

A MOHOLY-NAGY MŰVÉSZETI EGYETEM ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE

Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV törvény (a továbbiakban: esélyegyenlőségi törvény, Ebktv.) a hátrányos megkülönböztetés csökkentése érdekében előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni. Az Egyetem az esélyegyenlőségi gyakorlata során biztosítja a helyi esélyegyenlőségi programok elkészítésének szabályairól és az esélyegyenlőségi mentorokról szóló 321/2011. (XII. 27.) Korm. rendelet rendelkezéseinek megfelelően megalkotott Fővárosi Helyi Esélyegyenlőségi Programhoz való illeszkedést.

Fentiekre tekintettel, valamint elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, az Egyetem az alábbi esélyegyenlőségi tervet alkotja meg:

I. Általános célok, etikai elvek

Az Egyetem a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

Az Egyetem működése során megelőzi és megakadályozza az egyetemi polgárság bármely tagjának hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételnél, alkalmazásnál, a munkabérek, a jövedelmek, juttatások, képzés továbbképzés- és egyéb foglalkoztatással összefüggő esetekre is.

A megkülönböztetés tilalma vonatkozik az egyetemi polgárok bárminemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük miatti – diszkriminációjára.

Az Egyetem kötelezettséget vállal továbbá arra, hogy olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebktv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához. Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek az Egyetem minden tevékenységére kiterjednek (pl. hallgatóknak szervezett programok akadálymentességétől kezdve a tudományos fokozatszerzésig)

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem működése során tiszteletben tartja az egyetemi polgárok emberi értékeit, emberi méltóságát. Az Egyetem fontos feladatának tekinti a megfelelő munkahelyi- és hallgatói légkör kialakítását, az alapvető értékek megőrzéséhez és megerősítéséhez való hozzájárulást.

3) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma nem old fel minden létező egyenlőtlenséget, ezért az Egyetem igyekszik olyan méltányos és rugalmas intézkedések kidolgozására, amely elősegítik az egyetemi polgárok társadalmi helyzetének javulását, egyenlőségének megőrzését.

4) Családbarát munkahelyi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát munkahely a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is.

5) Nemek közti egyenértékűség megteremtése

A MOME eltökélt a nemek közti egyenértékűség megteremtésében. A női vezetők létszámát növelő, továbbá az azonos képzettséggel és munkatapasztalattal azonos vagy hasonló munkakörben foglalkoztatottaknak egyenlő bérezést biztosító intézkedéseket alkot.

6) Az akadálymentesítés biztosítása

A fogyatékkal élők társadalom életének színterein való megjelenésének alapfeltétele az akadálymentesítés. Rajtuk kívül haszonélvezői az akadálymentes környezetnek a kisgyermekes, babakocsival közlekedő szülők, a beteg és idős emberek is.

A MOME felkészült a fogyatékkal élők részére akadálymentes, egészséges munkahelyi és oktatási környezet kialakítására. Az észszerű alkalmazkodás olyan elengedhetetlen és megfelelő módosításokat és változásokat jelent, melyek nem jelentenek aránytalan és indokolatlan terhet, és adott esetben szükségesek, hogy biztosítsák a fogyatékkal élő személy alapvető jogainak és szabadságának a mindenkit megillető, egyenlő mértékű élvezetét és gyakorlását. Az épületek megközelítésének akadálymentesítésével a fogyatékkal élő, megváltozott munkaképességű, idős és kisgyermekes hallgatók, munkavállalók és látogatók közlekedését igyekszik elősegíteni, megkönnyíteni.

A MOME kiemelt feladatának tekinti az infokommunikációs akadálymentesítést is, ezért támogatja azokat a kezdeményezéseket, amelyek elősegítik az információhoz való egyenlő esélyű hozzáférést. Az Egyetem gondoskodik elektronikus felületeinek (webes felületek, webmail, e-learning rendszerek) egyenlő esélyű hozzáféréséről és megteszi a szükséges lépéseket tesz annak érdekében, hogy az elektronikus tanulmányi rendszer használata a különböző típusú fogyatékkal élő hallgatók és munkavállalók számára akadálymentes legyen.

7) Partneri kapcsolat, együttműködés

AZ Egyetem foglalkoztatási jogviszonyainak a keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását. A munkáltató és a dolgozók kapcsolatát tükrözi a Kollektív Szerződés.

8) Társadalmi szolidaritás

Minden egyetemi polgárának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

9) Méltányos és rugalmas bánásmód

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során és a hallgatókat tanulmányaik folyamán. Az Egyetem ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik a munkavállalók foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését, a hátrányos helyzetű hallgatók előnyben részesítését

II. Konkrét célok

A Moholy-Nagy Művészeti Egyetem az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szorgalmazása.
- 2) Munka-és oktatási körülmények javítása, különös tekintettel a fogyatékkal élő munkavállalók és hallgatók részére.
- 3) Munkáltatói kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 4) Pályaorientációs szolgáltatások biztosítása és foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

III. Programok a célok megvalósítása érdekében

- 1) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szorgalmazása:
Az Egyetem célja az élethosszig tartó tanulás feltételeinek előteremtése. Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- 2) Munka-és oktatási körülmények javítása, különös tekintettel a fogyatékkal élő munkavállalók és hallgatók részére:
A munka-és oktatási körülmények kialakításánál elő kell segíteni a megváltozott egészségügyi állapot ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülményeket.
- 3) Munkáltatói kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra:
Amennyiben lehetséges a munkavégzés során adott munkavállaló életkörülményeit figyelembe kell venni és a munka-magánélet egyensúly megtartása érdekében törekedni kell számukra- amennyiben adott munkakörben lehetséges-kedvezmények biztosítása (pl.: otthoni munkavégzés, rugalmas munkakörülmények)
- 4) Pályaorientációs szolgáltatások biztosítása és foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése:
A hallgatók részére a munkaerőpiacra történő sikeres belépésük támogatása érdekében az Egyetem pályaorientációs szolgáltatásokat nyújt.
Az Egyetem humánerőforrás egysége nyomon követi a nyugdíjkorhatár eléréséhez közeledő munkavállalók csoportját és folyamatosan egyeztet a megtételre váró adminisztratív teendőkről, ezzel segítve kilépésüket a munkaerő-piacról.

IV. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a hallgató és munkavállaló az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvényben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően –a panasz jellegére tekintettel -a Vezérigazgatóságon működő Jogi Irodához, illetőleg az Egyetem Etikai Tanácsához fordulhat a honlapon (mome.hu) megadott elérhetőségek egyikén.

Az Etikai Tanács eljárására vonatkozó részletes szabályokat az Egyetem Etikai Kódexe tartalmazza, amely szintén megtalálható az Egyetem honlapján.

Fentiekén túlmenően az Egyetem Esélyegyenlőségi Szabályzata tartalmazza az egyes ügycsoportokra vonatkozó eljárások rendszerét és szabályait.

A panasztétel nem korlátozza a hallgatót, illetve munkavállalót abban, hogy a rendelkezésére álló törvényes eszközök igénybevételével az ügyet jogi útra terelje.

A Jogi Iroda munkatársa a panaszt – ha az ügy jellege lehetővé teszi – anonim módon a panasz megtételétől számított 5 munkanapon belül a Vezérigazgató vagy/és a Rektor elé tárja.

A Vezérigazgató vagy/és a Rektor az ügy megoldása érdekében köteles a kivizsgálásra intézkedni. A vizsgálatot Jogi Iroda kijelölt munkatársa folytatja le, aki a vizsgálat eredményéről tájékoztatja a Vezérigazgatót vagy/és a Rektort. Amennyiben a kivizsgálás megerősíti a dolgozó által kifogásolt jelenség meglétét (zaklatás, emberi méltóság megsértése stb.), a Vezérigazgató vagy/és a Rektor haladéktalanul köteles intézkedni a jelenség megszüntetése érdekében.

Az eljárás eredményéről a panaszost tájékoztatni kell.

V. Záró rendelkezések

Jelen Esélyegyenlőségi Terv a kihirdetés napján lép hatályba és visszavonásig érvényes.

Felülvizsgálatára kétévénként kerül sor.

Kelt: Budapest, 2022. február 16.


Fülöp József DLA

rektor





Kun Zsuzsanna

vezérigazgató

