

**A DEBRECENI EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

2022. január 1. - 2026. december 31.

2022. március 17.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés	3
2. Az Esélyegyenlőségi Terv tárgya, hatálya, jogi alapjai	3
3. Esélyegyenlőség – egyenlő bánásmód elve. Fogalmak	4
4. Jog az egyenlő foglalkoztatáshoz, előmenetelhez, képzéshez és munkafeltételhez	7
5. Az Esélyegyenlőségi Terv céljai	7
6. Általános célok, etikai elvek	7
7. Helyzetfelmérés	8
8. Konkrét célok kitűzése	10
9. Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele	11
10. Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata, hatásköre	11
11. Panasztételi eljárás	12
12. Záró rendelkezések	13

I. rész

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

Bevezetés

1.

(1) A terv az Európai Unió esélyegyenlőségi elveinek valamint az Európai Unió és a hazai társadalom elvárásait tükröző, az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvény (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) rendelkezéseinek figyelembevételével készült.

(2) Az Esélyegyenlőségi törvény 1. §-a szerint „Az egyenlő bánásmód követelménye alapján a Magyarország területén tartózkodó természetes személyekkel, ezek csoportjaival, valamint a jogi személyekkel és a jogi személyiségekkel nem rendelkező szervezetekkel szemben e törvény rendelkezései szerint azonos tisztelettel és körültekintéssel, az egyéni szempontok azonos mértékű figyelembevételével kell eljárni.”

Az Esélyegyenlőségi Terv tárgya, hatálya, jogi alapjai

2.

(1) Az Esélyegyenlőségi Terv személyi hatálya kiterjed a Debreceni Egyetem (a továbbiakban: munkáltató) valamennyi munkavállalójára, és munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban foglalkoztatott dolgozójára (a továbbiakban: munkavállaló) függetlenül az alkalmazás jellegétől, a munkaidőtől vagy az alkalmazás határozott idejű voltától.

(2) Az Esélyegyenlőségi Terv hatálya a foglalkoztatási helyzetre terjed ki, különösen az alábbi szempontokat figyelembe véve:

- a jogviszony létesítése és megszüntetése,
- bérezés (egyéb juttatások),
- munkakörülmények (munkaeszközökhöz való hozzáférés, munkaidő, egészségvédelem, stb.),
- szakmai előmenetel (végzettségek, gyakorlati idő beszámítása, munkaerő-felvétel, stb.),
- képzés,
- gyermekneveléssel és szülői szereppel kapcsolatos kedvezmények.

(4) A munkáltató az alábbi csoportok foglalkoztatási helyzetére fordít kiemelt figyelmet azzal, hogy a felsorolás k, l, m, és n, csoportjába tartozó személyek esetén szükséges az érintett személy nyilatkozata a munkáltató felé a hovatartozásáról:

- a) nők,
- b) 55 évnél idősebb munkatársak,
- c) fiatal munkavállalók,
- d) GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók,
- e) a szociálisan hátrányos helyzetűek,
- f) a 16 év alatti gyermeket nevelő szülők,
- g) a 18 év alatti gyermeküket egyedül nevelő szülők,
- h) a 3 vagy több gyermeket nevelő szülők,
- i) a pályakezdő munkavállalók,
- j) a nyugdíj előtt álló munkavállalói jogviszonyban állók,
- k) megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- l) fogyatékkal élő munkavállalók,
- m) gyermekét egyedül nevelő munkavállalók,
- n) a nemzetiséghez, etnikai kisebbséghez tartozók, (pl.: romák)
- o) az egyéb, valamely védett tulajdonság alapján kisebbségi csoporthoz tartozók,

(5) Az Esélyegyenlőségi Tervet a munkáltató (Szenátus), a szakszervezetek és az Üzemi Tanács együttesen fogadja el.

(6) Az Esélyegyenlőségi Terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell a Debreceni Egyetem minden dolgozóját. Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele, senki nem kötelezhető, s erről írásban le is lehet mondani.

(7) Az Esélyegyenlőségi Terv önálló dokumentumként kerül elfogadásra.

(8) A jelen Esélyegyenlőségi Terv megvalósításáért a munkáltatói jogkört gyakorló vezetők, illetve az aláíró érdekvédelmi szervezetek felelősek.

Esélyegyenlőség – egyenlő bánásmód elve

3.

(1) Az egyenlő bánásmód elvének megsértését jelentik az alábbi magatartások:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés,
- közvetett hátrányos megkülönböztetés,
- zaklatás,
- jogellenes elkülönítés,
- megtorlás,
- valamint az ezekre adott utasítás.

(2) Közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek minősül minden olyan rendelkezés, amelynek eredményeként egy személy vagy csoport valós vagy vélt

- neme,
- faji hovatartozása,
- bőrszíne,
- nemzetisége,
- nemzetiséghez való tartozása,
- anyanyelve,
- fogyatékosága,
- egészségi állapota,
- vallási vagy világnézeti meggyőződése,
- politikai vagy más véleménye,
- családi állapota,
- anyasága (terhessége) vagy apasága,
- szexuális irányultsága,
- nemi identitása,

- életkora,
- társadalmi származása,
- vagyoni helyzete,
- foglalkoztatási jogviszonyának vagy munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyának részmunkaidős jellege, illetve határozott időtartama,
- érdekképviselőhez való tartozása,
- egyéb helyzete, tulajdonsága vagy jellemzője (a továbbiakban együtt: tulajdonsága)

miatt részesül kedvezőtlenebb bánásmódban, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport részesül, részesült vagy részesülne.

(3) Közvetett hátrányos megkülönböztetésnek minősül az a közvetlen hátrányos megkülönböztetésnek nem minősülő, látszólag az egyenlő bánásmód követelményének megfelelő rendelkezés, amely a (2) bekezdésben meghatározott tulajdonságokkal rendelkező egyes személyeket vagy csoportokat lényegesen nagyobb arányban hátrányosabb helyzetbe hoz, mint amelyben más, összehasonlítható helyzetben levő személy vagy csoport volt, van vagy lenne.

(4) Zaklatásnak minősül az az emberi méltóságot sértő, szexuális vagy egyéb természetű magatartás, amely az érintett személynek a (2) bekezdésben meghatározott tulajdonságával függ össze, és célja vagy hatása valamely személlyel szemben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy támadó környezet kialakítása.

(5) Szexuális zaklatásnak minősül: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt.

(6) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a rendelkezés, amely a (2) bekezdésben meghatározott tulajdonságai alapján egyes személyeket vagy személyek csoportját a velük összehasonlítható helyzetben levő személyektől vagy személyek csoportjától – anélkül, hogy a törvény azt kifejezetten megengedné – elkülönít.

(7) Megtorlásnak minősül az a magatartás, amely az egyenlő bánásmód követelményének megsértése miatt kifogást emelő, eljárást indító vagy az eljárásban közreműködő személlyel szemben ezzel összefüggésben jogsérelmet okoz, jogsérelem okozására irányul vagy azzal fenyeget.

(8) Előnyben részesítés:

Nem jelenti az egyenlő bánásmód követelményének megsértését az a rendelkezés, amely egy kifejezetten megjelölt társadalmi csoport tárgyilagos értékelésen alapuló esélyegyenlőtlenségének felszámolására irányul, ha az törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól.

(9) Az (8) bekezdésben meghatározott rendelkezés nem sérthet alapvető jogot, nem biztosíthat feltétlen előnyt, és nem zárhatja ki az egyéni szempontok mérlegelését.

Jog az egyenlő foglalkoztatáshoz, előmenetelhez, képzéshez és munkafeltételekhez

4.

(1) A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát Magyarország Alaptörvénye XV. cikkének (2) és (3) bekezdése rögzíti, amikor kimondja, hogy „Magyarország az alapvető jogokat mindenkinek bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, fogyatékoság, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül biztosítja.” és “A nők és a férfiak egyenjogúak.”

(2) A Munka Törvénykönyve 12.§ (1) bekezdése előírja, hogy a munkaviszonnyal kapcsolatban az egyenlő bánásmód követelményét meg kell tartani.

(3) A Debreceni Egyetem ugyanolyan elvek alapján köteles foglalkoztatni, illetve előléptetni a különböző nemű munkatársait, és nem tehet különbséget férfiak és nők között akkor sem, amikor a képzéshez való hozzájárulásról kell döntenie. Emellett ugyanazokat a munkafeltételeket kell biztosítani a nőknek, mint a férfiaknak.

(4) Az új munkavállalók kiválasztásakor kizárólag a szükséges végzettség, a képességek és készségek dominálhatnak.

(5) Az álláshirdetéseknél az egyetem kötelezi magát arra, hogy maradéktalanul betartja a jogszabályi előírásokat.

(6) A munka jellegéből vagy természetéből eredő arányos különbségtétel indokolt lehet.

II. rész

Az Esélyegyenlőségi Terv céljai

5.

(1) Az Esélyegyenlőségi Terv célja, hogy a Debreceni Egyetemen a foglalkoztatás valamennyi területén megelőzze a hátrányos megkülönböztetést, és elősegítse egyes társadalmi csoportok tagjainak esélyegyenlőségét.

(2) A terv magában foglalja valamennyi, az Esélyegyenlőségi Tervben írott elvek és követelmények szerinti célt szolgáló munkáltatói intézkedést.

(3) A program költségvetési fedezetét a Debreceni Egyetem költségvetése biztosítja.

Általános célok, etikai elvek

6.

(1) A megkülönböztetés tilalma, egyenlő bánásmód:

A jelen megállapodást aláíró felek az egyenlő bánásmód elveinek tiszteletben tartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében támogató intézkedéseket hoznak. A munkáltató kötelezettséget vállal, hogy a foglalkoztatás során megelőzi és megakadályozza a munkavállalók hátrányos megkülönböztetését. Ez kiterjed a munkaerő-felvételre, az alkalmazásnál a munkabérek, a jövedelmek, a juttatások, a képzés, a továbbképzés és egyéb ösztönzések meghatározására, az áthelyezésre, a felmondásra és egyéb, a foglalkoztatással összefüggő esetekre. Kiterjed továbbá a munkavállalók bárminemű - különösen koruk, nemük, családi állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük stb. - miatti diszkriminációjára. Ez alól kivételt képeznek a foglalkoztatás jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő, szükséges és arányos megkülönböztetés esetei. A Debreceni Egyetem kiemelt figyelmet fordít a munkavállalók életkora, neme, nemzetiségi hovatartozása, családi vagy egészségi állapota miatt bekövetkező közvetlen és közvetett megkülönböztetés megelőzésére, megszüntetésére.

(2) Az emberi méltóság tiszteletben tartása:

A munkáltató a foglalkoztatás során tiszteletben tartja a munkavállalók értékeit, emberi méltóságát. A munkáltató a saját és a munkavállalók érdekeit figyelembe véve, azokat összeegyeztetve olyan munkafeltételeket, munkakörülményeket, munkahelyi légkört alakít ki, amelyek az alapvető értékeknek a megőrzéséhez és megerősítéséhez hozzájárulnak.

(3) Partneri kapcsolat, együttműködés:

A munkáltató a foglalkoztatási viszony keretei között is a partnerség elvének érvényesítésére törekszik. Ennek érdekében átlátható szerződéses viszonyokat alakít ki, szem előtt tartva a kölcsönös előnyök egyidejű biztosítását.

(4) Társadalmi szolidaritás:

A foglalkoztatás vagy más, társadalmilag hasznos tevékenység során semmilyen korú nemű, nemzetiségű, családi vagy egészségi állapotú munkavállaló sem értékesebb a társadalom számára a másikonál. Társadalmunk minden tagjának érdeke a szolidaritás erősítése, amely nagyban elősegítheti a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási és érvényesülési lehetőségeit.

(5) Méltányos és rugalmas elbánás:

A megkülönböztetés tilalma, az egyenlő bánásmód elve nem alkalmas az összes létező egyenlőtlenység megszüntetésére, amely érheti a munkavállalókat foglalkoztatásuk során. A munkáltató ennek megfelelően olyan pozitív, méltányos intézkedéseket dolgoz ki, amelyek elősegítik az érintettek foglalkoztatási pozíciójának javulását, megőrzését.

Helyzetfelmérés

7.

(1) Az egyes kiemelt csoportokra vonatkozó konkrét célok meghatározása érdekében a munkáltató helyzetfelmérést készített.

(2) A helyzetfelmérés célja, hogy feltárja, milyen az egyes célcsoportokba tartozók aránya a Debreceni Egyetem munkavállalói között.

(3) A helyzetfelmérés adatai a 2021. december 31-i állapotot tükrözik a Debreceni Egyetemen, mely szerint:

	Összesen		Ebből nő (fő)	%	Ebből férfi (fő)	%
	Fő	%				
Összes dolgozó	10195	100%	7139	70,02%	3056	29,98%
35 év alatti dolgozók	2795	27,42%	2080	74,42%	715	25,58%
55 év feletti dolgozó	1594	15,64%	936	58,72%	658	41,28%
fizikai dolgozó	3046	29,88%	2338	76,76%	708	23,24%
határozott idejű szerződéssel dolgozók	1274	12,50%	886	69,54%	388	30,46%
határozatlan idejű kinevezéssel dolgozók	8921	87,50%	6253	70,09%	2668	29,91%
részmunkaidőben dolgozók	754	7,40%	396	52,52%	358	47,48%
vezető beosztásúak	371	3,64%	171	46,09%	200	53,91%
egyetemi és főiskolai tanár	206	2,02%	41	19,90%	165	80,10%
egyetemi és főiskolai docens	432	4,24%	156	36,11%	276	63,89%
adjunktus	562	5,51%	284	50,53%	278	49,47%
tanársegéd	303	2,97%	167	55,12%	136	44,88%
8 általános végzettek	375	3,68%	174	46,40%	201	53,60%
szakmunkást, szakiskolát, középiskolát végzettek	3854	37,80%	3171	82,28%	683	17,72%
felsőfokú végzettségűek	5966	58,52%	3794	63,59%	2172	36,41%
> főiskolát végzettek	1501	14,72%	1279	85,21%	222	14,79%
> egyetemet végzettek	4465	43,80%	2515	56,33%	1950	43,67%

Nem	Részmunkaidőben foglalkoztatottak (nemek és életkor szerinti bontásban) (fő)				
	30 év alatt	30-45 év	46-55 év	56-x év	Összesen
Nő	26	189	112	69	396
Férfi	8	123	120	107	358

Nem	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak (nemek és életkor szerinti bontásban) (fő)				
	30 év alatt	30-45 év	46-55 év	56-x év	Összesen
Nő	1134	2897	2012	700	6743
Férfi	335	1161	721	481	2698

GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók száma:

Megelőző 5 év: 1672 fő

Következő 5 év: 634 fő

Gyermekekre és családokra vonatkozó nyilvántartás az egyetemen nincs, mivel a családi pótlék kifizetése 2008. március 1-jétől a Magyar Államkincstár hatáskörébe tartozik, így a két vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelők száma, valamint a 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelők száma, mint adat nem áll rendelkezésünkre.

(4) Összességében megállapítható, hogy a helyzetfelmérés nem mutatott ki különösen nagy egyenlőtlenségeket, de az esélyegyenlőség fogalmába beletartozik a valamilyen hátránnyal indulók segítése, hogy egyenlő félként lehessenek a Debreceni Egyetem munkavállalói.

Konkrét célok kitűzése

8.

(1) Az esélyegyenlőség előmozdítása érdekében a Debreceni Egyetem az alábbi célokat tűzi ki:

- a) az esélyegyenlőség érdekében Esélyegyenlőségi Bizottság működtetése;
- b) az egyenlő bánásmód betartása és az esélyegyenlőség elősegítése érdekében a munkáltató az álláshirdetések megfogalmazásakor és a munkavállalók kiválasztásánál a 3. (2) bekezdésében foglalt jellemzők alapján nem tesz különbséget;
- c) a munkakörülmények javítása, különös tekintettel a 40 év feletti munkavállalók helyzetének javítására.
 - A munkáltató a munkakörülményeket úgy alakítja, hogy folyamatosan elősegítse az idősebb korúak fizikai és szellemi képességeinek maximális kiteljesedését, az öregedéssel együtt járó változások ellensúlyozását.
 - A munkavállalók jó egészségi állapotának, biztonságának és jó közérzetének megtartása érdekében a munkáltató
 - a 40 év feletti munkavállalók számára biztosítja a szervezett egészségügyi és betegségmegelőzési célú szűrővizsgálatokon történő részvételt, amely azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását,
 - az egészséges életmód kialakítására, sporttevékenység folytatására kedvezmények biztosításával ösztönzi a munkavállalókat.
 - A Debreceni Egyetem az épületek megközelítésének akadálymentesítésével a speciális igényű, megváltozott munkaképességű munkavállalók munkavégzését igyekszik elősegíteni, megkönnyíteni.
- d) Egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség biztosítása a szociális biztonság terén.
 - A munkavállalóknak lehetőségük van kamatmentes lakáscélú munkáltatói támogatás és fizetési előleg igénylésére.
 - Az intézmény minden főállású munkavállalóját étkezési hozzájárulás illeti meg.
 - A munkáltató a munkavállalóinak munkaruha juttatást, valamint a Munkavédelmi Szabályzat alapján védőruhát és egyéb védőfelszerelést teljes körűen biztosítja.
 - A munkáltató biztosítja (min. a jelenlegi férőhellyel) a Nővérszálló fenntartását, valamint az albérleti hozzájárulás lehetőségét.
- e) A képzési programokhoz való egyenlő hozzáférés elősegítése.
 - A szakképzett munkaerő számának növelése érdekében a munkáltató biztosítja az egész életen át tartó tanulás lehetőségét minden munkavállaló számára. Ennek érdekében a munkakör ellátását segítő, valamint a szakmai előmenetelhez hozzájáruló képzésben való részvétel kortól, nemtől, családi és egészségi állapottól függetlenül

lehetséges.

- Az Debreceni Egyetem a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan monitorozza és a munkavállalók érdekeivel összehangolja.
 - A Debreceni Egyetem elősegíti és támogatja a munkavállalók nyelvi képzését.
 - A Debreceni Egyetem a továbbtanulást egyedi tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogathatja.
- f) A családos munkavállalók számára biztosított kedvezmények kiterjesztése:
- A munkáltató a munkavállaló munkaidő beosztásánál figyelembe veszi a gyermekgondozó és oktatási intézmények nyitva tartását, amennyiben ezen időszakon túl munkavégzést rendel el, a munkavállalót legalább 24 órával előbb tájékoztatja.
 - Az intézmény a szabadságok tervezésénél lehetőség szerint figyelembe veszi az iskolai/óvodai/bölcsődei szüneteket.
 - A Debreceni Egyetem a munkavállaló kérésére munkaidő-kedvezményt adhat a 2 vagy több 10 éven aluli gyermeket nevelő, vagy legalább egy 10 éven aluli gyermeket egyedül nevelő munkavállalók számára, melynek az esetenkénti igénybevétele azonban nem akadályozhatja a munkavállaló munkaköri feladatainak ellátását. A kérés indokoltságát a munkáltatói jogkör gyakorlója jogosult elbírálni.
 - A munkáltató biztosítja a rendkívüli családi események (gyermekszületés, gyermek ballagása stb.) esetére a szabadságot a rendes szabadság keret terhére, amennyiben ez a munkáltató jogos gazdasági érdekét nem sérti.
 - A munkáltató a munkavállalói részére segélykeretet biztosít, amelynek formái: szociális, beiskolázási, karácsonyi, születési és temetési illetve egyéb segély, melyek odaítélésénél a Debreceni Egyetem különös figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására.
 - Az Egyetem biztosítja gyermekintézmények fenntartását.
 - Az elhunyt egyetemi munkavállaló közvetlen hozzátartozójának elhalt jogán – a munkáltató egyéb egyszeri rendkívüli szociális segínyt biztosíthat, az ehhez szükséges költségvetési fedezettel. A juttatások döntés előkészítését a szakszervezetek végzik az Egyetem által biztosított pénzügyi keretek folyamatos figyelembe vételével.
- g) Az intézmény és a szakszervezetek kedvezményes üdülési lehetőséget biztosítanak, üdültetést szerveznek a munkavállalók számára, ahol szintén biztosítják az esélyegyenlőséget.
- h) Az Egyetem a nyugdíjasait támogatja.
- i) Rendszeres rendezvényekkel támogatja a munkavállalók egészségmegőrzését. Ennek érdekében folyamatosan előadásokat, tréningeket szervez az egészséges életmóddal kapcsolatban.
- j) Intézményünk társadalmi felelősség vállalásának erősítése érdekében különösen szem előtt tartja a megváltozott munkaképességű dolgozók alkalmazásának emelését, melyre egy több lépcsős programot dolgozott ki.
- k) Egyetemi szintű tevékenység a speciális szükségletű emberek érdekében:
Az egyetem vezetése a 2010-ben hozta létre a Debreceni Egyetem Mentálhigiénés és Esélyegyenlőségi Központját (továbbiakban DEMEK) – a Hallgatói Kapcsolatok és Szolgáltatások Központjának részeként. A DEMEK szolgáltatásokat nyújt a Debreceni Egyetemen tanuló speciális szükségletű hallgatók és dolgozó számára.

Ezen tevékenységekkel hozzájárul a Központ az emberi méltóság tiszteletben tartásához és az esélyegyenlőség és befogadó szemlélet érvényesüléséhez a Debreceni Egyetemen. A DEMEK feladatai közé tartozik az egyetemi „Családbarát munkahely Program” szolgáltatásainak és programjainak a szervezése és koordinálása is. A DEMEK szolgáltatásai a Debreceni Egyetem minden polgára számára elérhetőek (honlap elérhetősége: <https://demek.unideb.hu>).

III. rész

Az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele

9.

- (1) A bizottság 10 tagú testület, egy-egy tagot a Szakszervezetek, hármat az Üzemi Tanács jelöl ki, tagja a DE esélyegyenlőségi referense.
- (2) A bizottság tagjai több mint felének nőnek kell lennie.
- (3) A bizottság elnöke a 10 fő egyike. A bizottság elnökét és tagjait a Rektor jelöli ki és a Szenátus hagyja jóvá. A titkári teendőket az esélyegyenlőségi referens látja el.
- (4) A bizottság állandó meghívott tagja a DE oktatási valamint általános rektorhelyettese.
- (5) A bizottság szükség esetén albizottságot, ad hoc bizottságot hozhat létre.

Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladatai, hatásköre

10.

- (1) Az Esélyegyenlőségi Bizottság feladata, hogy a következő időszakra vonatkozóan előkészítse az Esélyegyenlőségi Tervet, azt a munkáltatóval és a munkavállalói érdekképviselletekkel egyeztesse.
- (2) Az Esélyegyenlőségi Bizottság véleményezési és javaslattevési jogkörrel rendelkezik, illetve felelős az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett ügyek kivizsgálásáért.
- (3) A Bizottság működése során kölcsönösen szoros kapcsolatot tart az Egyetem Üzemi Tanács és a szakszervezetek vezetésével.
- (4) A bizottság fő feladatai:
 - az Esélyegyenlőségi Terv végrehajtásával összefüggésben keletkezett panaszok, ügyek kivizsgálása,
 - a hátrányosan megkülönböztető intézkedések megelőzése, kezelése,
 - esélyegyenlőséget biztosító tevékenység kifejtése,
 - tájékoztatás, tanácsadás, figyelemfelhívás az esélyegyenlőséget érintő kérdésekben.
- (5) A bizottság elnöke szükség szerint beszámol a bizottság munkájáról a Rektornak és/vagy a Szenátusnak.
- (6) Az Esélyegyenlőségi Bizottság működéséről az általa alkotott működési rend rendelkezik.

IV. rész

Panasztételi eljárás

11.

(1) Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló – az Esélyegyenlőségi törvényben biztosított lehetőségeken kívül, illetve azokat megelőzően – intézményi jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.

(2) A munkavállaló panaszát írásban bejelentheti az illetékes szakszervezethez, a Debreceni Egyetemen működő három szakszervezet által közösen működtetett Jogsegélyszolgálathoz illetve közvetlenül az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökéhez.

(3) A szakszervezet illetve a Jogsegélyszolgálat a náluk tett panaszt a kézhezvételtől számított 3 napon belül véleményével ellátva az Esélyegyenlőségi Bizottság elnökének továbbítja.

(4) Az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke összehívja a testületet, mely a panasz beérkezésétől számított 15 napon belül köteles döntését meghozni, az egyenlő bánásmód megsértésének fennállásáról vagy fenn nem állásáról.

(5) Az Esélyegyenlőségi Bizottság döntését a panaszt bejelentő munkavállalóval a Bizottság elnöke írásban közli. Amennyiben a Bizottság az egyenlő bánásmód megsértését állapította meg, úgy döntéséről a munkáltatói jogkör gyakorlóját is tájékoztatja a jogsértést megszüntető intézkedések megtétele érdekében. A panaszt bejelentő munkavállaló és a munkáltatói jogkör gyakorlójának szükség szerinti tájékoztatása a döntést követő 5 munkanapon belül történik.

(6) Amennyiben a panasz kapcsán felmerül a Debreceni Egyetem Etikai Kódexében foglalt rendelkezések megsértése, úgy az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke a panasz kézhezvételétől számított 3 munkanapon belül az Etikai Bizottság elnökével együtt dönt az eljáró Bizottság illetékességéről a párhuzamos eljárás elkerülése céljából és haladéktalanul tájékoztatja a panasz bejelentőjét arról, hogy az eljárást melyik Bizottság folytatja le.

(7) Az Esélyegyenlőségi Bizottság által folytatott eljárásban a Bizottság döntésének meghozataláig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre. Ennek biztosítása érdekében a panaszról az Esélyegyenlőségi Bizottság elnöke a panasz beérkezését követő munkanapon értesíti a kifogásolt munkáltatói intézkedést foganatosító személyt.

(8) Az Esélyegyenlőségi Bizottság döntése ellen annak kézhezvételétől számított 15 napon belül a Debreceni Egyetem rektorához lehet fellebbezni.

V. rész

Záró rendelkezések

12.

(1) A jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Debreceni Egyetem Szenátusa az 54/2022. (III. 17.) számú határozatával fogadta el.

(2) A jelen Esélyegyenlőségi Terv 2022. január 1. napjától 2026. december 31. napjáig terjedő időszakra szól. A Debreceni Egyetem 2022. január 1-je és jelen Esélyegyenlőségi Terv szenátusi jóváhagyása közötti időszakban is jelen rendelkezések figyelembevételével járt el.

(3) A jelen Esélyegyenlőségi Tervet az Esélyegyenlőségi Bizottság megtárgyalta, jóváhagyta és – az Üzemi Tanács egyetértő támogatásával – a Szenátus és a Debreceni Egyetemen működő három szakszervezeti szerv együttes döntéssel fogadta el.

Prof. Dr. Szilvássy Zoltán
rektor

Prof. Dr. Bács Zoltán
kancellár

Dr. Balogh László Levente
FDSZ-DE elnök

Dr. Francia István
DOTESZ elnök

Prof. Dr. Sárvári Mihály
AOKDSZ elnök

Dr. Szöör Árpád
Üzemi Tanács elnök