



BUDAPESTI  
**METROPOLITAN**  
EGYETEM

Budapesti Metropolitan Egyetem  
Szervezeti és Működési Szabályzat I. kötet 11. Melléklet

# ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

Hatályos: 2020. szeptember 1. napjától



Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény az Alaptörvény előírásaival összhangban rögzíti, hogy minden embernek joga van ahhoz, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen. Ezen célra figyelemmel a Budapesti Metropolitan Egyetem Szenátusa az esélyegyenlőség biztosításának előmozdítása érdekében a Budapesti Metropolitan Egyetem Esélyegyenlőségi Tervét a Szervezeti és Működési Rend 11. mellékleteként a következők szerint határozza meg.

### **I. Az Esélyegyenlőségi Terv célja, alapelvei**

1. Jelen Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy megteremtse az esélyegyenlőség intézményi koordinációját, szabályozza az Egyetem általános esélyegyenlőségi feladatait, és az Egyetem teljes működésére kiterjedően, átfogóan biztosítsa az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elveinek érvényesülését.
2. Jelen esélyegyenlőségi terv az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény rendelkezéseinek figyelembevételével készült.
3. Az egyenlő bánásmód követelménye kimondja, hogy biztosítani kell a hátrányosan megkülönböztető intézkedések megelőzését az Egyetem egyes működési folyamataiban, míg az esélyegyenlőség elve a hátrányos helyzetű csoportok előnyben részesítését teszi lehetővé annak érdekében, hogy hátrányukat leküzdhessék. Ennek értelmében az Egyetem tiltja a hátrányos megkülönböztetést valamennyi működési folyamatában, és törvény adta keretek között él az előnyben részesítés lehetőségével.
4. Az Egyetem az esélyegyenlőség követelményeinek vélt vagy valós megsértése esetén biztosítja az eset körülményeinek teljes körű, érdemi kivizsgálását és ebből a célból együttműködik a sérelmet szenvedett féllel, illetve az eljáró hatósággal, valamint gondoskodik az okok feltárásáról, indokolt esetben megteszi a személyi felelősség érvényesítéséhez, valamint a további jogsértés megelőzéséhez szükséges intézkedéseket.
5. Az Esélyegyenlőségi Tervben foglalt célok megvalósítása érdekében az adatok begyűjtését és a meglévő adatok alapján a megfelelő következtetések levonását a Humánerőforrás Igazgatóság vezetőjének bevonásával az intézményi koordinátor végzi.

### **II. Helyzetelemzés**

6. A helyzetelemzés az Egyetem Humánerőforrás Igazgatóságának munkaügyi nyilvántartásából vett adatok alapján, 2020. február 28-i statisztikák szerint készült, melynek fő adatai a következők:
  - a) összes munkavállaló létszáma: 318 fő ebből 184 nő
  - b) munkavállalók közül a 40 év feletti: 101 fő
  - c) vezetői beosztásban foglalkoztatottak száma 2019-ben: 40 fő ebből 21 nő
  - d) felsővezetői beosztásban foglalkoztatottak száma: 2019. év: 4 fő ebből 1 nő
  - e) Gyerekes munkavállalók száma (16 éves korig): 104 fő
  - f) GYES-en illetve GYED-en lévő munkavállalók száma: 12 fő
  - g) GYES-en illetve GYED-en lévő munkavállalók közül 2020-ban munkába állók száma: 1 fő
  - h) 40 év feletti, képzésben résztvevő munkavállaló: 198 fő
  - i) 25 év alatti munkavállalók száma: 10 fő, ebből 7 nő
  - j) öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá váló munkavállalók száma: 18 fő.



### **III. Esélyegyenlőségi célok és az elérésük érdekében fogatosított intézkedések**

7. Az Egyetem az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elveinek megvalósítása érdekében az alábbi célokat tűzi ki:
  - a) nők és férfiak arányos képviseletének biztosítása céljából legalább 1/3-os részvétel biztosítása mindkét nem számára a döntéshozatalban,
  - b) az egyenlő munkáért egyenlő bért elv érvényesülésének folyamatos monitoringja,
  - c) a fogyatékkal élő munkavállalók számára akadálymentes munkakörnyezet kialakítása,
  - d) családbarát intézkedések bevezetése, támogatása,
  - e) egyéb hátrányos helyzetű munkavállalók (GYES-en, GYED-en lévők, 40 év felettek, öt éven belül öregségi nyugdíjra jogosulttá válók) foglalkoztatási helyzetének javítása,
  - f) Az Esélyegyenlőségi Terv célkitűzéseinek folyamatos monitoringja, kétévenkénti felülvizsgálata.
8. A 7. pontban meghatározott célok elérése érdekében az Egyetem az alábbi intézkedéseket fogatosítja:
  - a) a kiválasztási, felvételi folyamat során, valamint a kinevezések és a szervezeten belüli, pozíciók közötti mozgások esetében is érvényesíti az Egyetem az egyenlő bánásmód elvét;
  - b) a nyitott pozíciókat az Egyetem nyilvánosan, mindenki számára hozzáférhetően teszi közzé (honlap karrier-oldal, nyilvános toborzási oldalak);
  - c) a kiválasztás során az iskolai végzettség, releváns tapasztalat, továbbá a munkakör betöltéséhez szükséges készségek, képességek és jártasságok alapján dönt az Egyetem;
  - d) a munkafeltételek biztosítása során az Egyetem minden munkavállalója számára garantálja a szervezeti erőforrásokhoz való azonos hozzáférés lehetőségét, a feladatok elvégzéséhez szükséges mértékben;
  - e) a munkakörülmények biztosításakor az Egyetem törekszik egészséges környezetet teremteni munkavállalói számára, ösztönzi őket egészséges életmód folytatására;
  - f) az Egyetem igyekszik a speciális munkakörülményeket igénylő pályázók, illetve munkatársak igényeinek megfelelő környezet biztosítására;
  - g) a képzési, fejlesztési lehetőségeket is az egyenlő bánásmód irányelveinek figyelembevételével biztosítja az Egyetem;
  - h) a bérezés során az Egyetem érvényesíti az egyenlő munkáért egyenlő bért elvet, ennek megvalósulását folyamatosan nyomon követi;
  - i) az Egyetem minden pozícióban, munkakörben vizsgálja a női-férfi arány alakulását, vizsgálja női munkatársai életpályáját;
  - j) az Egyetem vizsgálja a 40 év feletti munkavállalói, valamint a közvetlenül a nyugdíj előtt állók életpályáját, számukra egyéni megoldásokat dolgoz ki, a munkavállaló kérésére megvizsgálja a korengedményes nyugdíjazás lehetőségét;
  - k) az Egyetem rendszeres és dokumentált kapcsolattartási rendszert dolgoz ki a GYES-en, GYED-en lévő munkavállalói részére;
  - l) az Egyetem lehetővé teszi munkavállalói részére a részmunkaidő lehetőségét, ösztönzi az olyan atipikus foglalkoztatási formák térnyerését, mint például a távmunka;
  - m) az Egyetem figyelmet fordít a munkatársai egészségügyi állapotára; a kötelező éves foglalkozás-egészségügyi szűrést a kötelező elemeken felül látásvizsgálattal, EKG és vérnyomás ellenőrzéssel biztosítja minden munkavállalója számára.

### **IV. Az egyenlő bánásmód elve megsértése esetén életbe lépő eljárásrend**

9. Az egyenlő bánásmód elve megsértése esetén az Esélyegyenlőségi Bizottság jár el az



Esélyegyenlőségi Szabályzatban foglalt Ügyrend alapján.

#### **V. Záró rendelkezések**

10. Jelen Esélyegyenlőségi Tervet szükség szerint, de legalább két évente felül kell vizsgálni.
11. Jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Budapesti Metropolitan Egyetem Szenátusa a 2020. július 3. napján hozott 21/0703/2020. számú határozatával fogadta el, rendelkezéseit 2020. szeptember 1. napjától alkalmazni kell.
12. Jelen Esélyegyenlőségi Terv hatálybalépésével egyidejűleg az esélyegyenlőségi szempontok érvényesítéséről szóló 1/2005. főigazgatói utasítás, valamint a Kommunikációs és Üzleti Főiskola 2008. február 9. napján kiadott Esélyegyenlőségi Terve hatályát veszti.

Budapest, 2020. július 24.

**Dr. Bachmann Bálint DLA sk.**  
rektor