

A
MILTON FRIEDMAN EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI SZABÁLYZATA

2019. SZEPTEMBER 1.

Dr. Szatmári Péter s.k.
mb. rektor

Köves Máté Szmó s.k.
fenntartó képviselője

A szabályzat jelen szövege hatályosságának kezdete: 2019. szeptember 1.
vége:

Elfogadás és módosítás

Sorszám	Határozat	Hatályos
Elfogadás	16/2019.(VIII. 8.) Szenátusi határozat	2019. szeptember 1.

Tartalomjegyzék

Elfogadás és módosítás	2
Tartalomjegyzék.....	3
Alapelvek	4
A Szabályzat hatálya	4
A megkülönböztetés tilalma.....	4
Az emberi méltóság tiszteletben tartása	5
Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén.....	5
Esélyegyenlőség felügyelete	5
Jogorvoslati lehetőség	5
Záró rendelkezések.....	5

A Milton Friedman Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) Szenátusa a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (a továbbiakban: nemzeti felsőoktatási törvény) 12. § (3) bekezdése eb) pontjában meghatározott jogkörében az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzatát az alábbiak szerint állapítja meg:

Alapelvek

1. §

- (1) A felsőoktatás szervezésében, irányításában, működtetésében, feladatainak végrehajtásában közreműködők a hallgatókkal, az oktatókkal és a felsőoktatásban dolgozókkal kapcsolatos döntéseik, intézkedéseik meghozatalakor az egyenlő bánásmód követelményét kötelesek megtartani.
- (2) Az Egyetem az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében szolgáltatásaival hozzájárul a hallgatók lakhatási feltételeinek, egészséges, káros szenvedélyektől mentes életvitelének biztosításához, tájékoztató és tanácsadó rendszerével segíti a hallgató beilleszkedését a felsőfokú tanulmányok idején, illetve szakmai előmenetelét a tanulmányok befejezését követően.
- (3) Az Egyetemen tiszteletben kell tartani a hallgatók, oktatók, valamint a kutatók lelkiismereti és vallásszabadságát. A hallgató, oktató, kutató nem készíthető lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződésének megvallására, megtagadására. A hallgatót, oktatót, kutatót nem érheti hátrány lelkiismereti, világnézeti, politikai meggyőződése miatt.

A Szabályzat hatálya

2. §

A Szabályzat hatálya kiterjed az Egyetem felsőoktatási, a felsőoktatással összefüggő szolgáltató és igazgatási tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, az oktatókra, tudományos kutatókra és más alkalmazottakra, hallgatókra.

A megkülönböztetés tilalma

3. §

- (1) Az Egyetem Szenátusa elkötelezi magát a munkahelyi esélyegyenlőség elvei mellett és a megvalósítás érdekében az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartását, valamint az esélyegyenlőséget támogató, elősegítő intézkedéseket hoz.
- (2) Az Egyetem kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezés, a felmondás és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre.
- (3) A hátrányos megkülönböztetés tilalma kiterjed a munkavállalók bárminemű, különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő szükséges megkülönböztetés esetei.
- (4) Az Egyetem kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségügyi állapota miatt bekövetkező közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

Az emberi méltóság tiszteletben tartása

4. §

- (1) Az Egyetem, mint munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók emberi értékeit, méltóságát
- (2) Az Egyetem, mint munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. A munkaszerződések tükrözik a fenti elveket, a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatát.
- (3) A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során.

Esélyegyenlőség a foglalkoztatás terén

6. §

- (1) Az álláshirdetések megfogalmazásakor és a jövőendő munkatársak kiválasztásánál az Egyetem nem tesz különbséget – természetesen az adott munkakör betöltésének feltételeit előíró jogi normák figyelembevételével – kor, nem, nemzetiség, családi és egészségügyi szempontból.
- (2) A munkaerő-felvétel során a hangsúlyt az adott munkához szükséges képességekre, készségekre, jártasságokra és tapasztalatokra helyezi. A jelöltek kiválasztásánál az intézmény fontos szempontnak tekinti a szakmai, gyakorlati munkatapasztalatot és az ezen alapuló megbízhatóságot.

Esélyegyenlőség felügyelete

7. §

- (1) A Vezetői Értekezlet feladata az Egyetem működésében figyelemmel kísérni a nők és a férfiak arányos képviseletét, javaslatokat tenni az arányos képviselet elérésére, ellenőrzi az intézkedések eredményességét, feltárni a megkülönböztetés megnyilvánulásait, a nők arányos szerepvállalását sértő intézkedéseket, és kezdeményezni megszüntetésüket.
- (4) A Vezetői Értekezlet a feltárt esélyegyenlőséget sértő jelenségeket, valamint az azok megszüntetésére vonatkozó javaslatokat a Szenátus elé terjeszti.

Jogorvoslati lehetőség

7. §

- (1) Az egyenlő bánásmód megsértése, a zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a munkavállaló a Vezetői Értekezlethez fordulhat, mely a panaszt anonim módon a munkáltató elé tárja hét napon belül.
- (2) A panasz munkáltatóhoz való benyújtásától számítva az ügy megoldásáig, de legfeljebb 15 napig a kifogásolt munkáltatói intézkedés végrehajtása nem lehetséges. Amennyiben a résztvevők nem tudnak megegyezni, közvetítőt vonhatnak be az eljárásba.

Záró rendelkezések

8. §

A Szabályzat 2019. szeptember 1. napján lép hatályba.