



4/2025 (III. 12.) számú rektori utasítás az Esélyegyenlőségi Terv kiadásáról

A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem) rektora a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény felhatalmazása, valamint az Egyetem Szervezeti és Működési Rend 54. § (12) bekezdése alapján, figyelemmel az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény, a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény, továbbá a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló 12/2023. (IV.03.) számú rektori utasítás rendelkezéseire, az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervét az alábbiak szerint határozza meg:

1. §

Az Egyetem Esélyegyenlőségi Tervét a jelen utasítás 1. számú mellékleteként adom ki.

2. §

- (1) Jelen utasítás 2025. március 13. napján lép hatályba.
- (2) Az utasítás közzététele az Egyetem honlapján található Munkatársak felületen történik.

Gödöllő, 2025. március 12.

Dr. Gyuricza Csaba
rektor

4/2025 (III. 12.) SZÁMÚ REKTORI UTASÍTÁS

1. SZÁMÚ MELLÉKLET



A MAGYAR AGRÁR- ÉS ÉLETTUDOMÁNYI EGYETEM

ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERV

2025-2028.

Magyarország Alaptörvénye, valamint a felsőoktatási intézményekre is kiterjedő, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvénnyel (a továbbiakban: Ebtv.) összhangban, továbbá elismerve minden embernek azt a jogát, hogy egyenlő méltóságú személyként élhessen, semmilyen módon hátrányos megkülönböztetés ne érhesse, a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetem (a továbbiakban: Egyetem vagy MATE) az általa foglalkoztatott személyek és képzéseire jelentkezők, illetve felvételt nyert hallgatói esélyegyenlőségének előmozdítása, jogaik biztosítása érdekében határozott időre szóló Esélyegyenlőségi Tervet alkot.

Az Egyetem ezzel kötelezettséget vállal arra, hogy olyan tanulási és munkafeltételeket biztosít, és olyan körülményeket alakít ki, amelyek hozzájárulnak ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez, valamint az Ebtv. szabályaiban megfogalmazottak megvalósításához. Az Esélyegyenlőségi Tervben szereplő elvek az Egyetem minden tevékenységére kiterjednek.

Az Esélyegyenlőségi Terv kidolgozásakor meghatározó jelleggel bírt továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény és a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény.

Az Egyetem Szervezeti és Működési Szabályzata I. kötetét képező Szervezeti és Működési Rend 15/B. § (1) bekezdés c) pontja, valamint a Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló 12/2023. (IV.03.) számú rektori utasítás 11. § (1) bekezdése alapján az Esélyegyenlőségi Tervet az Esélyegyenlőségi Bizottság alakítja ki és a rektor hagyja jóvá.

I. Általános célok, etikai elvek

Az Egyetem a következő irányelvek betartására törekszik:

1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód

1.1) Az Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás során megelőzi és megakadályozza a hátrányos megkülönböztetést, amely kiterjed:

- a) a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a munkaviszony vagy a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony megszüntetésére, továbbá egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre;
- b) a hallgatók felvételi eljárásra, az oktatásra, a különböző hallgatói ösztöndíjak pályázására és a kollégiumi elhelyezésre.

1.2) A megkülönböztetés tilalma kiterjed továbbá a munkavállalók, felvételizők és hallgatók bármínemű – különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, anyanyelvük, faji hovatartozásuk, származásuk, bőrszínük, vallásuk, világnézeti, politika meggyőződésük, egészségi állapotuk, fogyatékoságuk, szexuális irányultságuk, nemi identitásuk, vagyoni helyzetük, stb. – miatti diszkriminációjára.

2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása

Az Egyetem a foglalkoztatás és az oktatás során tiszteletben tartja a dolgozók és a hallgatók emberi értékeit, méltóságát, egyediségét. Az Egyetem a saját és a munkavállalók, hallgatók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan feltételeket, körülményeket, légkört alakít ki, amely ezeknek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

3) Partneri kapcsolat, együttműködés

Az Egyetem a foglalkoztatás keretei között a partnerség elvének érvényesítésére törekszik, azzal, hogy átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, természetesen a kölcsönös előnyök biztosítása mellett.

4) Társadalmi szolidaritás

- a) A foglalkoztatás során semmilyen korú, nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikinál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése.
- b) A foglalkoztatás, képzés során a munkavégzéssel, képzéssel össze nem függő szempontok alapján a munkáltató számára egyik dolgozó, illetve az oktató számára az egyik hallgató sem értékesebb a másikinál.
- c) A munkáltató érdeke a dolgozók közötti, illetve a munkáltató és dolgozó közötti szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását és érvényesülését.

5) Méltányos és rugalmas ellátás

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenség megszüntetésére. Az Egyetem a jogi szabályozás keretei között méltányos és

rugalmas intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási, hallgatói pozíciójának megőrzését, javítását.

6) Családbarát intézményi körülmények megteremtése, erősítése

A családbarát intézkedések elsősorban a kisgyermeket nevelő szülőket, hallgatókat hivatottak segíteni abban, hogy mind munkájukat, mind családi-háztartási kötelezettségeiket el tudják látni. A családbarát munkahely tágabb értelmezése a család legkülönbözőbb formáival számol, figyelembe veszi nemcsak a gyerekek, hanem más, pl. idős, beteg, fogyatékkal élő családtagokkal kapcsolatos kötelezettségeket is, és nem abból indul ki, hogy mindez kizárólag a nők feladata, ezért lehetővé teszi a munkarend családi szükségletekhez való igazítását, az otthoni munkavégzés lehetőségét.

7) Nemek közti esélykülönbségek csökkentése

A nők alapvető társadalmi kérdéseket érintenek: a nők munkahelyi hierarchiában elfoglalt helye úgy jellemezhető, hogy minél lejjebb megyünk a foglalkozások rangsorában, annál több nőt találunk az alacsonyabb keresetet jelentő és alacsonyabb presztízsű állások betöltői között, a vertikális szegregációra utal a női vezetők még mindig rendkívül alacsony aránya.

Bár a dolgozó nők iskolai végzettség szerinti összetétele jelentősen javult az elmúlt évtizedekben, a magyarországi felsőoktatási rendszer is összességében egyenlőbb esélyeket biztosít a nők számára, mégsem csökkentek a nemek közötti keresetkülönbségek, melyek a szellemi dolgozók körében a legnagyobbak. Cél, hogy ezen az esélyegyenlőségi területen is egyensúly alakuljon ki.

Ennek megfelelően az Egyetem Nemek közötti Esélyegyenlőségi tervben (GEP) rögzíti azon stratégiáját, amellyel kifejezetten az e területen jelentkező egyenlőtlenségek megszüntetésére és az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében tesz intézkedéseket az Európai Unió általi szabályozásban rögzített 5 területre kiterjedően:

- a) nemek közötti egyenlőség előmozdítása a munkaerő-felvétel és a szakmai előmenetel terén;
- b) munka és magánélet egyensúlyának támogatása;
- c) a nemek közötti egyensúlyra való törekvés a vezetésben, a döntéshozatalban és a képviselőben;
- d) zaklatás és hátrányos megkülönböztetés elleni intézkedések alkalmazása és az inkluzív intézményi kultúra támogatása;
- e) a nemi dimenziók integrálása a kutatás és az oktatás tartalmába.

8) Egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása

Az egyenlő esélyű hozzáférés (EEH) elve akkor érvényesül, ha a környezet mindenki (mozgás, látás, hallás, kommunikációs funkcióban sérült emberek) számára akadálymentes, kiszámítható, értelmezhető és érzékelhető. Mindezek megjelennek fizikai akadálymentesítés (új beruházások esetén egyetemes tervezés biztosítása, építészeti környezethez való EEH biztosítása), illetve infokommunikációs (jelnyelvi tolmács; Braille feliratok; speciális számítógépek, klaviatúrák, nyomtatók; olvasó programok) szolgáltatások biztosítása mentén.

9) A nemzeti, etnikai és kulturális sokszínűség, mint érték

Az általánosan elismert elveken túl az Egyetem fontosnak tartja a nemzeti, továbbá a kulturális sokszínűség, mint érték szem előtt tartását, illetve azt, hogy ezeket az értékeket dolgozói, hallgatói felé is közvetítse. Az Egyetem törekszik a befogadó szemléletű, sokszínű Egyetem létrehozására, valamint a sokszínűség, mint érték közvetítésére környezete (külföldi társintézmények és egyéb partnerek) felé.

10) Fogyatékkal élők életminőségének és munkaerőpiaci esélyeinek javítása

Fogyatékos személy: "...az a személy, aki tartósan vagy véglegesen olyan érzékszervi, kommunikációs, fizikai, értelmi, pszichoszociális károsodással – illetve ezek bármilyen halmozódásával – él, amely a környezeti, társadalmi és egyéb jelentős akadályokkal kölcsönhatásban a hatékony és másokkal egyenlő társadalmi részvételt korlátozza vagy gátolja”
[a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. tv. 4. § a) pontja]

Cél a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő-kínálat növelése, valamint a kereslet és kínálat összhangját biztosító foglalkoztatási környezet kialakítása. A kínálat és kereslet összehangolásához feltétlenül szükséges a fogyatékos személyek számára az egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása, továbbá a távmunka lehetőségének biztosítása.

11) Más hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci és társadalmi esélyeinek javítása

A fő esélyegyenlőségi célcsoportok mellett a hátrányos helyzetű munkavállalók társadalmi és munkaerőpiaci részvételét is elő kívánjuk segíteni.

Hátrányos helyzetű munkavállaló (a 68/2001/EK rendelet alapján):

- a) minden olyan 25. életévét be nem töltött személy, aki még nem állt rendszeres, fizetett alkalmazásban;
- b) minden olyan súlyos testi, szellemi vagy lelki betegségből fakadó fogyatékossgal élő személy, aki ennek ellenére képes belépni a munkaerőpiacra;
- c) minden olyan, a Közösség területére munkavégzés végett beköltöző vagy már beköltözött, vagy letelepedett migráns munkavállaló, aki nyelvi képzésre szorul;
- d) minden olyan személy, aki legalább háromévi kihagyás után újra dolgozni kíván, különösen azok, akik munkájukat a családi élet és a hivatás összeegyeztetésének nehézségei miatt adták fel, a munkába állás utáni első hat hónapban;
- e) minden olyan 45. életévét betöltött személy, aki nem szerzett középfokú vagy azzal egyenértékű képesítést;
- f) minden hosszú távon, azaz megszakítás nélkül 12 hónapig munkanélküli személy a munkába állás utáni első hat hónapban.

II. Helyzetfelmérés

1. Munkavállalók

A konkrét célok meghatározása érdekében helyzetfelmérés készült. A MATE személyügyi nyilvántartása alapján – 2024. szeptember 01-i állapot szerint – 2150 fő áll alkalmazásban. A dolgozók közül 2020 fő a határozatlan, 130 fő a határozott időre foglalkoztatott munkavállaló, (0 dolgozó a felmentési idejét tölti), 189 fő részmunkaidőben foglalkoztatott. Öt éven belül 178 személy válik nyugdíjjogosulttá.

2. Hallgatók

Az Egyetemen az egyes félévekben körülbelül 81 fő a fogyatékos hallgatók száma a 11 362 fő aktív hallgatói létszámból. Az alábbi fogyatékossgai típusok fordultak elő a 2023/2024 tanév I. félévében: pszichés fejlődési zavarral élők: tanulási zavar (diszlexia, diszgráfia, diszkalkulia, stb), viselkedészavar, ADHD, hallásérülés, látássérülés, mozgássérült, autizmus spektrumzavar, beszédfogyatékossg.

III. Célok

A **MATE** az alábbi célokat tűzi ki:

- 1) A Magyar Agrár- és Élettudományi Egyetemen az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló 12/2023. (IV.03.) számú rektori utasítás alapján Esélyegyenlőségi Bizottságot hozott létre. A Bizottság elnökét és tagjait a rektor bízta meg. Az Esélyegyenlőségi Bizottság tagjai – többek között - minden campus főigazgató által javasolt 1-1 fő campus esélyegyenlőségi koordinátor.
- 2) Toborzás, munkaerő-felvétel, alkalmazás terén az egyenlő bánásmód betartása.
- 3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás szabályozása.
- 4) Tananyagfejlesztés, esélyegyenlőségre való érzékenyítés.
- 5) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a fogyatékos munkavállalók részére.
- 6) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása, különös tekintettel a családos munkavállalókra.
- 7) Foglalkoztatásból való kilépés és nyugdíjba vonulás elősegítése.

IV. Programok a célok megvalósítása érdekében

1) Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatkörébe tartozik

- a) az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének folyamatos vizsgálata, azzal, hogy a tervidőszak lezárultát követő 30. napig beszámolót készít az Esélyegyenlőségi Terv teljesülésének vizsgálatáról,
- b) az elkövetkezendő időszakra vonatkozó Esélyegyenlőségi Terv előkészítése, illetve annak a munkavállalói érdekképviseléssel történő egyeztetése.

2) Munkaerő-felvétel, alkalmazás terén egyenlő bánásmód betartása:

- a) Az egyenlő bánásmód elve megvalósulásának alapfeltétele a munkaerő-felvételnél:
Az Egyetem az álláshirdetéseket különböző platformokon hozza nyilvánosságra, amelyek világosan tartalmazzák a munkakör betöltéséhez szükséges követelményeket, az eljárás menetét, a pozíció betöltésének feltételeit.
- b) Álláshirdetésekből nem szerepelnek életkori, nemi kitételek.
- c) A tanulást, továbbképzést igénylő munkaköröknél sem utasítja el a 40 év feletti jelentkezőket.

d) A munkaerő-felvétel során az értékelő bizottságoknak különböző szakértelmet és kompetenciákat kell egyesíteniük. A bizottságokban megfelelő egyensúlyt kell biztosítani a nemek között. Amikor csak lehetséges, a kiválasztási gyakorlatok széles skáláját kell alkalmazni, például külső szakértői értékelést és személyes interjút. Az átlátható felvételi szabályozás érdekében Toborzási és Kiválasztási Kézikönyv kerül kidolgozásra.

3) Emberi erőforrás fejlesztése, munkahelyi továbbképzés, átképzés, tanulás:

- a) Az életkortól függetlenül az egész életen át való tanulást kell biztosítani.
- b) Valamennyi aktív életkorban lévő munkavállaló részére biztosítani kell a továbbképzést, átképzést és a tanulási lehetőséget.
- c) A 40 év felettiek részére kiemelt módon kell biztosítani az átképzést és egyéb tanulási lehetőségeket.

4) Munkakörülmények javítása a 40 év felettiek és a hátrányos helyzetű munkavállalók vonatkozásában:

A munkakörülmények kialakításánál az öregedéssel, egyéb egészségügyi okból megváltozott munkaképességgel járó változások ellensúlyozására a megfelelő munkabiztonsági körülmények elősegítése, egyenlő esélyű hozzáférés biztosítása minél szélesebb körben és helyszíneken.

5) Munkáltatói juttatások, kedvezmények biztosítása:

Engedélyezni kell, hogy a krónikus betegségekben szenvedő, rendszeres kezelés alatt álló dolgozók a kezelést – amennyiben ez írásbeli szakorvosi ajánlás vagy vélemény alapján indokolt – a munkaidő egy részében is igénybe vehessék. A kedvezmény igénybevétele nem akadályozhatja a dolgozó munkaköri feladatainak ellátását.

6) A foglalkoztatásból való kilépés segítése.

A létszámleépítéskor a leépítendő munkavállalók körét a munkához való kritériumok meglétére való feltételekhez kell kötni, illetve lehetőség szerint segíteni őket a későbbiekre nézve (gondoskodó elbocsátás).

V. Panasztétel biztosítása

Az egyenlő bánásmód megsértése, zaklatás, jogellenes elkülönítés, megtorlás előfordulása esetén a dolgozó az egyenlő bánásmódról és az Ebtv.-ben részére biztosított eljárások megindítását megelőzően az esélyegyenlőségi koordinátorhoz fordulhat.

Az eljárás a vonatkozó, az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód biztosításáról szóló rektori utasítás szerint zajlik.

VI. Vegyes és záró rendelkezések

1) Az Egyetem esélyegyenlőségi területéért felelős vezetője dolgozói ügyekben a rektor, hallgatói ügyekben az oktatásért felelős rektorhelyettes.

2) Jelen Esélyegyenlőségi Terv érvényességi ideje 2025. március 13-tól 2028. március 12-ig tartó időszak.

Kelt: Gödöllő, 2025. március 12.

Dr. Gyuricza Csaba
rektor