megvalósítása. A fogyatékos munkavállaló közlekedését, tájékoztatását a közvetlen munkahelyi vezetője szervezi meg a felvételt követően, majd nyújt segítséget a létesítmény sajátosságainak megismeréséhez a műszaki megoldások kialakításáig.

Biztosított volt az a)-c) feladatok folyamatos ellátása.

2.7 A NYUGDÍJAS KORBA VALÓ ÁTMENET MEGKÖNNYÍTÉSE ÉS A NYUGDÍJAS DOLGOZÓKKAL VALÓ HUMÁNUS TÖRŐDÉS

a) Az Egyetem tájékoztatja a munkavállalót nyugdíjba vonulás előtt a jogszabályi lehetőségekről és azok következményeiről.

b) A nyugdíj előtt álló munkavállaló munkaidejét kérésére csökkenteni lehet (az illetmény arányos csökkentésével egyidejűleg), ha ezt a munkavállaló egészségi állapota indokolja és a feladat ellátását nem veszélyezteti. Az egyes egyedi kérések kivizsgálásáról a Munkavállaló kérésére gondoskodni kell, amelynek eredményéről a Munkáltatót írásban tájékoztatni kell.

Biztosított volt az a)-e) feladatok folyamatos ellátása.