



RH-0120534
RH/271/2014.
01.05.

**A DEBRECENI EGYETEM
ESÉLYEGYENLŐSÉGI TERVE**

2014. január 1. – 2016. december 31.

2013. december 19.

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 és a hazai társadalom elvárásait tükröző, az egyenlő bánásmód és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. CXXV. törvényen (a továbbiakban: Esélyegyenlőségi törvény) alapul.

(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 törvény 63. § (4) bekezdése előírja, hogy az ötven főnél több munkavállalót foglalkoztató költségvetési szervek és többségi állami tulajdonban álló jogi személyek kötelesek esélyegyenlőségi tervet elfogadni.

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

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

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

(4) A munkáltató az alábbi csoportok foglalkoztatási helyzetére fordít kiemelt figyelmet azzal, hogy az utolsó négy csoportba tartozó személyek esetén szükséges az érintett személy nyilatkozata a munkáltató felé a hovatartozásáról:

- nők,
- 55 évnél idősebb munkatársak,
- fiatal munkavállalók,
- GYED-ről, GYES-ről visszatérő munkavállalók,
- megváltozott munkaképességű munkavállalók,
- fogyatékkal élő munkavállalók,
- gyermekét egyedül nevelő munkavállalók,
- romák,

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

(6) A Terv elfogadásáról és tartalmáról tájékoztatni kell az összes munkatársat. Az Esélyegyenlőségi Terv által nyújtott kedvezmények igénybevétele, illetve a programokban való részvételre 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 a felelősek.

Esélyegyenlőség – egyenlő bánásmód elve. Fogalmak

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, megszegényítő vagy támadó környezet kialakítása.

(5) Jogellenes elkülönítésnek minősül az a magatartás, 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.

(6) 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.

(7) 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

a) törvényen vagy törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeleten, illetve kollektív szerződésen alapul, és határozott időre vagy határozott feltétel bekövetkeztéig szól, vagy

b) a párt ügyintéző és képviseleti szervének megválasztása, valamint a pártnak a választási eljárásról szóló törvényben meghatározott választásokon történő jelöltállításánál a párt alapszabályában meghatározott módon érvényesül.

(8) Az (7) 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 közalkalmazotti jogviszonyra is alkalmazandó 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 hozzájárásról 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 bármilyen - 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. A munkáltató és a dolgozók kapcsolatát tükrözi a Kollektív Szerződés.

(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 egyenlőtlenség 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 2013. november 27-ei állapotot tükrözik a Debreceni Egyetemen, mely szerint:

	Összesen		Ebből nő (fő)	%	Ebből férfi (fő)	%
	fő	%				
Összes dolgozó	6425	100	4317	67,19	2108	32,81
35 év alatti dolgozók	2018	31,41	1621	80,33	397	19,67
55 év feletti dolgozó	770	11,98	400	51,95	370	48,05
fizikai dolgozó	588	9,15	223	37,93	365	62,07
határozott idejű szerződéssel dolgozók	1174	18,27	751	63,97	423	36,03
határozatlan idejű kinevezéssel dolgozók	5251	81,73	3566	67,91	1685	32,09
részmunkaidőben dolgozók	311	4,84	181	58,20	130	41,80
vezető beosztásúak	325	5,06	127	39,08	198	60,92
egyetemi és főiskolai tanár	203	3,16	32	15,76	171	84,24
egyetemi és főiskolai docens	397	6,18	123	30,98	274	69,02
egyetemi és főiskolai adjunktus	417	6,49	185	44,36	232	55,64
egyetemi és főiskolai tanársegéd	361	5,62	189	52,35	172	47,65
8 általánost végzettek	353	5,49	169	47,88	184	52,12
szakmunkást, szakiskolát, középiskolát végzettek	2249	35,00	1878	83,50	371	16,50
felsőfokú végzettségűek	3823	59,50	2275	59,51	1548	40,49
> főiskolát végzettek	824	12,82	687	83,37	137	16,63
> egyetemet végzettek	2999	46,68	1588	52,95	1411	47,05

Nem	Teljes munkaidőben foglalkoztatottak (nemek és életkor szerinti bontásban) (fő)				
	30 év alatt	30-45 év	46-55 év	56- x év	Összesen
Nő	666	2305	856	309	4136
Férfi	252	1012	401	313	1978

Nem	Részmunkaidőben foglalkoztatottak (nemek és életkor szerinti bontásban) (fő)				
	30 év alatt	30-45 év	46-55 év	56- x év	Összesen
Nő	35	93	26	27	181
Férfi	19	58	25	28	130

GYES-ről, GYED-ről visszatérő munkavállalók száma:

Megelőző 5 év: 1426 fő

Következő 5 év: 351 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 tíz éven aluli gyermeket nevelők száma, valamint a tíz 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 az is, hogy az eleve hátránnyal indulókat segítsük, hogy egyenlő félként lehessenek munkavállalóink.

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 közalkalmazottaknak lehetőségük van kamatmentes lakáscélú munkáltatói támogatás és fizetési előleg igénylésére.
 - Az intézmény minden főállású közalkalmazottját étkezési hozzájárulás illeti meg a Kollektív Szerződésben rögzített módon.
 - A Kollektív Szerződés tartalmazza a további szociális és egyéb juttatásokra vonatkozó szabályozásokat.

- 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 intézmény a munkavállalók tanulási, továbbképzési igényeit folyamatosan átvizsgálja, azokat érdekeivel összehangolja.
 - Az Egyetem elősegíti a nyelvi képzést.
 - A Debreceni Egyetem a továbbtanulást egyedi tanulmányi szerződésben rögzített feltételekkel anyagilag is támogatja.
- 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 közalkalmazottai részére segélykeretet biztosít, amelynek formái: szociális, beiskolázási, karácsonyi, illetve egyéb segély, melyek odaítélésénél a Debreceni Egyetem különös figyelmet fordít az esélyegyenlőség biztosítására.
- g) Az intézmény és a szakszervezetek üdültetést szerveznek a dolgozóik részére, ahol szintén biztosítják az esélyegyenlőséget.
- h) Az Egyetem a nyugdíjasait a Szociális és jóléti megállapodásban rögzített módon támogatja.

III. rész

Az Esélyegyenlőségi Bizottság összetétele

9.§

- (1) A bizottság 10 tagú testület, egy-egy tagot a Szakszervezetek, hármat a Közalkalmazotti 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 érdekképviselőkkel 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 Közalkalmazotti Tanácsával 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. §

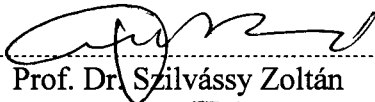
- (1) Az egyenlő bánásmód megsértése esetén a munkavállaló – a jogszabályban biztosított lehetőségeken kívül, illetve azokat megelőzően – intézményi jogorvoslati eljárást kezdeményezhet.
- (2) Az intézményi jogorvoslati eljárás egyszintű, a döntés ellen további jogorvoslatnak, fellebbezésnek nincs helye.
- (3) A munkavállaló jogorvoslatért fordulhat az illetékes szakszervezethez, illetve közvetlenül az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz.
- (4) A szakszervezet a panaszt a kézhezvételtől számított 3 napon belül véleményével ellátva az Esélyegyenlőségi Bizottsághoz továbbítja.
- (5) Az Esélyegyenlőségi Bizottság a panasz beérkezésétől számított 15 napon belül köteles döntését meghozni, azt az érintett munkavállalóval írásban közölni.
- (6) Az Esélyegyenlőségi Bizottság döntésének meghozataláig a kifogásolt munkáltatói intézkedés nem hajtható végre.

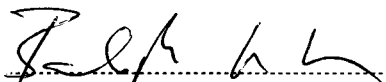
V. rész

Záró rendelkezések

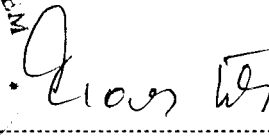
12. §


- (1) A jelen Esélyegyenlőségi Tervet a Debreceni Egyetem Szenátusa a 29/2013. (XII.19.) számú határozatával fogadta el.
- (2) A jelen Esélyegyenlőségi Terv hatálya 2014. január 1. napjától 2016. december 31. napjáig terjedő időszakra szól.
- (3) A jelen Esélyegyenlőségi Tervet az Esélyegyenlőségi Bizottság megtárgyalta, jóváhagyta és – a Közalkalmazotti Tanács egyetértő támogatásával – a Szenátus és a Debreceni Egyetemen működő három szakszervezeti szerv együttes döntéssel fogadta el.


Prof. Dr. Szilvássy Zoltán


Dr. Balogh László Levente
DE FDSZ titkára




Dr. Francia István
OEC DOTESZ titkára.


Dr. Sárvári Mihály
ATC AOKDSZ titkára


Dr. Mikita János
a Közalkalmazotti Tanács elnöke